

Dasar Pengambilan Pekerja Global

September 2021

Dasar ini mungkin dipinda dari semasa ke semasa.

Perubahan akan disampaikan kepada pengurus dan pekerja.

Dasar milik HR

V1.0

Ini adalah dasar global



ORGANISASI GLOBAL DAN INKLUSIF

We are Weir dan dunia yang berkembang bergantung pada kita. Ia bergantung pada kita untuk terus mencipta semula. Cepat menyesuaikan diri. Berterusan mendapatkan cara yang lebih baik, lebih pantas dan lebih mampan untuk mengakses sumber yang diperlukan untuk berkembang maju. Dan ia mengharapkan kita semua melakukan kerja sebaik mungkin dalam hidup kita. Ini merupakan cabaran besar – tetapi mengujakan. Itulah cabaran yang kita nanti-nantikan.

Kita merupakan sebuah keluarga global dan sasaran cara kerja kita ialah memberikan inspirasi kepada semua warga kerja agar melakukan kerja sebaik mungkin dalam hidup mereka. Kita ialah sebuah perniagaan yang berteraskan nilai, dipandu oleh komitmen kita untuk menyasarkan matlamat tinggi, menghormati satu sama lain, memuaskan hati pelanggan, melakukan perkara yang wajar dan 'mengutamakan keselamatan'.

Kita memupuk persekitaran kerja yang inklusif dan pelbagai dengan semua orang dilayan sama rata, yang bagi kita bermaksud:

Rangkuman: mewujudkan budaya yang benar-benar terangkum, dengan suara semua orang didengar dan kita prihatin, saling menghormati dan mendorong.

Kepelbagaian: mewujudkan tenaga kerja yang semakin mencerminkan kepelbagaian pasaran di tempat kita beroperasi dan tidak mengamalkan diskriminasi.

Kesaksamaan: memastikan warga kerja dari semua latar belakang dilayan dengan adil di Weir.

Bersama, We are Weir.

SKOP DASAR INI

Dasar ini berbentuk umum dan boleh diguna pakai untuk semua pengambilan pekerja langsung yang kita jalankan. Apabila kami mengambil pekerja secara tidak langsung, kami hanya bekerjasama dengan rakan kongsi yang dipercayai, yang mematuhi standard integriti dan kesaksamaan kita yang tinggi.

Dasar ini tidak menggantikan apa-apa perjanjian perundingan kolektif yang sedang dilaksanakan.

PERBEZAAN GLOBAL

Kami memberikan maklumat umum dalam Dasar ini. Banyak sekali negara tempat kita beroperasi, oleh itu kami harus memastikan kita mematuhi undang-undang dan peraturan yang berlainan di seluruh lokasi kita. Pengurus pengambilan pekerja tempatan dan HR boleh memberikan maklumat yang khusus untuk lokasi anda dan akan membimbing anda dalam melaksanakan proses kami.

PRINSIP KAMI

- 1) Kami akan mencapai dan mengekalkan standard profesional tertinggi apabila melantik warga kerja untuk mengisi kekosongan jawatan kami.
- 2) Kami akan menjalankan proses pengambilan pekerja yang adil berdasarkan pendekatan terbuka dan telus.
- 3) Kami akan mempertimbangkan calon berdasarkan merit, yang bertujuan untuk memilih warga kerja yang paling sesuai daripada barisan ramai pemohon yang layak, menggalakkan permohonan daripada kumpulan yang kurang diwakili.
- 4) Kami akan menggunakan proses pengambilan kami untuk menetapkan suasana untuk pekerja baharu yang menyertai kita. Mereka akan mendapati yang mereka menyertai sebuah organisasi yang menyokong dan inklusif, diperlakukan dengan adil dan hormat. Seterusnya, hal ini akan meningkatkan nama baik kita sebagai 'tempat yang hebat untuk bekerja'.
- 5) Kami akan mengambil pekerja yang merangkum nilai-nilai kami serta meningkatkan prestasi dan reputasi organisasi kami.
- 6) Kami akan menggalakkan pengambilan pekerja kurang upaya dan akan membuat pelarasan/penyesuaian yang wajar pada semua peringkat proses pengambilan pekerja.
- 7) Kami akan mengemas kini dan mengubah suai pendekatan kami dari masa ke masa, menggunakan pendekatan yang inovatif untuk pengambilan pekerja apabila kami dapati bermanfaat untuk melakukannya.
- 8) Kami mempunyai standard kelakuan dan tingkah laku yang tinggi (ditunjukkan dalam Tatakelakuan kami), yang harus dipatuhi oleh semua pengurus pengambilan pekerja dan calon pekerja.

