

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ООО «А-Лизинг»



Р.И. Исмагилов

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ Общества с ограниченной ответственностью «А-ЛИЗИНГ»

г. Минск, 2023 г.

Общие положения

1.1. Политика управления персоналом – основа системы управления человеческими ресурсам, а человеческие ресурсы являются главным активом нашей организации. Разработанная кадровая политика определяет единый курс направления развития и поведения персонала.

1.2. Настоящий этап развития ООО «А-Лизинг» – это финансовая стабильность, рост уровня объемов продаж, формализация правил и процедур прозрачной кадровой политики, понятной для всех сотрудников и способствующей общей корпоративной интеграции всех уровней. Приверженность корпоративным ценностям является залогом единого стиля поведения всех сотрудников.

1.3. Основная цель формирования кадровой политики – получение максимальной отдачи от инвестиций в персонал через построение системы, которая:

- мотивирует каждого работника к достижению целей, обусловленных стратегией нашей компании;
- способна объективно оценить степень достижения результатов;
- справедливо вознаграждает и поощряет за их достижение.

1.4. Основная задача кадровой политики – формирование высокого уровня авторитета организации на рынке работодателей. Каждый сотрудник должен гордиться тем, что работает в ООО «А-Лизинг» и имеет уровень достатка и благ выше среднего, что способствует привлечению в нашу организацию лучших из лучших.

1.5. Все внутриорганизационные требования, регламенты и нормы формируются и выполняются в соответствии с законодательством Республики Беларусь и предоставляют сотрудникам всех уровней равные права и обязанности и исключают дискриминацию по какому-либо признаку.

Основные составляющие кадровой политики

1. Планирование и привлечение персонала

ООО «А-Лизинг» (Компания) ставит своей целью быть работодателем приоритетного выбора для людей, готовых и способных своей работой содействовать достижению Компанией ее стратегических и тактических целей.

Компания заинтересована в привлечении специалистов, разделяющих мировоззрение и основные ценности ООО «А-Лизинг», желающих делиться своей энергией и качественно повышать уровень Компании.

Учитывая разностороннее развитие ООО «А-Лизинг» кадровая политика ориентирована на подбор персонала с высоким уровнем базовых знаний и умений, способных гибко меняться, учитывая конъюнктуру рынка.

Основными критериями при отборе кандидатов на вакантные должности являются:

- высокий уровень грамотности;
- владение навыками работы и настройки стандартного пакета прикладного ПО и интернет-технологиями;
- достижение результатов креативными методами;
- проявление инициативности, рекомендации по совершенствованию бизнес-процессов;
- стремление быть частью команды, высокий уровень вовлечённости;
- профессионализм;
- ответственность.

При замещении вакансий, при прочих равных условиях, ООО «А-Лизинг» отдает предпочтение «внутренним» кандидатам, расширяя таким образом возможности для реализации карьерных ожиданий работников Компании.

При назначении сотрудников на должности основным критерием выбора кандидата является реализация личных проектов и достижений, а также результативность предыдущей работы, позволяющая с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы в новой должности.

Одной из задач реализации Кадровой политики в области подбора персонала является информирование кандидатов и работников ООО «А-Лизинг» о миссии, стратегии развития, ценностях, корпоративной культуре, приоритетах и возможностях, предоставляемых Компанией своим работникам.

ООО «А-Лизинг» ценит свежие взгляды молодых специалистов, а потому может осуществлять взаимодействие с профильными учебными заведениями, проводить специальные мероприятия по поиску и привлечению выпускников учебных заведений с высоким потенциалом.

Подход ООО «А-Лизинг» к личности основывается на том, что не бывает плохих сотрудников, а есть люди не на своих местах. Поэтому ООО «А-Лизинг» стремится раскрыть все имеющиеся в организации таланты и развивать их дальше, а уже после раскрытия потенциала сотрудника, производить возможную ротацию кадров и осуществлять набор новых сотрудников.

Для реализации долгосрочных и перспективных проектов ООО «А-Лизинг» развивает систему перспективного планирования персонала по направлению своей деятельности.

Кадровая политика предполагает реализацию комплексной программы адаптации новых сотрудников, направленной на создание условий для скорейшей интеграции в трудовой коллектив и максимально быстрого эффективного применения своих знаний и навыков.

2. Оценка эффективности и результативности

Внедрение современных информационных технологий (таких как 1С документооборот) позволит построить эффективную систему управления результативностью работы на всех уровнях: от отдельного сотрудника до Компании в целом.

