

Globalna Polityka Rekrutacyjna

Wrzesień 2021

Niniejsza Polityka może okresowo podlegać zmianom.

Zmiany zostaną przekazane menedżerom i pracownikom.

Właścicielem polityki jest dział kadr.

Wersja 1.0

Zasady globalne



Globalna oraz integracyjna organizacja

„We are Weir” i od nas zależy rozwijający się świat. Polega na naszym ciągłym unowocześnianiu. Szybkiej adaptacji. Nieustannym poszukiwaniom lepszych, szybszych i bardziej zrównoważonych sposobów dostępu do zasobów potrzebnych do rozwoju. I to zależy od tego, czy każdy z nas będzie pracował najlepiej jak potrafi. To duże wyzwanie - ale i ekscytujące. I nie możemy się doczekać, aby stać się jego częścią.

Jesteśmy globalną rodziną, a nasze metody pracy mają na celu zainspirowanie wszystkich naszych pracowników do wykonywania jak najlepiej swojej pracy. Jesteśmy firmą opartą na wartościach, która kieruje się naszym zaangażowaniem w osiągnięcie wysokich celów, szanujemy się nawzajem, zadawalając naszych klientów, postępując właściwie, kierując się przy tym zasadą „bezpieczeństwo przede wszystkim”.

Wspieramy integracyjne oraz zróżnicowane środowisko pracy, w którym wszyscy są traktowani jednakowo, co dla nas oznacza:

Integracja: tworzenie integracyjnej kultury, w której każdy głos jest ważny, gdzie dbamy o siebie nawzajem, szanujemy się i wspieramy.

Różnorodność: tworzenie kadry pracowniczej, która w coraz większym stopniu odzwierciedla różnorodność rynków, na których działamy i która nikogo nie dyskryminuje.

Równość: zapewnienie sprawiedliwego i równego traktowania w firmie Weir osób z różnych środowisk.

Razem, „We are Weir”

Zakres niniejszej polityki

Polityka ta jest szeroko rozbudowana i odnosi się do wszystkich podejmowanych przez nas rekrutacji bezpośrednich. W przypadku rekrutacji pośredniej współpracujemy tylko z zaufanymi partnerami, którzy utrzymują wysokie standardy, działają uczciwie i są obiektywni.

Polityka ta nie zastępuje żadnych obecnie obowiązujących układów zbiorowych pracy.

Globalne różnice

Niniejszy dokument zawiera ogólne informacje. Działamy w wielu krajach, w związku z czym musimy zapewnić przestrzeganie różnorodnych przepisów i regulacji w naszych lokalizacjach. Lokalny Menedżer ds. zatrudnienia i dział kadr mogą udzielić informacji dotyczących danej lokalizacji oraz poprowadzą Cię przez nasz proces.

Nasze zasady

- 1) Przy wyznaczaniu osób na nowe stanowisko naszym celem jest osiągnięcie oraz utrzymywanie najwyższych standardów zawodowych.
- 2) Będziemy prowadzić uczciwy proces rekrutacji opierając się na otwartym i przejrzystym podejściu.
- 3) Będziemy brać pod uwagę kandydatów w odniesieniu do ich zasług oraz zalet, dążąc do wyboru najbardziej odpowiedniej osoby z możliwie najszerszego grona kandydatów, zachęcając przy tym do składania podań osoby z grup niedostatecznie reprezentowanych.
- 4) Wykorzystamy nasz proces rekrutacji, w celu odpowiedniego podejścia do nowych członków zespołu. Doświadczą oni wsparcia integracyjnej organizacji oraz sprawiedliwego traktowania z szacunkiem. To z kolei wpłynie na wzmocnienie naszej reputacji jako "wspaniałego miejsca do pracy".
- 5) Będziemy rekrutować osoby, które uosabiają nasze wartości i zwiększają naszą wydajność organizacyjną oraz reputację.
- 6) Będziemy zachęcać do rekrutacji osób niepełnosprawnych i wprowadzimy stosowne regulacje / usprawnienia na wszystkich etapach procesu rekrutacji.
- 7) Z biegiem czasu będziemy aktualizować i modyfikować nasze metody, wdrażając innowacyjne metody rekrutacyjne, takie które przynoszą widoczne korzyści.
- 8) Mamy wysokie standardy postępowania i zachowania (odzwierciedlone w naszym kodeksie postępowania), do których muszą stosować się wszyscy menedżerowie zatrudniający oraz kandydaci.