PENDEKATAN KAMI

TEGUH

Seiring dengan perubahan dan perkembangan perniagaan, secara berkala kami akan menyemak tentang tugas, struktur dan corak kerja yang paling menepati tujuan strategik kami. Apabila terdapat kekosongan jawatan, pengurus kami akan menilai perkara yang diperlukan dari segi tujuan tugas, cara dan tempat tugas itu dilaksanakan serta kesesuaian tugas tersebut dengan struktur organisasi kami. Pengurus pengambilan pekerja, pengambil pekerja dan HR bekerjasama untuk menentukan tugas baharu atau disemak semula dan memetakan tugas itu pada Rangka Kerja Pekerjaan global kami.

PELBAGAI

Kepelbagaian tugas kita sangat luas. Kemahiran yang kami perlukan dan jenis tugas yang kami tawarkan adalah pelbagai jenis. Sebilangan besar tugas kita memerlukan tempat kerja yang tetap, dengan waktu kerja yang ditetapkan dan bekerja secara konsisten. Tugas lain boleh dilakukan secara lebih fleksibel dan kami akan melihat pendekatan dan corak kerja yang fleksibel selagi boleh.

MENGGANJARI

Kami telah merancang struktur ganjaran kita agar ringkas, telus dan dikaitkan dengan kejayaan perniagaan. Kami menyampaikan perkara ini dengan adil dan sewajarnya - yang membantu kami menarik minat dan mengekalkan warga kerja yang berbakat.

Melalui gabungan ganjaran atas sumbangan individu dan tumpuan pada prestasi pasukan, sasaran kami adalah untuk mewujudkan kebertanggungjawaban bersama. Di Weir, kami menawarkan pakej motivasi dan adil serta berbangga bahawa hal ini termasuk pemilikan saham jangka panjang untuk semua pekerja.

Memberikan peluang dan akses kepada semua warga kerja untuk belajar adalah penting. Kita semua adalah berbeza, oleh itu sama ada anda sudah bekerja dengan kami, atau datang menyertai kami, anda digalakkan untuk 'berkembang mengikut cara anda sendiri'. Kami melabur dalam peluang pembelajaran yang berkualiti, sesuai dengan kehidupan yang sibuk dan melengkapi anda untuk masa sekarang dan masa depan.

AMALAN PENGAMBILAN PEKERJA KAMI

Kami telah membahagikan amalan kami kepada tiga bidang:

- 1) Maklumat yang menarik bagi semua.
- 2) Maklumat tentang minat khas untuk calon luar.
- 3) Maklumat tentang minat khas kepada pengurus dan calon dalaman.

MAKLUMAT UNTUK SEMUA

MEMBUAT PELARASAN/PENYESUAIAN UNTUK MEMENUHI KEPERLUAN ANDA

Jika anda mempunyai keadaan perubatan, hilang upaya atau keperluan khas yang mungkin menjejaskan prestasi anda semasa mana-mana peringkat proses pengambilan pekerja, sila berbincang dengan pengurus pengambilan/pengambil pekerja. Jika mahu, anda boleh berbincang dengan ahli HR. Sila hubungi kami; mungkin ada cara yang membolehkan kami menyesuaikan proses untuk membantu anda memberikan prestasi yang terbaik.

Maklumat yang anda kongsi akan disimpan secara rahsia dan selaras dengan perundangan tempatan yang relevan.