Оперативная (текущая) работа системы продаж производится с использованием современной системы 1С, в которой можно отражать экономический эффект от работы каждого сотрудника и увидеть рентабельность каждой сделки ежедневно и за определенный период.

ООО «А-Лизинг» формирует долгосрочные и краткосрочные цели, обозначает роль каждого сотрудника в достижении этих целей и регулярно доводит до сведения работников о текущих этапах выполнения данных целей и возможном дальнейшем смене курса, в зависимости от конъюнктуры рынка.

Система управления по целям формируется из общекорпоративных целей и задач, основывается на разработке ряда критериев и показателей, выполнение которых обеспечивает достижение поставленных целей. Каждая достигнутая цель должна увеличивать инвестиционную привлекательность ООО «А-Лизинг».

Корпоративная культура ООО «А-Лизинг» строится таким образом, чтобы высокий уровень эффективности и результативности на каждом рабочем месте был основополагающим ее принципом.

Периодическая оценка персонала с предоставлением сотруднику обратной связи о его профессиональной деятельности и достижениях. Результаты оценки эффективности работы сотрудника являются основанием для повышения размера оплаты труда,

карьерного продвижения, зачисления в кадровый резерв и определения потребности в обучении.

3. Информирование и обратная связь

Эффективная система внутрикорпоративной коммуникации позволяет обмениваться оперативными знаниями, делиться опытом, своевременно уведомлять о нововведениях. Кадровая политика в области информирования и обратной связи строится на следующих принципах:

- Использование современных технологий для мгновенного уведомления об оперативной информации и получения обратной связи со всеми сотрудниками ООО «А-Лизинг».
- Обеспечение максимальной безопасности в области утечки коммерческой информации и информационно-технологической системы ООО «А-Лизинг» в целом (несколько уровней защиты информации от внешних атак, антивирусная защита каждого рабочего места, ограничение прав доступа по должностям, использование аудиозаписи всех телефонных переговоров по городской и сотовой корпоративной связи с уведомлением об этом сотрудников и другие современные методы.
- Развитие и внедрение командных методов работы, включая проведение корпоративных конференций, создание рабочих и проектных групп.
- Создание системы управления знаниями, позволяющей учитывать, накапливать и использовать положительный и отрицательный опыт, накопленный ООО «А-Лизинг» в процессе работы. Знание и опыт сотрудников – это ценный ресурс компании.
- Создание и развитие системы сбора и учета предложений и инициатив работников, направленных на улучшение деятельности и повышение эффективности ООО «А-Лизинг».

4. Мотивация

ООО «А-Лизинг» развивается вместе с развитием её сотрудников. Желание и энтузиазм в работе сотрудников – есть основа успеха Компании на рынке. Невозможно регламентировать все действия персонала, приводящие к достижению стратегических целей, но можно заложить в свою команду идею, объединяющую нас вместе, и способствующую к максимальной отдаче работы всего персонала.

Мотивация персонала к эффективной работе состоит из материальной и нематериальной части.

Материальная часть состоит из фиксированной части (базовая заработная плата) и переменной части (вознаграждение по результатам выполнения KPI). Уровень материального вознаграждения не ориентирован на средние цифры по рынку труда, а призван максимизировать прибыль сотрудников, исходя из экономического эффекта их профессиональной деятельности. ООО «А-Лизинг» дает возможности для заработков, превышающих средний уровень зарплаты по региону, путём увеличения количества и качества инструментов для работы всех специалистов.

Каждый сотрудник ООО «А-Лизинг» должен чувствовать себя социально защищенным, поэтому социальный пакет является обязательной и неотъемлемой частью системы общего вознаграждения. Компания обеспечивает выплаты в полном объеме, предписанные законодательством, а также стремится увеличивать дополнительные блага, регламентируемые локальными нормативными актами (программа добровольного медицинского страхования сотрудников ООО «А-Лизинг» от года работы в Компании,

расходы на корпоративные и спортивные мероприятия, материальное стимулирование и социальная поддержка работников ООО «А-Лизинг»).