Nasze podejście

Niezawodność

W miarę jak nasza firma zmienia się i ewoluuje, regularnie sprawdzamy, które role, struktury organizacyjne czy modele pracy najlepiej służą naszym celom strategicznym. Kiedy zwalnia się posada, menedżerowie oceniają, co jest potrzebne by spełnić założenia roli, sposób oraz miejsce jej wykonywania oraz jak wpasowuje się ona w strukturę organizacyjną firmy. Menedżerowie zatrudniający, rekruterzy oraz kadry współpracują ze sobą by określić nowe, bądź zmienić istniejące role oraz rozplanować je i dopasować do naszej globalnej struktury organizacyjnej firmy.

Zróżnicowanie

Zakres ról w naszej firmie jest bardzo szeroki. Umiejętności, których potrzebujemy oraz rodzaje ról w naszej firmie są zróżnicowane. Wiele z naszych ról wymaga stałego miejsca pracy z ustalonymi godzinami pracy, o niezmiennym charakterze. Inne role można wykonywać na bardziej elastycznych warunkach. W miarę możliwości rozważamy elastyczne podejście czy model pracy.

Nagradzanie

Nasz system nagradzania jest prosty i przejrzysty, związany z interesem firmy. Zaprojektowany by działać uczciwie oraz sprawiedliwie, tak by pomóc przyciągać i zatrzymywać osoby utalentowane.

Wykorzystując zarówno nagrodę za indywidualny wkład, jak i skupienie się na wynikach zespołu, naszym celem jest stworzenie zbiorowej odpowiedzialności. W firmie Weir oferujemy motywujący i uczciwy pakiet, jesteśmy dumni, że obejmuje to długoterminowe akcje dla wszystkich pracowników.

Zapewnienie wszystkim możliwości oraz dostępu do nauki jest kluczowe. Wszyscy jesteśmy różni, więc niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z naszymi współpracownikami, czy nową osobą, która właśnie dołączyła do zespołu, zachęcamy oraz mobilizujemy do rozwoju w najdogodniejszy dla siebie sposób. Inwestujemy w wysokiej klasy nauczanie, które wpasuje się w intensywny tryb życia oraz przygotowuje do działania teraz oraz w przyszłości.

Nasze praktyki rekrutacyjne

Podzieliliśmy nasze działania na trzy obszary:

- 1) Informacje będące przedmiotem zainteresowania wszystkich.
- 2) Informacje o szczególnym znaczeniu dla kandydatów zewnętrznych.
- 3) Informacje o szczególnym znaczeniu dla naszych wewnętrznych menedżerów i kandydatów.

Informacje dla wszystkich

Dostosowywanie się do Twoich potrzeb

Jeśli dana osoba ma problemy zdrowotne, stwierdzoną niepełnosprawność lub specjalne potrzeby, które mogą mieć wpływ na wynik jej rozmowy kwalifikacyjnej podczas procesu rekrutacji, prosimy by poinformować o tym menedżera ds. zatrudnienia lub rekrutera.

A jeśli woli, może porozmawiać z przedstawicielem działu kadr.

Prosimy o takie informacje, abyśmy mogli dostosować proces rekrutacyjny, tak aby aplikant mógł przedstawić się z jak najlepszej strony.

Informacje udostępnione przez kandydata będą traktowane jako poufne, zgodnie z lokalnymi przepisami.