KUMPULAN CALON

Jika anda memohon untuk jawatan atau menyerahkan butiran anda kepada kami melalui pilihan 'perkenalkan diri anda' (butiran di bawah), 'rekod calon' dicipta dan menjadi sebahagian daripada 'kumpulan calon'. Pengurus pengambilan pekerja dan pengambil pekerja boleh mencari secara proaktif dalam kumpulan ini, untuk mengetahui jika ada calon yang sesuai dengan syarat kekosongan mereka. Hal ini bermaksud bahawa anda boleh dihubungi tentang satu jawatan yang belum anda mohon. Tentu sekali tiada kewajipan untuk meneruskan proses ini jika anda tidak berminat dengan jawatan tersebut.

Ini merupakan proses yang sangat berguna: ia membolehkan pengurus pengambilan pekerja membuka saluran komunikasi dengan calon yang sesuai, dan jika anda dihubungi, membolehkan anda mendengar tentang jawatan yang mungkin belum pernah anda pertimbangkan.

PEMERIKSAAN PEMATUHAN, PRA-PEKERJAAN DAN KESIHATAN

Langkah memastikan kepatuhan terhadap perundangan dan peraturan menjadi perkara utama. Jika anda memohon untuk bekerja dengan kami, anda perlu memberikan semua dokumen yang sewajarnya untuk menunjukkan hak anda untuk bekerja di lokasi yang anda mohon. Kedua, anda wajib memberikan sijil yang berkaitan untuk menyokong kelayakan yang anda nyatakan.

Kami mungkin membuat pemeriksaan latar belakang yang lain jika hal ini dimandatkan atau ~~didapati perlu~~ sesuai. Pemeriksaan ini akan dijelaskan semasa proses pengambilan pekerja dan anda berpeluang mengemukakan soalan jika anda memerlukan maklumat lanjut.

Anda mungkin diminta memberikan maklumat tentang kesihatan anda sebelum dilantik jika hal ini penting untuk jawatan tersebut dan dibenarkan. Jika tidak, pemeriksaan kesihatan akan dilakukan setelah anda ditawarkan jawatan (diguna pakai di beberapa lokasi, tetapi tidak di semua lokasi).

Jika anda calon dalaman, pemeriksaan kelayakan, latar belakang dan kesihatan mungkin diperlukan untuk perubahan jawatan dalaman. Hal ini akan ditentukan berdasarkan jawatan demi jawatan.

PERLINDUNGAN DATA

Kami akan mengikut undang-undang yang berkaitan apabila kami menyimpan dan memproses data yang anda berikan semasa proses pengambilan pekerja.

MAKLUMAT – KEPELBAGAIAN DAN RANGKUMAN

Sebelum memuktamadkan permohonan untuk suatu jawatan, anda akan diminta memberikan maklumat peribadi melalui beberapa dimensi kepelbagaian dan rangkuman. Hal ini merupakan pilihan, tetapi kami menggalakkan anda supaya memberikan maklumat tersebut untuk membantu kami menganalisis, mengkaji semula dan menambah baik amalan pengambilan pekerja kami. Maklumat yang anda berikan disimpan secara sulit, tidak akan tersedia kepada pengurus pengambilan pekerja dan tidak akan digunakan untuk menilai permohonan anda.

KESAKSAMAAN DAN RUJUKAN CALON

Salah satu prinsip teras kami ialah warga kerja dari semua latar belakang dilayan dengan adil di Weir. Oleh itu, sangat penting untuk memastikan bahawa pengambilan pekerja untuk semua peluang (termasuk latihan industri, pengalaman kerja dan penempatan pelajar) adalah teguh. Kami mengalu-alukan dan menggalakkan rujukan calon yang dibuat oleh pekerja kami dan pihak lain. Jika anda pekerja syarikat pada masa ini, hubungi HR melalui HR ServiceNow untuk mendapatkan maklumat tentang skim rujukan

yang boleh diguna pakai di lokasi anda. Ahli keluarga, rakan dan pelanggan juga mungkin mencadangkan calon yang sesuai, tetapi tidak akan terangkum dalam dasar rujukan.

