



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ «МОТТЕКС»

2017

АННОТАЦИЯ

Система правил и норм компании «Моттекс», направленных на управление человеческими ресурсами в соответствии с долговременной стратегией.

Утверждено советом
учредителей компании
«Моттекс»

Мотовилов Станислав Сергеевич

Дубинин Евгений Михайлович

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И СВЯЗЬ С БИЗНЕС-СТРАТЕГИЕЙ	- 3 -
РАЗДЕЛ 2 ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	- 4 -
2.1 ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА.....	- 5 -
2.2 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ.....	- 7 -
2.3 ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ.....	- 8 -
2.4 МОТИВАЦИЯ	- 9 -
2.5 ОБУЧЕНИЕ, РАЗВИТИЕ И ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ.....	- 11 -
2.6 КОНФЛИКТЫ И КОРРУПЦИЯ.....	- 13 -
2.7 HR-БРЕНД.....	- 14 -
РАЗДЕЛ 3 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	- 16 -

РАЗДЕЛ 1 Общие положения и связь с бизнес-стратегией

- 1.1 Кадровая политика – есть основа системы управления человеческими ресурсам, а человеческие ресурсы являются главным активом нашего предприятия. Разработанная кадровая политика определяет единый курс направления развития и поведения персонала, ведущий к достижению миссии компании «Моттекс» (далее также Компания) - «быть лидером высокотехнологичного производства экологичных материалов с построением эффективной системы продаж, нацеленной на минимизацию стоимости товара для конечного потребителя».
- 1.2 Настоящий этап развития предприятия Моттекс – это «Стадия быстрого роста» (по схеме жизненных циклов И. Адизеса), которая характерна финансовой стабильностью, ростом уровня объемов продаж, отсутствием четкой структуры: «Решают люди, а не должности», появляется необходимость в делегировании полномочий и децентрализации власти. На данном этапе формализуются правила и процедуры, формируется прозрачная кадровая политика, понятная для всех сотрудников и способствующая 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 бизнес-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 компании «Моттекс» 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 РФ, предоставляют сотрудникам всех уровней равные права и обязанности и исключают дискриминацию по какому-либо признаку.

РАЗДЕЛ 2 Основные составляющие кадровой политики



2.1 Планирование и привлечение персонала

1. Компания ставит своей целью быть работодателем приоритетного выбора для людей, готовых и способных своей работой содействовать достижению Компанией ее стратегических и тактических целей.
2. Компания заинтересована в привлечении специалистов, разделяющих мировоззрение и основные ценности предприятия, желающих делиться своей энергией и качественно повышать уровень Компании.
3. Учитывая разностороннее развитие предприятия «Моттекс», кадровая политика ориентирована на подбор персонала с высоким уровнем базовых знаний и умений, способных гибко меняться, учитывая конъюнктуру рынка.
4. Основными критериями при отборе кандидатов на вакантные должности являются:
 - высокий уровень грамотности. Положительные оценки школьного аттестата и ВУЗов;
 - владение навыками работы и настройки стандартного пакета прикладного ПО и интернет-технологиями;
 - достижение результатов нестандартными методами;
 - проявление инициативности, рекомендации по совершенствованию бизнес-процессов;
 - стремление быть частью команды и не избегать вытягивания команды на своих плечах;
 - профессионализм;
 - ответственность.
5. При замещении вакансий при прочих равных условиях Компания отдает предпочтение «внутренним» кандидатам, расширяя, таким образом, возможности для реализации карьерных ожиданий работников Компании.
6. 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.
7. Компания не сравнивает себя с конкурирующими предприятиями и не стремится предложить среднерыночные условия. Компания отталкивается от экономического эффекта каждой должности и предполагает держать уровень заработной платы выше, чем аналогичные должности других предприятий.
8. Одной из задач реализации Кадровой политики в области подбора персонала является информирование кандидатов и работников Компании о миссии, стратегии развития, ценностях, корпоративной культуре, приоритетах и возможностях, предоставляемых Компанией своим работникам.

