

# ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

## 1 Общие положения

### 1.1. Назначение

1.1.1 Настоящая Политика является основополагающим документом Компании в области управления персоналом.

1.1.2 Политика управления персоналом обеспечивает создание эффективной компании, которая имеет прозрачную и понятную систему корпоративного управления, отвечающую международным стандартам, и представляет возможности для максимального раскрытия потенциала человеческих ресурсов, являющихся одним из основных конкурентных преимуществ Компании.

### 1.1.3 Цели Политики:

а) максимальная заинтересованность работников Компании в эффективной работе путем стимулирования работников на достижение целей Компании;

б) построение системы управления персоналом, при которой Компания имела бы стабильный статус «предпочтительного работодателя» в глазах людей, готовых и способных принести ей максимальную пользу;

в) обеспечение максимальной гибкости Компании, её способности не только быстро и эффективно адаптироваться к изменениям социально-политических и внешних экономических факторов, но и активно инициировать и успешно внедрять необходимые изменения и инновации.

1.1.4 Основные составляющие настоящей Политики представляют собой пять взаимосвязанных областей, посредством которых осуществляется содействие достижению целей Компании и воплощается Политика в области управления персоналом:

а) повышение результативности работы на всех уровнях;

б) привлечение на работу в Компанию «лучших из лучших» и обеспечение эффективного использования их возможностей и потенциала;

в) обучение и развитие кадрового потенциала;

г) создание эффективной системы общего вознаграждения и стимулирования работников;

- д) построение эффективной и динамичной организации, её непрерывное развитие.

## **2 Основные положения**

### **2.1 Основные положения политики в области повышения результативности**

- 2.1.1 Принципиально важным для обеспечения успешного развития Компании является создание системы, позволяющей активно и эффективно управлять результативностью работы на всех уровнях, от отдельного работника до Компании в целом.
- 2.1.2 Для обеспечения стабильности высоких уровней результативности Компания также будет продолжать развивать свою корпоративную культуру таким образом, чтобы качество и эффективность работы на каждом рабочем месте стали основной ценностью и предметом гордости работника Компании.
- 2.1.3 Важнейшим фактором выполнения требований Компании в области повышения результативности являются ежедневные действия и кадровые решения руководителей Компании, подтверждающие, что только профессионализм, достижение стабильно высоких результатов и демонстрация приверженности ценностям являются необходимыми условиями и гарантиями служебного роста и продвижения.

### **2.2 Основные положения политики в области привлечения в Компанию «лучших из лучших» и обеспечения эффективного использования их возможностей и потенциала**

- 2.2.1 Компания стремится иметь стабильный статус «предпочтительного работодателя» в глазах людей, готовых и способных принести максимальную пользу, как уже работающих в Компании, так и тех, которых стремится привлечь. Определяются следующие характеристики персонала, необходимые для достижения целей:
  - а) ориентация на достижение результата;
  - б) инициативность, направленность на активный поиск решений;
  - в) активность в продвижении инноваций, способность к быстрому обучению и использованию полученных знаний;
  - г) способность к адаптации, психологическая выносливость;
  - д) приверженность корпоративным ценностям Компании.

- 2.2.2 Для привлечения «лучших из лучших» Компания:

- а) постоянно отслеживает тенденции на рынке труда, а также действия компаний — конкурентов с тем, чтобы своевременно корректировать политику для поддержания имиджа и статуса Компании как «предпочтительного работодателя»;
- б) проводит целенаправленную политику продвижения корпоративного бренда на рынке труда, информирует как потенциальных кандидатов, так и работников Компании о целях, ценностях, приоритетах и возможностях, представляемых ей своим работникам;
- в) проводит специальные мероприятия для максимально быстрой адаптации новых работников и своевременного обеспечения их всем необходимым для полноценного выполнения своих обязанностей.
- г) использует признанные в мировой практике методы и инструменты поиска и отбора кандидатов, включая работу с внешними специализированными агентствами.

2.2.3 При замещении вакансии при прочих равных условиях Компания отдает предпочтение «внутренним» кандидатам, расширяя таким образом возможности для развития карьеры работников различных подразделений;

### **2.3 Основные положения политики в области обучения и развития персонала**

2.3.1 При удовлетворении своих потребностей в персонале определенного качества Компания ориентируется, прежде всего, на обучение и развитие необходимых навыков и компетенций у своих работников.

2.3.2 В целях создания эффективной системы обучения Компания:

- а) определяет потребности в обучении и развитии, следующие из стратегии развития и перспективных планов Компании;
- б) анализирует возможные формы и способы обучения и развития для удовлетворения выявленных потребностей;
- в) организует обучение для различных групп работников и оценивает эффективность проведенного обучения.

### **2.4 Основные положения Политики в области создания эффективной системы вознаграждения**

2.4.1 Компания стремится создать эффективную систему общего вознаграждения, целью которой является привлечение, удержание и мотивация работников, чья квалификация и результативность обеспечивает успешное достижение целей Компании с минимальными затратами.

2.4.2 Программы социальной защиты (медицинское страхование, страхование жизни, страхование от несчастных случаев) имеют целью обеспечить работникам Компании необходимый и достаточный уровень медицинского обслуживания, предоставить гарантии защищенности при возникновении непредвиденных обстоятельств. Предоставление таких программ также снижает риск и потенциальные затраты Компании при возникновении страховых случаев.

## **2.5 Основные положения политики в области построения эффективной и динамичной организации**

2.5.1 Настоящая Политика обеспечивает Компании максимальную гибкость и способность не только быстро адаптироваться к изменениям социально-политических и внешнеэкономических факторов, но и активно инициировать и успешно внедрять необходимые изменения и инновации.

2.5.2 В целях построения эффективной, динамичной и непрерывно развивающейся организации Компания будет работать в следующих направлениях:

- а) развитие и совершенствование корпоративной культуры;
- б) развитие способности Компании инициировать изменения, активно и эффективно ими управлять;
- в) построение системы внутрикорпоративного информирования и обмена знаниями, а также системы сбора и учета предложений работников.

2.5.3 Эффективное непрерывное организационное развитие Компании требует создание условий для свободного своевременного обмена информацией и знаниями, как по вертикали, так и по горизонтали. Важной составной частью этого процесса является система внутрикорпоративного информирования и система сбора и учета предложений работников по улучшению методов и способов работы. Компания будет создавать и развивать эти системы, используя все имеющиеся в ее распоряжении способы и средства.

2.5.4 Действуют следующие способы сбора предложений и претензий работников по условиям труда: обращение в Дирекцию по персоналу непосредственно, по телефону, по электронной почте, по почте.