Tentu sekali calon-calon ini mesti dinilai menggunakan kriteria yang sama seperti kriteria untuk pemohon lain. Jika anda terlibat dalam proses pengambilan pekerja, sentiasa maklumi HR jika calon itu anda kenali sebagai ahli keluarga atau mengikut konteks pergaulan.

PERANTISAN, LATIHAN DAN PENEMPATAN PELAJAR

Dari masa ke masa, mungkin ada pelajar menyertai kita untuk penempatan jangka pendek (selama beberapa hari) untuk membayangi rakan sekerja kita dan melihat cara kita melakukan kerja di Weir. Pengalaman kerja tidak berbayar seperti ini sentiasa bersifat jangka pendek, dengan pengawasan daripada institusi pendidikan pelajar yang menyertai kita. Pengurus harus menghubungi HR untuk memastikan keperluan SHE, pengawasan dan insurans yang diperlukan sudah dilaksanakan sebelum memulakan sebarang penempatan.

Latihan dan perantisan yang lebih lama merupakan jawatan berbayar. Kami ingin menggalakkan pemohon dari semua latar belakang dan memberikan syarat pekerjaan yang adil.

RAKAN KONGSI PENGAMBILAN PEKERJA

Kadangkala, kami mungkin melibatkan agensi pengambilan pekerja untuk mencari calon bagi pihak kami. Kami mengendalikan 'Senarai Vendor Diluluskan' (AVL - Approved Vendor List) yang telah kami persetujui bersama tentang syarat perniagaan dan kadar bermanfaat. Agensi diberikan penerangan oleh HR atau pengurus pengambilan pekerja/pengambil pekerja mengenai keperluan tugas dan syarat-syarat lain.

Kami tidak menerima Kurikulum Vitae (CV - Curriculum Vitae)/resume yang tidak diminta daripada agensi yang bukan merupakan sebahagian daripada AVL kami. Mana-mana CV/resume yang tidak diminta harus dirujuk kepada HR, untuk mengelakkan masalah kontrak.

MAKLUMAT UNTUK CALON LUAR

PERMOHONAN SPEKULATIF

Jika anda berminat untuk menyertai Weir, tetapi tiada kekosongan terkini yang sesuai, anda boleh 'memperkenalkan diri' secara proaktif melalui laman web kerjaya kami. Pilihan ini tersedia di kebanyakan lokasi kami. Kami akan mengetahui bahawa anda berminat untuk meneroka peluang bekerja dengan kami dan kami boleh menyimpan maklumat anda untuk kegunaan masa depan. Anda boleh memadamkan maklumat anda pada bila-bila masa.

MEDIA SOSIAL –PROFIL CALON

Jika dibenarkan dan berkaitan, kami mungkin melihat profil anda dalam media sosial yang berkaitan dengan kerjaya (cth, LinkedIn). Untuk beberapa jawatan yang sangat kanan atau pakar, carian media dan media sosial lebih luas mungkin dilakukan. Hal ini dilakukan mengikut pengecualian.

Dalam semua hal, kami akan mematuhi undang-undang yang diguna pakai di lokasi yang berkaitan.

RUJUKAN PEKERJAAN

Di kebanyakan tapak kami, kami akan meminta rujukan daripada majikan lama dan/atau bekas institusi pendidikan. Tawaran pekerjaan kadang-kadang dibuat sebelum rujukan diterima, tetapi secara umumnya tertakluk pada setelah kami menerima rujukan yang memuaskan. Jika anda mempunyai sebarang pertanyaan, sila hubungi pengurus yang mengendalikan proses pengambilan pekerja atau hubungi HR.

TEMPOH PERCUBAAN

Di kebanyakan tapak kami, pekerja baharu pada mulanya akan menyertai kami dengan menjalani tempoh percubaan. Jangka masa tempoh berbeza-beza, bergantung pada jawatan, undang-undang tempatan dan perjanjian perundingan kolektif. Tujuan tempoh percubaan adalah untuk membolehkan anda dan pengurus anda menentukan sama ada jawatan itu sesuai untuk anda. Jika tempoh percubaan diguna pakai, anda akan diberitahu mengenai hal ini semasa ditawarkan jawatan tersebut.