9. Компания ценит свежие взгляды молодых специалистов, а потому будет осуществлять взаимодействие с профильными учебными заведениями, проводить специальные мероприятия по поиску и привлечению выпускников учебных заведений с высоким потенциалом.

10. Подход Компании к личности основывается на том, что не бывает плохих сотрудников, а есть люди не на своих местах. Поэтому Компания «Моттекс» 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.

11. Для реализации долгосрочных и перспективных проектов Компания будет развивать систему перспективного планирования персонала по всем направлениям своей деятельности, а именно: Торговая, Строительная, Производственная.

12. 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.

2.2 Оценка эффективности и результативности

1. Внедрение современных информационных технологий (таких как 1С:ERP система) позволит построить эффективную систему управления результативностью работы на всех уровнях: от отдельного сотрудника до Компании в целом.
2. Оперативная (текущая) работа системы продаж производится с использованием современной CRM-системы, в которой можно отражать экономический эффект от работы каждого сотрудника и увидеть рентабельность каждой сделки ежедневно и за определенный период.
3. Компания 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.
4. 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 Компании.
5. Корпоративная культура предприятия строится таким образом, чтобы высокий уровень эффективности и результативности на каждом рабочем месте был основополагающим ее принципом.
6. 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.

2.3 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 подразделениями Компании.
- Обеспечение максимальной безопасности в области утечки коммерческой информации и информационно-технологической системы Компании в целом (несколько уровней защиты информации от внешних атак, антивирусная защита каждого рабочего места, ограничение прав доступа по должностям, резервное копирование всей коммерческой информации, протоколирование всех действий в системе Компании (журнал операций), использование аудиозаписи всех телефонных переговоров по городской и сотовой корпоративной связи с уведомлением об этом сотрудников и др. современные методы.
- Непосредственное общение руководителей Компании с работниками, включая встречи с трудовыми коллективами.
- 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 Компанией в процессе работы. Знание и опыт сотрудников – это ценный ресурс, принадлежащий компании.
- Создание и развитие системы сбора и учета предложений и инициатив работников, направленных на улучшение деятельности и повышение эффективности Компании.

2.4 Мотивация

Компания 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.

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

Каждый сотрудник Компании 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 (денежные премии на праздники, расходы на культурно-массовые и спортивные мероприятия, финансирование крупных семейных покупок и др.).

Перечень дополнительных выплат, равно как и условия их предоставления, определяются Компанией исходя из ее финансовых возможностей с учетом тенденций на рынке труда, а также принимая во внимание ROI (показатель рентабельности вложений), а значит – вся команда заинтересована в увеличении общей эффективности работы предприятия.

Все блага предоставляются по принципу гласности: Компания обеспечивает каждого работника полной информацией о положенных ему льготах и условиях их предоставления.

2. Нематериальная часть формируется из следующих составляющих:

- объявление благодарности и награждение почетной грамотой;
- за большие успехи публикация на официальном сайте компании самого эффективного сотрудника;
- предоставление возможности обучения и развития работников, направленных на развитие профессионального потенциала каждого работника 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 Компании и создания позитивной рабочей атмосферы.

2.5 Обучение, развитие и планирование карьеры

Компания «Моттекс» существует с 2010 года и является относительно молодой, что влияет на средний возраст команды. Персонал в большей части имеет молодой (20-30 лет) и средний возраст (30-40 лет). Средний возраст обеспечивает стабильность и уверенность, обладает опытом. Молодой возраст демонстрирует креативность, современный подход, омолаживает корпоративную культуру.

Высокий интеллектуальный капитал Компании (компетенции, знания, умения, навыки сотрудников) необходим для быстрого усваивания новой информации, способствует автоматизации процессов, оптимизирует рабочие процессы, позволяет в максимально короткие сроки добиваться максимум эффекта.