Pule kandydatów

W przypadku ubiegania się o stanowisko lub aplikowania za pośrednictwem opcji "przedstaw się" (szczegóły niżej), tworzony jest rejestr kandydata, który staje się częścią „puli kandydatów”. Menedżerowie ds. zatrudnienia i rekruterzy mogą proaktywnie przeglądać pulę kandydatów, aby sprawdzić czy są w nich zarejestrowane osoby, które mogą spełniać wymagania ich wakatów. Oznacza to, że firma może skontaktować się z osobą odnośnie stanowiska, na którą nie aplikowała. Oczywiście, nie ma obowiązku udziału w procesie, jeśli osoba ta nie jest zainteresowana daną rolą.

Jest to proces bardzo pomocny: umożliwia menedżerom zatrudniającym nawiązanie kontaktu oraz rozpoczęcie komunikacji z odpowiednimi kandydatami. Pozwoli to również kandydatom usłyszeć o roli, która wcześniej nie była przez nich rozważana.

Zgodność z przepisami, przygotowanie do zatrudnienia oraz badania lekarskie

Zapewnienie zgodności z przepisami i regulacjami jest sprawą najwyższej wagi. Osoba ubiegająca się o pracę w naszej firmie, w pierwszej kolejności musi dostarczyć wszystkie odpowiednie dokumenty zezwalające na pracę w danym miejscu. Po drugie, osoba ta jest zobowiązana do dostarczenia odpowiednich certyfikatów w celu potwierdzenia podanych kwalifikacji.

Firma może przeprowadzić dodatkowe kontrole odnoszące się do doświadczenia, bądź wykształcenia kandydata, jeśli jest to wymagane lub właściwe. Zasadność tych kontroli zostanie wyjaśniona podczas procesu rekrutacji i będzie możliwość zadawania pytań, w celu uzyskania dodatkowych informacji.

Kandydat może zostać poproszony o podanie informacji na temat swojego stanu zdrowia przed mianowaniem na dane stanowisko, jeśli jest to istotne do pełnienia danej funkcji i dozwolone. W przeciwnym razie, odbędą się badania wstępne po zaoferowaniu stanowiska (dotyczy to niektórych, a nie wszystkich lokalizacji).

Jeśli jesteś kandydatem wewnętrznym, do zmiany stanowiska może być konieczna kontrola kwalifikacji, doświadczenia, wykształcenia oraz stanu zdrowia. Zostanie to ustalone w zależności od stanowiska.

Ochrona danych

Przestrzegamy stosownych przepisów, odnoszących się do przechowywania i przetwarzania danych udostępnianych przez kandydatów podczas procesu rekrutacji.

Informacje – różnicowanie i integracja

Przed złożeniem aplikacji na stanowisko wychodzimy z prośbą o podanie danych osobowych w odniesieniu do różnych form różnicowania i integracji. Jest to opcjonalne, ale zachęcamy do tego, by pomóc nam w analizie, refleksji oraz usprawnianiu naszych praktyk rekrutacyjnych. Podane informacje są poufne, nie będą dostępne dla menedżera zatrudniającego oraz nie będą wykorzystywane do oceny podania kandydata.

Bezstronność oraz referencje kandydatów

Jedną z naszych podstawowych zasad jest to, że ludzie z wszystkich środowisk są traktowani w firmie Weir równo i sprawiedliwie. Dlatego bardzo ważne jest, by rekrutacje na wszelkie stanowiska (w tym staże, praktyki i przyuczania do zawodu) były rzetelne. Chętnie przyjmujemy oraz zachęcamy do polecenia kandydatów przez naszych pracowników i inne osoby. Obecni pracownicy mogą skontaktować się z działem kadr za pośrednictwem HR ServiceNow, aby uzyskać informacje na temat wszelkich programów poleceń, które mogą mieć zastosowanie w danej lokalizacji. Odpowiednich kandydatów

na dane stanowisko mogą polecić również członkowie rodziny, znajomi oraz klienci, ale nie będą objęci polityką poleceń.

