



PRAACOWNICY

11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21
 12 1282 107 615 RO
 17 24 50 2
 200
 524 126 845 e1 20
 142
 21 03 160+
 1283 Re 204
 120 61+

Ludzie to największy kapitał Grupy Kapitałowej PGNiG, bez nich nie byłyby możliwe międzynarodowe sukcesy przedsiębiorstwa oraz realizowane na szeroką skalę inwestycje. To dzięki tysiącom pracowników PGNiG SA świadczy usługi na najwyższym poziomie milionom swoich klientów.

W Grupie Kapitałowej PGNiG od 1 stycznia 2000 roku do 31 grudnia 2008 roku realizowany był Program restrukturyzacji zatrudnienia oraz działań osłonowych dla pracowników Oddziałów oraz spółek zależnych PGNiG SA. Różnymi formami restrukturyzacji zatrudnienia objęto 21 551 osób. Działania podejmowane w ramach programu spowodowały zmniejszenie stanu zatrudnienia w PGNiG SA i w objętych nim spółkach zależnych o 14 689 osób (uwzględniając transfer 2181 osób związany z wydzieleniem OGP GAZ-SYSTEM sp. z o.o. poza Grupę Kapitałową PGNiG).

11 grudnia 2008 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie PGNiG SA przyjęło Program racjonalizacji zatrudnienia oraz osłon finansowych dla pracowników Grupy Kapitałowej PGNiG na lata 2009–2011 (III etap). Program wszedł w życie w styczniu 2009 roku. W odróżnieniu od poprzednich programów restrukturyzacji zatrudnienia może on być wdrażany w sytuacjach szczególnych. Przewidziano do jego realizacji jednolitą dla całej Grupy Kapitałowej procedurę. Decyzje o wdrożeniu programu mogą być podejmowane wyłącznie wtedy, gdy jest to uzasadnione skalą projektowanych działań restrukturyzacyjnych, związanych ze zmniejszeniem zatrudnienia i/lub likwidacją stanowisk.

Rozwój

Inwestycje w zasoby ludzkie sprzyjają realizacji planów przedsiębiorstwa, pozwalają także urzeczywistniać indywidualne aspiracje poszczególnych pracowników. Ze względu na szerokie spektrum działalności spółek zależnych, PGNiG SA przyznało podmiotom Grupy Kapitałowej dużą swobodę w ustalaniu zakresu i rodzajów szkoleń pracowniczych.

Kluczową rolę w budowaniu więzi między spółką a pracownikami odgrywa system zarządzania szkoleniami. Osoby zatrudnione w Grupie Kapitałowej PGNiG mają możliwość podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych, korzystając z oferty studiów podyplomowych, uczestnicząc w branżowych konferencjach krajowych, seminariach lub sympozjach, odbywając praktyki zawodowe, a także korzystając z nowej formy samokształcenia, jaką jest e-learning.

Ponadto pracownicy uczestniczą w kursach językowych, mają także szansę odbycia stażu w przedstawicielstwach PGNiG SA w Moskwie lub w Brukseli, gdzie mogą poznać specyfikę codziennej pracy tych jednostek, a także doskonalić swoje umiejętności językowe.

W zależności od zakresu obowiązków, pracownicy mogą brać udział w szkoleniach dotyczących szeroko rozumianego nowoczesnego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Spośród wielu należy wymienić: zarządzanie projektami, analiza otoczenia prawnego, zarządzanie ryzykiem w biznesie, techniki obsługi klienta oraz szkolenia związane z komunikacją wewnętrzną i współpracą w grupie. Szkolenia były współfinansowane ze środków unij-

nych, w tym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Rozbudowana oferta szkoleniowa daje pracownikom szansę na rozwój oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych, firmie przynosi zaś wymierne korzyści w postaci zwiększonej efektywności pracy.

Rozwój kadry przekłada się na wzrost wartości Grupy Kapitałowej PGNiG, pozytywnie ocenianej przede wszystkim przez inwestorów oraz klientów, a także przyszłych pracowników. Obecnie Zarząd PGNiG SA pracuje nad wprowadzeniem programu MBO.

Największy pracodawca

Grupa Kapitałowa PGNiG z najwyższą starannością wypełnia wszystkie powinności wobec pracowników, a także członków ich rodzin. Głównie dotyczą one działalności socjalno-bytowej i obejmują:

- organizację oraz dofinansowanie wypoczynku urlopowego oraz wakacyjnego dla dzieci i młodzieży;
- pomoc finansową i rzeczową dla rodzin znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji materialnej;
- zwrotną pomoc finansową na cele mieszkaniowe;
- organizację oraz dofinansowanie różnych form aktywnego wypoczynku (sport i rekreacja);
- rehabilitację zdrowotną w formie zorganizowanych turnusów profilaktycznych w branżowych ośrodkach wypoczynkowo-sanatoryjnych.