Принимая во внимание такую высокую значимость образованности команды, Компания нацелена на постоянном повышении уровня квалификации каждого сотрудника, с учетом его индивидуальных навыков, особенностей и личных желаний. Акцент в образовании установлен на технологии и инструменты завтрашнего дня, подразумевая то, что все нынешние процессы оптимизируются с учетом будущих тенденций и плановых переходов на новый уровень.

К мероприятиям, повышающим область знаний и компетенций сотрудников относятся: Семинары и конференции производителей товара, техники и разработчиков ПО, выставки, тренинги (технологии продаж, управление подразделениями, и др.), вебинары, курсы повышения квалификации, получение дополнительного образования, 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 (инициатор становится руководителем данного проекта). При этом руководство совместно с сотрудником рассчитывает экономический эффект от нововведения, взвешивает перспективы и риски таких изменений, и в индивидуальном порядке обсуждается вознаграждение.

При плановом развитии Компании, для замещения вакантных мест отдается предпочтение уже имеющимся сотрудникам более низкого ранга в качестве повышения должности по карьерной лестнице на испытательный срок. Если сотрудник не оправдал ожидания руководства после повышения должности, то по истечению испытательного срока сотрудник возвращается на свое прежнее рабочее место, а на вакантное место принимается новый человек с внешнего рынка труда - «молодая кровь». Второй раз на вакантное место из имеющихся

сотрудников не претендует никто во избежание конкурентной атмосферы в коллективе.

2.6 Конфликты и коррупция

На каждом предприятии могут произойти конфликты, которые могут появиться в случае внештатной ситуации или межличностных отношений. Компания стремится регламентировать поведение сотрудников во всех типах ситуаций для избегания конфликтов и случаев утери доверия со стороны руководства по отношению к сотруднику или подразделению.

1. 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.
2. Все сотрудники при осуществлении своих обязанностей в Компании должны руководствоваться исключительно интересами Компании.
3. При ведении дел с поставщиками, клиентами и другими лицами, сотрудничающими с Компанией, сотрудники должны действовать строго в интересах Компании без протекции или предпочтения третьих сторон, основанных на своих личных интересах.
4. Должностные лица и сотрудники не могут принимать, прямо или косвенно, какие-либо услуги или займы от какого-либо лица, сотрудничающего с Компанией или стремящегося к сотрудничеству с ней.
5. Предоставление в дар денежных средств (или эквивалентов денежных средств, например, акций или дорогостоящих подарков) конкуренту или иному лицу, или получение от таковых, сотрудничающих с Компанией или стремящихся к сотрудничеству, не допускаются.

2.7 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.
- Долгосрочные положительные перспективы преобладают над текущими иррациональными решениями.
- Использование нетрадиционных методов работы.
- 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 встречают клиента, а также от внешнего вида сотрудников Компании. Компания «Моттекс» уделяет большое внимание этим составляющим, поэтому создает все возможное для благоустройства собственных помещений и выставляет ряд требований к сотрудникам. Дресс-код в Компании не придерживается строгих правил, т.к. мы ценим свободу и комфорт в рабочей обстановке, однако, имеется ряд запретов в одежде:

- слишком короткие юбки;
- прозрачная и открытая одежда;
- топы и майки на бретелях;
- бриджи и шорты;
- сандалии и шлёпанцы;
- спортивные костюмы и толстовки с капюшоном или с яркими принтами;
- слишком толстые свитера и растянутая одежда.

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

- регулярные рекламные кампании (интернет, тематические журналы);
- участие на выставках;
- регулярные личные встречи представителей Компании с партнерами;
- организация семинаров и конференций для просвещения целевой аудитории новым продуктам Компании;
- праздничные подарки и презенты в едином фирменном стиле.

РАЗДЕЛ 3 Заключительные положения

Настоящая Кадровая политика является основополагающим документом Компании «Моттекс» в области управления персоналом.

Положения данного документа обязательны для Компании и для всех организаций, входящих в Группу «Моттекс», а также для работников любого должностного уровня.