Oczywiście kandydaci z polecenia będą oceniani według tych samych kryteriów, co pozostali kandydaci. W przypadku, kiedy pracownik firmy bierze udział w procesie rekrutacji, należy poinformować dział kadr jeśli kandydat jest mu znany w kontekście rodzinnym czy społecznym.

Praktyki, staże oraz praktyki studenckie

Od czasu do czasu mogą do nas dołączyć studenci na krótkie staże (kilkudniowe), aby towarzyszyć naszym kolegom, ucząc się przy tym jak wygląda praca w Weir i jak się ją wykonuje. Tego typu nieodpłatne doświadczenie zawodowe zawsze będzie miało charakter krótkoterminowy, z nadzorem ze strony placówki edukacyjnej, z której dołączają studenci. Przed rozpoczęciem stażu Menedżerowie powinni skontaktować się z kadrami, by upewnić się, że spełnione są niezbędne wymagania w zakresie BHP, nadzoru oraz ubezpieczenia.

Dłuższe staże oraz przyuczanie do zawodu są stanowiskami płatnymi. Chcemy zachęcić kandydatów ze wszystkich środowisk i zapewnić godziwe warunki zatrudnienia.

Partnerzy rekrutacyjni

Czasami angażowane są agencje rekrutacyjne do wyszukiwania kandydatów w naszym imieniu. Prowadzimy "Listę Zatwierdzonych Dostawców" (AVL), z którymi uzgodniliśmy warunki handlowe i korzystne stawki. Agencje są informowane przez kadry lub menedżera ds. zatrudnienia / rekrutera o wymaganiach dotyczących stanowiska oraz pozostałych warunkach.

Nie przyjmujemy życiorysów (CV) / podań od agencji, które nie znajdują się na "Liście Zatwierdzonych Dostawców". Wszelkie otrzymane tego typu dokumenty kierowane są do działu kadr, aby uniknąć problemów związanych z umowami.

Informacje dla zewnętrznych kandydatów

Podania spekulacyjne

Jeśli osoba jest zainteresowana dołączeniem do Weir, ale na daną chwilę nie ma wolnego wakat, który budziłby zainteresowanie, jest możliwość proaktywnego "przedstawienia się" za pośrednictwem umieszczonej na stronie internetowej zakładki

„Praca”. Ta opcja jest dostępna w większości naszych lokalizacji. Będzie to dla nas komunikat, że osoba jest zainteresowana pracą w naszej firmie i możemy trzymać jej dane do wykorzystania w przyszłości. Dane można usunąć w dowolnym momencie.

Media społecznościowe – profile kandydatów

Kiedy jest taka możliwość i stosowne uzasadnienie, możemy przeglądać profile społecznościowe związane z karierą (np. LinkedIn). W przypadku niektórych bardzo wysokich lub specjalistycznych stanowisk, wyjątkowo można przeprowadzać szersze wyszukiwania w mediach lub mediach społecznościowych.

We wszystkich przypadkach przestrzega się przepisów obowiązujących w odpowiednich lokalizacjach.

Referencje zatrudnienia

W większości naszych lokalizacji prosimy o referencje od byłych pracodawców i / lub instytucji edukacyjnych. Oferty pracy są czasem składane przed otrzymaniem referencji, ale generalnie są uwarunkowane otrzymaniem zadowolających referencji przez osoby rekrutujące. W razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z kierownikiem obsługującym proces rekrutacji lub z działem kadr.

Okres próbny

W wielu lokalizacjach, nowi pracownicy dołączają do firmy początkowo na okres próbny. Czas trwania tego okresu różni się w zależności od stanowiska, lokalnego prawa oraz układów zbiorowych pracy. Celem okresu próbnego jest umożliwienie zarówno nowemu pracownikowi, jak i przełożonemu oceny oraz ustalenia czy stanowisko jest odpowiednie dla danego pracownika. Jeśli obowiązuje okres próbny, pracownik jest o tym poinformowany, w momencie zaproponowania mu pracy.

