

Responsabilitatea socială

Angajați

Dezvoltarea angajaților

În anul 2009, în pofida dificultăților financiare cauzate de criza economică, Petrom a continuat să organizeze activități de instruire pentru angajați. Diverse programe de instruire și dezvoltare inițiate în anii anteriori au continuat și în acest an, la nivel corporativ, divizional sau de grup, concentrându-se pe calitatea serviciilor prestate, calitatea participării și relevanța pentru activitatea profesională. Programele de instruire au fost disponibile pentru toți angajații, prin intermediul Catalogului de cursuri. În 2009, angajații au participat la activități de formare profesională, cu un cost total pentru trainerii externi de 2,7 mil. euro. Activitățile de formare profesională au acoperit diverse arii de interes (de exemplu, limbi străine, management, IT, cunoștințe tehnice și HSEQ, dar și cursuri personalizate), totalizând 41.195 de zile de instruire.

În 2009, HR a inițiat programul Essentials 4 Managers, aliniat cu programul aferent din Grupul OMV, cu scopul de a le oferi managerilor o imagine de ansamblu asupra proceselor din domeniul Compensării și Beneficii, Recrutare, Instruire și Dezvoltare, Proiecte Internaționale sau Legislația Muncii.

În ultimii ani, am trecut printr-un proces de restructurare care ne-a oferit ocazia să îmbunătățim performanța muncii. Pentru a atinge obiective ambițioase în viitor, trebuie să facem eforturi în continuare pentru crearea și implementarea unei culturi a performanței. În acest sens, proiectul „Ce-i mai bun în noi - managerii” a fost inițiat la nivel de companie în 2009. Acesta are drept scop crearea unui mediu de lucru profesional, în care toți factorii care afectează comportamentele managerilor și ale angajaților sunt armonizați pentru maximizarea rezultatelor companiei, în același timp creând un mediu de lucru mai bun pentru toți angajații. În vederea creării unei culturi durabile a performanței, au fost inițiate 7 programe, ca rezultat al interviurilor derulate în organizație și al cercetării realizate pe un eșantion de 1.400 de manageri, unul dintre aceste programe fiind „Dezvoltarea și consolidarea programelor de management al talentelor”.

Dorim să îi asigurăm pe angajați că și în perioada de criză obiectivul nostru este de a crește nivelul lor de satisfacție. De aceea, „dezvoltarea carierei”, care a fost aria de interes cu cel mai mare potențial de îmbunătățire în 2008, a devenit unul dintre obiectivele-cheie ale anului 2009. În același timp,

Petrom a investit în identificarea și reținerea talentelor la nivel corporativ, dar și la nivelul fiecărei divizii, prin programe speciale, care au avut drept scop dezvoltarea și păstrarea celor mai buni profesioniști.

Un nou concept pentru evaluarea performanței a fost inițiat în 2008 prin proiectul Sistemul de Dezvoltare a Performanței (PDS). Scopul este de a le oferi angajaților și managerilor oportunitatea de a discuta deschis despre așteptările lor referitoare la rezultate și acțiuni viitoare. În 2009, PDS a atins 50% din grupul-țintă (angajații din sediile centrale) și a devenit un instrument strategic pentru dezvoltarea performanței. Pentru a îmbunătăți calitatea procesului PDS, în 2009 a fost creat un program personalizat de instruire pentru 780 de manageri.



În 2007 și 2008, am încercat să descoperim mai multe despre angajați prin Managementul Capitalului Uman, un sondaj online destinat acestora. În 2009, peste 250 de acțiuni au fost planificate pentru a răspunde concluziilor sondajului. Câteva exemple de acțiuni: crearea unui forum online, pentru a facilita schimbul de opinii, întrebări și răspunsuri; organizarea întâlnirilor în divizii la nivel de specialiști, pentru a facilita cunoașterea și a îmbunătăți cooperarea; organizarea de întâlniri de lucru, în cadrul fiecărui departament, pentru a îmbunătăți spiritul de echipă și colaborarea cu alte echipe.

Având în vedere procesul de restructurare din Petrom, o atenție deosebită a fost acordată angajaților care părăsesc compania. Cele 15 Centre de Tranziție, create în 2006 în toată țara, au continuat să acorde asistență foștilor angajați, în vederea continuării carierei lor, fie prin găsirea unui nou loc de muncă, fie prin inițierea unei mici afaceri. Activitatea centrelor de tranziție a avut o rată de succes de 80%.