

Polityka Rozwoju Kariery

Investrade P. Derlatka & K. Pawlak sp. z o.o., sp. komandytowa

1. Wprowadzenie

Polityka Rozwoju Kariery w Investrade P. Derlatka & K. Pawlak sp. z o.o., sp. komandytowa ma na celu wspieranie pracowników w osiąganiu ich celów zawodowych oraz zapewnienie firmie wysoko wykwalifikowanej i zmotywowanej kadry. Polityka ta odzwierciedla nasze zaangażowanie w rozwój potencjału ludzkiego jako kluczowego elementu sukcesu organizacji.

2. Cele Polityki

1. **Rozwój Kompetencji:** Zapewnienie pracownikom dostępu do zasobów i szkoleń umożliwiających rozwój ich umiejętności.
 2. **Planowanie Ścieżki Kariery:** Wspieranie indywidualnego planowania ścieżek kariery w zgodzie z potrzebami organizacji.
 3. **Równe Szanse:** Zapewnienie wszystkim pracownikom równych szans na rozwój bez względu na płeć, wiek, czy pochodzenie.
 4. **Motywacja i Retencja:** Zwiększenie zaangażowania pracowników oraz ograniczenie rotacji kadry poprzez atrakcyjne możliwości rozwoju.
-

3. Zasady Polityki

1. **Indywidualne Podejście:** Każdy pracownik ma możliwość opracowania indywidualnego planu rozwoju kariery we współpracy z bezpośrednim przełożonym.
 2. **Transparentność:** Zasady awansu, uczestnictwa w programach szkoleniowych oraz oceny wyników pracy są jawne i jasno określone.
 3. **Rozwój Kompetencji Miękkich i Twardych:** Programy rozwojowe obejmują szkolenia techniczne, rozwój umiejętności interpersonalnych oraz liderstwa.
-

4. Narzędzia i Programy

1. **Szkolenia:** Organizacja szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych, dostosowanych do potrzeb pracowników.
2. **Mentoring:** Program mentoringowy dla nowo zatrudnionych oraz osób przygotowujących się do objęcia nowych stanowisk.
3. **Budżet Rozwojowy:** Każdy pracownik ma dostęp do określonego budżetu na rozwój własny.
4. **Awans Wewnętrzny:** Priorytetowe rozpatrywanie kandydatur wewnętrznych na otwarte stanowiska.

5. **E-learning:** Dostęp do platform edukacyjnych z kursami online.
-

5. Proces Planowania Kariery

1. **Identyfikacja Potrzeb:** Wspólne określenie potrzeb rozwojowych w trakcie rozmów z przełożonym.
 2. **Tworzenie Planu Rozwoju:** Przygotowanie indywidualnego planu rozwoju, uwzględniającego cele krótko- i długoterminowe.
 3. **Realizacja Planów:** Udział w szkoleniach, warsztatach oraz realizacja praktycznych projektów.
 4. **Monitorowanie i Ocena:** Regularne przeglądy postępów w ramach cyklicznych spotkań.
-

6. Odpowiedzialności

1. **Pracownik:** Aktywne uczestnictwo w planowaniu i realizacji własnej ścieżki kariery.
 2. **Przełożony:** Wsparcie w identyfikacji potrzeb rozwojowych oraz monitorowanie postępów.
 3. **Dział HR:** Koordynacja programów rozwoju, organizacja szkoleń oraz zapewnienie niezbędnych zasobów.
 4. **Zarząd:** Zatwierdzanie budżetów oraz nadzór nad wdrożeniem polityki.
-

7. Monitorowanie i Ewaluacja Polityki

1. **Regularny Przegląd:** Polityka będzie poddawana corocznemu przeglądowi w celu jej doskonalenia.
 2. **Ankiety i Opinie:** Zbieranie opinii pracowników na temat skuteczności polityki.
 3. **Raportowanie:** Opracowanie raportów na temat efektywności wdrażanych programów.
-

8. Postanowienia Końcowe

Polityka Rozwoju Kariery obowiązuje wszystkich pracowników Investrade P. Derlatka & K. Pawlak sp. z o.o., sp. komandytowa. Wszelkie zmiany w polityce będą komunikowane z odpowiednim wyprzedzeniem.

Data publikacji: 25.11.2024, Lublin