Нематериальная часть формируется из следующих составляющих:

- объявление благодарности и награждение почетной грамотой;
- за большие успехи – размещение на корпоративной Доске почета списка и/или фото самых эффективных сотрудников;
- предоставление возможности обучения и развития работников, направленных на развитие профессионального потенциала каждого сотрудника Компании, его деловых и личностных качеств, позволяющих максимально эффективно выполнять поставленные задачи;
- участие в корпоративных мероприятиях, организуемых с целью трансляции корпоративных ценностей, укрепления командного духа, обеспечения единства ООО «А-Лизинг» и создания позитивной рабочей атмосферы.
- участие в корпоративных рейтингах, выигрыш которых поощряется сертификатами.

5. Обучение, развитие и планирование карьеры

К мероприятиям, повышающим область знаний и компетенций сотрудников, относятся: Семинары и конференции, выставки, тренинги (технологии продаж, управление, и др.), вебинары, выделение рабочего времени для самообразования.

Компания создает благоприятные условия для развития и продвижения персонала в рамках организационного пространства. Руководство всегда готово принять инициативу, новую идею любого сотрудника, возлагая на него развитие своего предложения. При этом руководство, совместно с сотрудником, рассчитывает экономический эффект от нововведения, взвешивает перспективы и риски таких изменений, и в индивидуальном порядке обсуждается вознаграждение.

6. Конфликт интересов и противодействие коррупции

В случае, когда возникновения конфликта интересов избежать невозможно, сотрудники должны проинформировать об этом руководителя и отстраниться от принятия решений в отношении ситуации, затронутой конфликтом интересов.

Все сотрудники при осуществлении своих обязанностей в ООО «А-Лизинг» должны руководствоваться исключительно интересами Компании.

При ведении дел с клиентами и другими лицами, сотрудничающими с ООО «А-Лизинг», сотрудники должны действовать строго в интересах Компании без протекции или предпочтения третьих сторон, основанных на своих личных интересах.

Должностные лица и сотрудники не могут принимать, прямо или косвенно, какие-либо услуги или займы от какого-либо лица, сотрудничающего с ООО «А-Лизинг» или стремящегося к сотрудничеству с ней.

Предоставление в дар денежных средств (или эквивалентов денежных средств, например, акций или дорогостоящих подарков) конкуренту или иному лицу, или получение от таковых, сотрудничающих с ООО «А-Лизинг» или стремящихся к сотрудничеству, не допускаются.

7. HR-бренд

Компания стремится повышать свою репутацию в глазах сотрудников, партнеров и общества в целом, это позволит привлекать в организацию лучших кандидатов с меньшей потерей временных и материальных ресурсов.

Стиль поведения руководства в текущих делах задает ритм и стиль работы всех сотрудников. Компания придерживается следующих принципов поведения:

- Этика Компании базируется на уважении личности к личности и на постановке целей/интересов компании в приоритет над своими личными.
- Честность и благородство с партнерами и при межличностных внутриорганизационных отношениях.
- Толерантность к конкурентам.
- Своевременность выполнения обязательств, порой в ущерб личному времени.
- Оперативность принятия решений, что создает высокую динамику развития.
- Постоянное саморазвитие и стремление к инновациям.
- Использование современных информационных технологий для оптимизации и автоматизации всех рабочих процессов.
- Порядок на рабочем месте, приятный внешний вид сотрудника, улыбчивый и доброжелательный настрой – залог позитивного восприятия Компании.

Первоначальное мнение о компании часто формируется от внешнего вида офиса, где встречаются клиента, а также от внешнего вида сотрудников Компании.

ООО «А-Лизинг» уделяет большое внимание этим составляющим, поэтому создает все возможное для благоустройства собственных помещений и выставляет ряд требований к сотрудникам. Дресс-код в ООО «А-Лизинг» не придерживается строгих правил, т.к. мы ценим свободу и комфорт в рабочей обстановке, однако, одежда должна быть уместной, особенно для сотрудников, коммуницирующих с клиентами.

ООО «А-Лизинг» стремится развивать также и внешнюю составляющую HR-бренда: единый фирменный стиль, узнаваемый и посещаемый корпоративный сайт с обширным функционалом. При этом используются следующие методы:

- регулярные рекламные кампании;
- участие на выставках;
- регулярные личные встречи представителей Компании с партнерами;
- организация семинаров и конференций для просвещения целевой аудитории новым продуктам ООО «А-Лизинг»;
- праздничные подарки и презенты в едином фирменном стиле.

Заключительные положения

Настоящая Кадровая политика является основополагающим документом ООО «А-Лизинг» в области управления персоналом.

Политика может быть изменена, в том числе в случае изменения законодательства Республики Беларусь и появления новых тенденций в мировой и национальной практике корпоративного поведения.