

Polityka Rekrutacji i Rozwoju pracowników 2025

Spis treści

Wstęp i cele polityki.....	1
Zasady rekrutacji.....	1
Onboarding i integracja	2
Rozwój i podnoszenie kwalifikacji.....	2
Rozmowy rozwojowe i planowanie kariery	2
Identyfikacja i wspieranie talentów	2
Odpowiedzialność społeczna i równe szanse	3
Monitorowanie i ewaluacja polityki	3

Wstęp i cele polityki

Visline to firma transportowo-spedycyjna oparta na wartościach współpracy, odpowiedzialności i uczciwości. Wiemy, że o naszej przewadze konkurencyjnej decydują ludzie – ich kompetencje, postawy i zaangażowanie. Nasze podejście do HR opiera się na:

- Transparentności – jasne zasady w procesach personalnych.
- Równości szans – przeciwdziałanie dyskryminacji i wspieranie różnorodności.
- Rozwoju i uczeniu się – pracownicy zdobywają nowe kompetencje razem z rozwojem firmy.
- Odpowiedzialności społecznej – polityka HR wspiera realizację celów ESG, w szczególności w obszarze dobrych praktyk pracowniczych i etyki biznesowej.

Celem polityki rekrutacji i rozwoju pracowników Visline jest stworzenie środowiska, w którym każdy pracownik czuje się doceniony, ma dostęp do rozwoju i jest częścią organizacji działającej w oparciu o wartości. Dzięki temu Visline pozostaje firmą atrakcyjną, odpowiedzialną i stabilną – miejscem pracy, w którym warto zostać na dłużej.

Zasady rekrutacji

Proces rekrutacji w Visline ma zapewnić sprawiedliwy dostęp do pracy, pozyskiwać najlepszych kandydatów i budować pozytywne doświadczenia.

Zasady:

- Rekrutujemy w oparciu o kompetencje i potencjał, a nie wyłącznie doświadczenie.
- Ogłoszenia tworzone są językiem neutralnym i inkluzywnym.



- Kandydaci otrzymują rzetelną informację o etapie procesu i wynikach rekrutacji.
- Decyzje rekrutacyjne zapadają w oparciu o wspólną ocenę przyszłego przełożonego i przedstawiciela zespołu np. Team Leadera.
- W wybranych procesach stosujemy elementy rekrutacji anonimowej.

Onboarding i integracja

Pierwsze dni w firmie decydują o zaangażowaniu i poczuciu przynależności.

Proces onboardingowy obejmuje:

- Oficjalne powitanie w zespole i komunikat wewnętrzny.
- Szkolenia z procesów, systemów i zasad BHP.
- Spotkanie z Chief of Staff i Liderem CSR, wprowadzające do wartości firmy i działań ESG.
- Przydzielenie mentora na okres próbny np. Team Leader
- Rozmowę podsumowującą po 1 i 3 miesiącach.

Rozwój i podnoszenie kwalifikacji

Rozwój traktujemy jako inwestycję strategiczną.

Dajemy pracownikom dostęp do:

- Rocznych rozmów rozwojowych (w modelu coachingowym GROW).
- Szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych.
- Finansowania kursów językowych, certyfikatów i studiów specjalistycznych w uzasadnionych przypadkach..
- Programów wymiany wiedzy między działami i mentoringu.

Rozmowy rozwojowe i planowanie kariery

Rozmowy 1:1 z przełożonym odbywają się co najmniej raz na kwartał i obejmują:

- Podsumowanie wyników i postępów.
- Ustalanie nowych celów i obszarów rozwoju.
- Wymianę informacji zwrotnej w obie strony.
- Identyfikację potencjalnych barier w pracy i sposobów ich usunięcia.

Identyfikacja i wspieranie talentów

Talent definiujemy jako postawę, a nie stanowisko.

Za talenty uznajemy osoby, które:

- Wykazują inicjatywę i biorą odpowiedzialność.



- Angażują się w rozwój innych.
- Wprowadzają rozwiązania wykraczające poza standardowe obowiązki.

Dla tych pracowników przygotowujemy:

- Indywidualne ścieżki rozwoju.
- Udział w projektach strategicznych.
- Bezpośrednie wsparcie kadry zarządzającej.

Odpowiedzialność społeczna i równe szanse

Polityka HR jest elementem realizacji strategii ESG Visline.

Wspieramy różnorodność – wiekową, kulturową i płciową.

Gwarantujemy uczciwe i przejrzyste zasady wynagradzania (zgodnie z analizą Gender Pay Gap i benchmarkami płac).

Dbamy o bezpieczeństwo i dobrostan pracowników (BHP, programy zdrowotne, wsparcie psychologiczne).

Promujemy work-life balance poprzez elastyczne formy pracy i inicjatywy wellbeingowe.

Monitorowanie i ewaluacja polityki

Polityka HR podlega regularnemu przeglądowi co 2 lata.

Ewaluacja obejmuje:

- Analizę danych HR (rotacja, satysfakcja, wyniki ankiet).
- Raportowanie wskaźników ESG związanych z obszarem pracowniczym.
- Konsultacje z przedstawicielami zespołów i kadry menedżerskiej.

