

Phân đầu để xây dựng PPC trở thành “mảnh đất màu mỡ” và lý tưởng nhất cho nhân tài là một trong những mục tiêu hàng đầu mà công ty hướng tới suốt thời gian qua. Với tiêu chí đó, PPC không chỉ là địa chỉ uy tín cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước mà còn là môi trường làm việc lý tưởng cho đội ngũ nhân viên năng động, chuyên nghiệp, kiến thức chuyên môn và tay nghề cao.

Đầu tư vào nguồn nhân lực của Công ty được thực hiện thông qua các chính sách cụ thể như sau:

1. Chính sách lương

- Hệ thống lương của Công ty được xây dựng trên nguyên tắc công bằng, đánh giá toàn diện dựa trên yêu cầu vị trí công việc; kỹ năng, năng lực cá nhân và hiệu quả, thành tích công việc của nhân viên. Đồng thời, hệ thống lương cũng đảm bảo tính cạnh tranh với các Công ty cùng ngành.

2. Chính sách phúc lợi

- Bảo hiểm (BHYT, BHXH, BHTN) & bảo hiểm tai nạn đầy đủ
- Hỗ trợ thu nhập khi nghỉ thai sản, ngoài khoản thanh toán từ phía bảo hiểm
- Hỗ trợ phụ cấp đi công trình xa (ăn ở, đi lại...) cho CBNV điều động đi công trình ở tỉnh ngoài TP. HCM
- Tổ chức việc khám sức khỏe định kỳ hàng năm
- Tổ chức tham quan nghỉ mát cho toàn thể nhân viên hàng năm theo tình hình tài chính.
- Thăm hỏi, động viên trong các trường hợp nhân viên, gia đình có người ốm; tặng quà cho nhân viên khi cưới hỏi, sinh con; tặng quà cho nhân viên nữ nhân ngày 8/3 và 20/10; tặng quà cho con em cán bộ nhân viên nhân ngày 1/6 ...
- Chính sách hỗ trợ cho CBNV khó khăn một cách hợp lý
- Thực hiện việc ký kết thỏa ước lao động tập thể

3. Chính sách đào tạo, huấn luyện và phát triển nghề nghiệp

- Đào tạo nội bộ và đào tạo bên ngoài Công ty không ngừng nâng cao kiến thức, kỹ năng cho nhân viên. Đặc biệt đối với các vị trí quản lý cấp cao/cấp trung, chuyên viên và một số vị trí khác yêu cầu về chứng chỉ chuyên môn.

4. Chính sách thăng tiến & thu hút nhân tài

- Người lao động trong Công ty luôn có nhiều cơ hội để thử thách làm việc ở các vị trí khác nhau trong Ban chỉ huy/Bộ phận như chuyển chuyên vị trí, nơi công tác, đồng thời được bổ nhiệm thăng tiến các vị trí quản lý cao hơn phù hợp với năng lực, khả năng, kỹ năng và hướng phát triển sự nghiệp của từng nhân viên.
- Người lao động được hưởng chế độ lương thưởng, phúc lợi được xây dựng cạnh tranh với các Công ty cùng ngành nhằm thu hút cũng như “giữ chân” các cán bộ có năng lực giỏi muốn cống hiến lâu dài cho Công ty

5. Chính sách khen thưởng

- Công ty có chế độ khen thưởng kịp thời bằng hiện vật và tinh thần, động viên sự hăng hái làm việc, kích thích sự sáng tạo, tinh thần cống hiến của CBCNV. Chính sách khen thưởng sẽ được từng bước cải tiến để đảm bảo tính cạnh tranh và phù hợp với thị trường lao động giúp tăng động lực đối với lao động hiện tại và thu hút người lao động giỏi từ bên ngoài.
- Công ty có chế độ khen thưởng minh bạch, rõ ràng theo hiệu quả công việc, hiệu quả chung của toàn dự án và đóng góp cho sự phát triển không ngừng của Công ty.

6. Chính sách kỷ luật

- Tuân thủ các Nội quy, quy chế Công ty
- Nghiêm khắc thi hành các Quyết định điều động, chuyển chuyên công tác; phân công công việc của cấp trên
- Không được tiết lộ thông tin kinh doanh của Công ty; không được sao chép hoặc đem thông tin của Công ty ra ngoài, ảnh hưởng đến lợi ích, uy tín của Công ty.
- Không được tiết lộ thông tin về thu nhập cá nhân.

7. Môi trường làm việc và các hoạt động xã hội khác

- Công ty tạo điều kiện môi trường làm việc đảm bảo an toàn vệ sinh, thoáng mát; nhân viên được trang bị đầy đủ các thiết bị làm việc, phương tiện bảo hộ lao động, vệ sinh lao động cần thiết. Văn hóa làm việc chuyên nghiệp, có trách nhiệm, tạo cơ hội phát triển bản thân.

- Các hoạt động xã hội, giao lưu do Công đoàn tổ chức như giải bóng đá hàng năm, event ngoài trời...