Informacje dla Menedżerów oraz kandydatów

Wewnętrzne ogłoszenia o pracę

W pierwszej kolejności wolne stanowiska są ogłaszane wewnętrznie, później przechodzą na zewnętrzny rynek pracy. Dzięki temu można zobaczyć dostępne stanowiska i aplikować jeszcze przed kandydatami zewnętrznymi. Naszym celem jest zachęcanie pracowników do rozwoju, postępu oraz kształcenia się w najdogodniejszy dla siebie

sposób i rozwijania swojej kariery w Weir. Czasami stanowiska nie będą ogłaszane, jeśli podlegają zasadom przesunięcia pracowników czy przegrupowania lub lokowania talentów (więcej informacji niżej).

Informowanie pracowników

1) Przekazywanie bieżących informacji swojemu menedżerowi – oczekuje się, by kandydat wewnętrzny poinformował swojego bezpośredniego przełożonego o złożeniu wniosku na inne wewnętrzne stanowisko.

2) Pule kandydatów – jak wyżej wspomniano, w przypadku, gdy dana osoba lub członek zespołu pojawia się w „puli kandydatów”, menedżer ds. zatrudnienia / osoba rekrutująca może nawiązać kontakt z tą osobą, w celu omówienia wakatów, które są obsadzane. Rozmowy między menedżerami na temat wyników kandydata oraz jego aspiracji zawodowych - jeśli jest on już naszym pracownikiem i ubiega się o inną rolę, menedżer ds. zatrudnienia może skontaktować się z jego bezpośrednim przełożonym, aby uzyskać informacje o jego mocnych stronach, obszarach rozwoju, zainteresowaniach oraz wynikach w pracy. Zachęcamy do takich rozmów pomiędzy menedżerami podczas procesu rekrutacji wewnętrznej.

4) Informacja od menedżera zatrudniającego do przełożonego pracownika o ofercie na stanowisko dla kandydata wewnętrznego. Menedżer zatrudniający w przypadku chęci złożenia oferty jest proszony o poinformowanie bezpośredniego przełożonego kandydata **przed** złożeniem oferty.

Menedżerowie mają za zadanie wspierać rozwój kariery członków swojego zespołu. Zgodnie z informacjami przekazywanymi podczas procesu rekrutacji, zapewniamy, że menedżerowie są poinformowani i przygotowani na potencjalne zmiany w ich zespołach. Menedżerowie w porozumieniu uzgadniają odpowiednie terminy transferu dla swoich pracowników.

Profile talentów oraz staże dla osób uzdolnionych

Aktualizując profil talentów w programie Workday, wspiera się menedżerów zatrudniających poprzez przekazywanie informacji na temat swoich celów, zainteresowań oraz doświadczenia zawodowego. Rekruterzy mogą uzyskać dostęp do tych informacji, gdy szukają kandydatów i skontaktować się z nimi w sprawie potencjalnych możliwości zatrudnienia.

Istnieje możliwość transferu pracownika na nowe stanowisko, które nie zostało jeszcze ogłoszone do szerszej wiadomości. Służy do tego nasz proces wyławiania talentów, pozwalający na identyfikację pracowników, którzy mogą zostać przeniesieni do nowej roli, w oparciu o ich umiejętności i potencjał.

Zwolnienia/redukcje etatów oraz przesunięcia

Wraz z rozwojem naszej firmy może się zdarzyć, że pewne osoby będą zagrożone zwolnieniem z powodu redukcji etatów. Jeśli pracownik jest zainteresowany zmianą stanowiska, może się okazać, że istnieją sytuacje, w których inni mają pierwszeństwo w ubieganiu się o nie, bądź nowe stanowiska pracy mogą być ograniczone do określonej grupy współpracowników.