MAKLUMAT UNTUK PENGURUS DAN CALON DALAMAN

IKLAN KEKOSONGAN JAWATAN DALAMAN

Kami akan mengiklankan jawatan kosong secara dalaman dahulu sebelum menawarkan kepada pasaran pekerjaan luaran. Cara ini membolehkan anda melihat jawatan yang kosong dan memohon sebelum calon luar. Tujuan kami adalah untuk mendorong anda memajukan diri, berkembang mengikut cara anda sendiri, dan memajukan kerjaya anda di Weir. Kadang-kadang, jawatan tersebut tidak akan diiklankan jika ia tertakluk pada dasar penempatan semula atau penempatan bakat (maklumat lanjut diberikan di bawah).

MEMASTIKAN RAKAN SEKERJA TERMAKLUM

- 1) Memaklumi pengurus anda yang sedia ada - jika anda pemohon dalaman, amalan yang terbaik dan berbudi bahasa ialah memberitahu pengurus anda tentang permohonan anda untuk jawatan dalaman yang lain.
- 2) Kumpulan calon – seperti yang disebutkan di atas, apabila anda atau ahli pasukan anda (jika ada) termasuk dalam kumpulan calon, pengurus/pengambil pekerja boleh menghubungi untuk membincangkan kekosongan yang ingin diisi. Perbincangan antara pengurus dengan pengurus tentang prestasi calon dan aspirasi kerjaya - jika anda sudah bekerja dengan kami dan memohon jawatan kosong dalaman, pengurus pengambilan pekerja boleh menghubungi pengurus anda untuk mendapatkan gambaran tentang kekuatan, bidang perkembangan semasa, minat dan prestasi anda. Kami menggalakkan perbincangan yang baik antara pengurus semasa pengambilan pekerja dalaman.
- 3) Pemberitahuan antara pengurus tentang tawaran kepada calon - jika anda pengurus pengambilan pekerja yang berhasrat untuk membuat tawaran jawatan kepada pekerja semasa, sila hubungi pengurus calon yang sedia ada **sebelum** membuat tawaran.

Pengurus berperanan menyokong perkembangan kerjaya ahli pasukan mereka. Dengan berkomunikasi semasa proses pengambilan pekerja, kami dapat memastikan pengurus dimaklumi dan bersedia untuk menghadapi kemungkinan perubahan yang akan datang dalam pasukan mereka. Para pengurus akan bekerjasama untuk menyetujui tarikh perpindahan yang sesuai bagi pekerja.

PROFIL BAKAT DAN PENEMPATAN BAKAT

Dengan mengemas kini bahagian profil bakat dalam Workday, anda boleh membantu pengurus pengambilan dengan menyatakan tujuan, minat dan pengalaman kerjaya anda. Pengambil pekerja boleh mengakses maklumat ini semasa mereka mencari calon dan menghubungi anda tentang kemungkinan peluang dalam perniagaan.

Adakalanya, kami mungkin memindahkan pekerja sedia ada ke jawatan yang belum kami buka untuk permohonan orang ramai. Kami melakukan hal ini dengan menggunakan proses bakat kami untuk mengenal pasti pekerja yang mungkin dipindahkan ke jawatan baharu, berdasarkan kemampuan dan potensi mereka.