Staże i praktyki

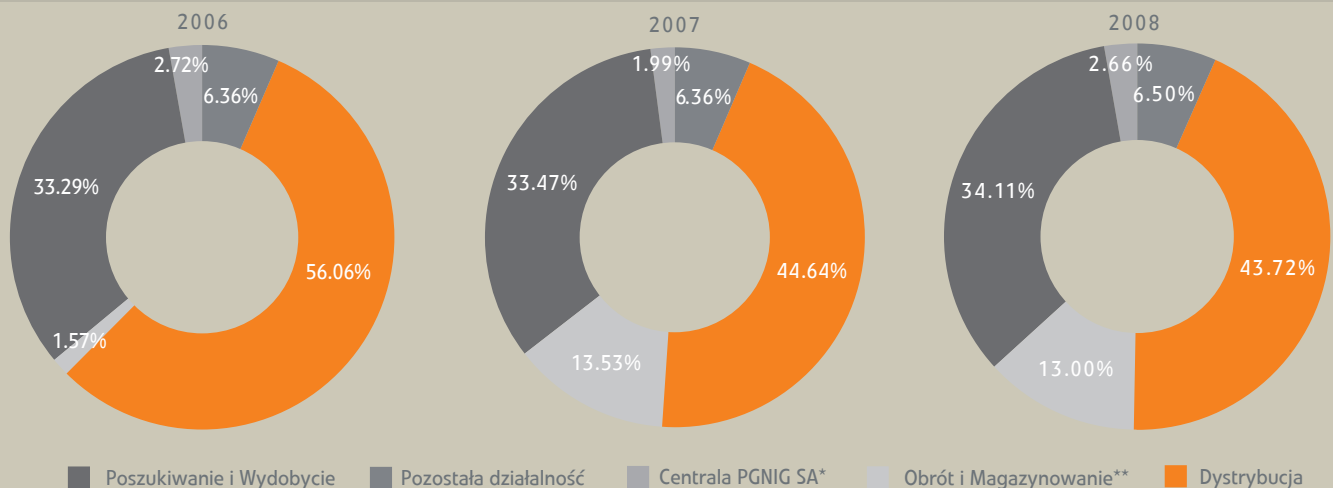
PGNiG SA jest organizatorem programu praktyk studenckich, z którego można skorzystać, biorąc udział w corocznym konkursie „Grasz o staż” – najbardziej popularnym i prestiżowym programie praktyk, skierowanym do polskich studentów i absolwentów. Konkurs jest organizowany od 1996 roku przez PricewaterhouseCoopers i „Gazetę Wyborczą”. Spółka jest fundatorem płatnych praktyk w okresie wakacyjnym.

Ponadto PGNiG SA we wszystkich swoich oddziałach w Polsce umożliwia bezpłatne praktyki studentom Politechniki Warszawskiej Wydziału Inżynierii Gazownictwa, a także okresowe praktyki dla studentów wyższych uczelni z całej Polski.

Pozyskiwanie najlepszych

Zgodnie z przyjętymi zasadami oraz stosownie do ustaleń zawartych w programie restrukturyzacji zatrudnienia w Grupie Kapitałowej PGNiG, w centrali spółki obowiązuje przede wszystkim rekrutacja wewnętrzna. Pozwala to w pełni wykorzystać potencjał zatrudnionych w PGNiG SA pracowników, jest środkiem motywującym do bardziej efektywnej pracy i rozwijania własnych talentów. W przypadku konieczności pozyskania pracownika o rzadkich kompetencjach przeprowadzana jest rekrutacja zewnętrzna. W procesie rekrutacji określany jest poziom kompetencji kandydatów na podstawie zdefiniowanego kompetencyjnego profilu stanowiskowego, który stanowi kombinację wiedzy, umiejętności, postaw i motywacji wymaganych na danym stanowisku.

ZATRUDNIENIE W GRUPIE KAPITAŁOWEJ PGNiG W PODZIALE NA SEGMENTY W LATACH 2006–2008



* Centrala PGNiG świadczy usługi na rzecz wszystkich segmentów w związku z czym nie została przypisana do żadnego.

** Wraz ze spółkami konsolidowanymi metodą praw własności.

Jesteśmy zespołem

Istotnym elementem wpływającym na efektywność i jakość wykonywanej pracy jest zintegrowanie i współpraca zatrudnionych w Grupie Kapitałowej PGNiG osób. Ze względu na specyfikę i rozległość działalności spółek wykorzystywane są tak tradycyjne, jak i elektroniczne narzędzia komunikacji. W ramach przeprowadzonych już działań pracownicy otrzymują codzienny, elektroniczny newsletter z najważniejszymi informacjami dotyczącymi wydarzeń w PGNiG SA, a raz w miesiącu – wewnętrzny MaGAZyn poświęcony najważniejszym wydarzeniom z działalności Grupy. Uruchomiony został system oparty na tak zwanych komunikatorach – osobach odpowiedzialnych za przekazywanie informacji

osobom zatrudnionym w spółkach. Powstała wewnętrzna platforma informatyczna, która umożliwia bezpośrednią wymianę informacji między pracownikami. Zakończono także prace nad systemem informacji typu SMS dla pracowników Grupy Kapitałowej PGNiG, który obejmie kilka tysięcy numerów służbowych telefonów komórkowych.

Wszelkie podejmowane inicjatywy w zakresie komunikacji wewnętrznej są spójne z polityką kadrową PGNiG SA, której celem jest wspieranie aktywności pracowników oraz osiągnięcie satysfakcji z wykonywanej pracy.

Stan zatrudnienia według segmentów [osoby]

	2008	2007
Centrala PGNiG SA	837	604
Poszukiwanie i Wydobywanie	10 725	10 151
Obrót i Magazynowanie	4 088	4 104
Dystrybucja	13 746	13 538
Pozostała działalność	2 044	1 928
Razem	31 440	30 325