



ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Общие положения

1.1. Цель политики

Цель Политики управления персоналом ООО «Акваарт» — создание условий для эффективного использования человеческого капитала компании, повышение мотивации сотрудников, обеспечение их профессионального роста и развитие корпоративной культуры. Политика направлена на привлечение, развитие и удержание талантов, а также на создание безопасной и комфортной рабочей среды.

1.2. Принципы управления персоналом

- **Прозрачность:** Открытость процессов и принятие решений в сфере управления персоналом.

- **Равенство:** Обеспечение равных возможностей для всех сотрудников вне зависимости от пола, возраста, национальности, религии и других факторов.

- **Профессиональное развитие:** Поддержка непрерывного обучения и карьерного роста сотрудников.

- **Эффективность:** Максимизация вклада каждого сотрудника в достижение стратегических целей компании.

- **Командный дух:** Поддержка культуры взаимного уважения и сотрудничества.

2. Подбор и адаптация персонала

2.1. Подбор персонала

Подбор кадров осуществляется на основе оценки профессиональных компетенций, личностных качеств и соответствия ценностям компании. Компания стремится привлекать высококвалифицированных специалистов, разделяющих миссию и ценности «Акваарт».

2.2. Процедура адаптации

Для новых сотрудников внедрена программа адаптации, которая включает:

- Введение в корпоративную культуру;
- Ознакомление с основными бизнес-процессами;
- Назначение наставников, помогающих в первые месяцы работы.

3. Оценка эффективности и развитие персонала

3.1. Оценка результативности

Для оценки результатов работы сотрудников компания использует систему ключевых показателей эффективности (KPI). Ежегодно проводится аттестация сотрудников для оценки их вклада в достижение целей компании и определения потребностей в развитии.

3.2. Развитие и обучение

Компания «Акваарт» активно инвестирует в развитие сотрудников. Предоставляется доступ к образовательным программам, тренингам и корпоративной Академии «Акваарт», направленной на развитие профессиональных и управленческих навыков.

3.3. Карьера и ротация

Компания поддерживает внутренний карьерный рост и ротацию кадров, предоставляя сотрудникам возможность переходить на новые позиции в рамках компании и развивать свой потенциал.

4. Мотивация и вознаграждение

4.1. Система вознаграждения

Вознаграждение сотрудников включает фиксированную и

переменную часть, основанную на результатах работы. Программа бонусов ориентирована на достижение стратегических целей и личных KPI.

4.2. Нематериальная мотивация

Компания внедряет программы нематериального стимулирования, такие как признание заслуг сотрудников, организация корпоративных мероприятий, участие в благотворительных и экологических проектах.

4.3. Программы благополучия (Well-being)

Для поддержки баланса между работой и личной жизнью компания реализует программы по улучшению благополучия сотрудников, включая гибкий график работы, программы медицинского страхования и поддержку ментального здоровья.

5. Корпоративная культура и коммуникации

5.1. Корпоративная культура

Корпоративная культура компании «Акваарт» базируется на принципах постоянного развития, инноваций и взаимного уважения. Компания создает рабочую среду, где каждый сотрудник может проявить свои таланты и достигать высоких результатов.

5.2. Внутренняя коммуникация

Для укрепления вовлеченности и открытости компания развивает внутренние каналы коммуникации, включая регулярные собрания, информационные рассылки и платформы для обмена идеями и нововведениями (например, программа «Банк Идей»).

6. Охрана труда и безопасность

6.1. Создание безопасных условий труда

Компания обязуется обеспечивать безопасные и комфортные условия работы для всех сотрудников. Внедрены стандарты охраны труда, которые соответствуют национальным и международным требованиям.

6.2. Программы охраны труда

Регулярно проводятся обучения по технике безопасности, а также аудит рабочих мест с целью выявления и минимизации возможных рисков для здоровья и безопасности сотрудников.

7. Управление изменениями

7.1. Гибкость в управлении персоналом

Компания внедряет гибкие подходы к управлению персоналом для адаптации к изменениям на рынке и во внешней среде. Это включает реорганизацию бизнес-процессов, пересмотр кадровых стратегий и программы повышения квалификации.

7.2. Коммуникация изменений

Важные изменения в стратегии или структуре компании своевременно доводятся до сведения сотрудников через эффективные каналы внутренней коммуникации.

8. Заключительные положения

8.1. Ответственность за исполнение политики

Ответственность за реализацию настоящей Политики управления персоналом возлагается на отдел управления персоналом и руководство компании.

8.2. Актуализация политики

Политика пересматривается не реже одного раза в три года с целью ее обновления в соответствии с изменениями внешней среды и стратегическими приоритетами компании.



AQUAART GROUP