PEKERJA BERLEBIHAN/PENGURANGAN TENAGA KERJA DAN PENEMPATAN SEMULA

Melalui evolusi perniagaan kami, kadang-kadang kita mungkin mempunyai rakan sekerja yang menghadapi risiko pekerja berlebihan/pengurangan tenaga kerja. Jika anda seorang pekerja yang berminat dengan perubahan jawatan, anda mungkin dapati adakalanya rakan sekerja yang lain diberi keutamaan untuk memohon, atau jawatan mungkin terhad kepada sekumpulan rakan sekerja yang tertentu. Perkara ini berlaku sebahagian daripada proses penyusunan semula dan penempatan semula yang adil; tujuan utama kami adalah untuk mengurangkan kesan penyusunan semula terhadap rakan sekerja kita. Di beberapa lokasi kami, terdapat peraturan yang sangat khusus dan ketat tentang topik ini dan pasukan HR tempatan anda boleh menjawab sebarang pertanyaan anda.

PROSES PENGAMBILAN PEKERJA KAMI

Kami menjalankan proses yang dirancang secara global. Oleh sebab pelbagai keperluan dari tapak tempatan kami, beberapa aspek ini telah diturunkan dan akan dipersetujui antara pengurus pengambilan pekerja dengan Rakan HR.

KAEDAH PILIHAN KAMI UNTUK PENGAMBILAN PEKERJA UMUM

Kaedah pemilihan kami dirancang untuk menilai sama ada jawatan itu sesuai untuk anda dan sama ada anda sesuai untuk memegang jawatan tersebut. Kami akan memilih kaedah yang membolehkan kami menilai kemahiran dan pengalaman anda secara objektif terhadap kecekapan tertentu bagi jawatan itu. Kedua, kami akan mempertimbangkan prestasi anda semasa proses pengambilan pekerja selaras dengan nilai-nilai kami, yang menjadi paksi Weir.

Kami akan menggunakan beberapa kaedah pemilihan berikut:

- 1) Temu duga melalui telefon, secara maya atau bersemuka
- 2) Ujian praktikal atau pemeriksaan teknikal yang berkaitan dengan jawatan
- 3) Pusat penilaian
- 4) Ujian psikometri
- 5) Kaedah pemilihan lain, jika perlu untuk jawatan tertentu itu.

PENGAMBILAN PEMIMPIN KANAN

Kami mempunyai Proses Pemilihan Kepimpinan global yang konsisten di seluruh Organisasi. Model ini dibuat berdasarkan Model Rangka Kerja Kepemimpinan kami, membolehkan kami mengenal pasti calon yang bukan sahaja sesuai untuk jawatan itu, tetapi juga tepat untuk The Weir Group. Kami memilih pemimpin untuk masa kini dan masa depan.

Kami mengenal pasti bakat dalaman menggunakan semakan prestasi, penglibatan dengan rakan sekerja dan perancangan penggantian. Calon luaran yang berbakat akan diperoleh pada awalnya melalui kerjasama dengan Rakan carian eksekutif yang dilantik

Jika anda terpilih sebagai calon kepimpinan, anda akan diundang untuk mengambil bahagian dalam proses pemilihan global kami. Prosesnya sama untuk calon dalaman dan luaran dan terdiri daripada:

- 1) Temu Duga Peringkat Pertama
- 2) Peringkat Penilaian Kepimpinan
- 3) Temu Duga Pasukan Kepimpinan
- 4) Temu Duga Akhir (mengikut keperluan).

MAKLUMAT BERKAITAN

Dasar Rangkuman, Kepelbagaian dan Persamaan Global
Standard dan Protokol Keselamatan, Kesihatan dan Persekitaran Global
Dasar Perlindungan Data (terpakai dilokasi tertentu)
Tatakelakuan Global
Dasar Rantaian Bekalan Weir (termasuk pernyataan perhambaan moden)
Dasar Perjalanan Global dan Tempatan dan Protokol Pemanduan
Dasar Perbelanjaan Global dan Tempatan
Dasar Keselamatan Maklumat Global.

ORANG HUBUNGAN

Jika anda calon luar dan ingin menghubungi kami mengenai jawatan tertentu, sila hubungi pengurus/pengambil pekerja yang dirujuk dalam iklan pekerjaan.

Jika anda seorang pengurus atau pekerja dan mempunyai pertanyaan mengenai Dasar ini, atau proses pengambilan pekerja dan pemilihan, sila hubungi HR melalui HR ServiceNow.