Odbywa się to zgodnie z zasadami procesów restrukturyzacji oraz przesunięć; naszym nadrzędnym celem jest zminimalizowanie wpływu restrukturyzacji na naszych pracowników. W niektórych lokalizacjach istnieją bardzo specyficzne oraz surowe zasady dotyczące tego tematu i lokalny dział kadr może odpowiedzieć na wszelkie pytania.

Nasz proces rekrutacyjny

Działamy zgodnie z globalnym procesem. Ze względu na różne wymagania naszych lokalnych oddziałów, niektóre aspekty są przekazywane wyżej i są uzgadniane między menedżerem zatrudniającym, a Partnerem HR.

Nasze metody selekcji dla rekrutacji ogólnej

Nasze metody selekcji mają na celu określenie, czy dana rola jest właściwa dla kandydata oraz oceny czy kandydat jest odpowiednią osobą na dane stanowisko. Wybieramy metody, które pozwolą nam obiektywnie ocenić umiejętności aplikanta oraz jego doświadczenie w stosunku do konkretnych wymogów danego stanowiska. Ponadto, bierzemy pod uwagę wynik procesu rekrutacyjnego zgodnie z naszymi wartościami obowiązującymi w Weir.

Stosuje się między innymi niżej wymienione metody selekcji:

- 1) Telefoniczne, wirtualne lub bezpośrednie rozmowy kwalifikacyjne
- 2) Testy praktyczne związane ze stanowiskiem lub badania techniczne
- 3) Ośrodki oceny
- 4) Badania psychometryczne
- 5) Inne metody selekcji, jeśli jest to konieczne dla konkretnego stanowiska.

Rekrutacja starszych liderów

Globalny Proces Selekcji Liderów w naszej firmie jest spójny w całej organizacji. Jest on zbudowany na podstawie modelu kompetencji w naszej firmie („Leadership Framework”), który pozwala nam zidentyfikować kandydata, który nie tylko jest odpowiedni na dane stanowisko, ale także dla Grupy Weir. Wybieramy liderów na teraz oraz na przyszłość.

Identyfikujemy wewnętrzne talenty za pomocą przeglądu ich wyników pracy, zaangażowania w wykonywaną pracę, współpracy z kolegami oraz planowania sukcesji. Utalentowani kandydaci zewnętrzni będą początkowo pozyskiwani we współpracy z wyznaczoną firmą headhunterską.

Osoba wybrana jako kandydat na lidera, zostanie zaproszona do udziału w naszym globalnym procesie selekcji. Proces ten jest taki sam dla kandydatów wewnętrznych jak i zewnętrznych oraz składa się z:

- 1) Pierwszy etap rozmowy kwalifikacyjnej
- 2) Etap oceny zdolności przywódczych
- 3) Rozmowa kwalifikacyjna z zespołem liderów
- 4) Rozmowa końcowa (w razie potrzeby).

Informacje powiązane

Globalna polityka integracji, zróżnicowania oraz równouprawnienia
Globalne normy i protokoły dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia oraz środowiska
Polityka ochrony danych (dotyczy niektórych lokalizacji)
Globalny Kodeks Postępowania
Polityka łańcucha dostaw Weir (w tym oświadczenia dotyczące współczesnego niewolnictwa)
Globalne i lokalne zasady dotyczące podróży oraz protokoły jazdy
Globalne i lokalne zasady wydatków
Globalna polityka bezpieczeństwa informacji.

Kontakt

Kandydaci zewnętrzni, którzy chcą się z nami skontaktować w sprawie konkretnego stanowiska, są proszeni o kontakt z menedżerem / rekruterem podanym w ogłoszeniu o pracę.

Menedżerowie lub pracownicy firmy, którzy mają pytania dotyczące niniejszej Polityki lub procesu rekrutacji oraz selekcji, są proszeni o kontakt z działem kadr za pośrednictwem serwisu „HR ServiceNow”.