

УТВЕРЖДЕНО

протоколом Наблюдательного совета
ОАО «Небанковская кредитно-
финансовая организация
«Белинкасгруп»
от 03.04.2018 № 1

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ОАО «Небанковская кредитно-финансовая
организация «Белинкасгруп»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Кадровая политика ОАО «Небанковская кредитно-финансовая организация «Белинкасгруп» (далее – НКФО «Белинкасгруп») направлена на реализацию целей и задач НКФО «Белинкасгруп» и включает совокупность принципиальных положений, основных подходов и направлений работы с персоналом.

Основополагающим принципом кадровой политики является осуществление на всех уровнях управления НКФО «Белинкасгруп» постоянной, целенаправленной, продуктивной работы с персоналом.

2. Объективной основой принятия решений в области кадровой политики служат всесторонняя оценка, анализ и прогнозирование процессов управления персоналом. Руководители НКФО «Белинкасгруп» должны знать суть кадровой политики, ее цели, направления, конкретные требования и в рамках предоставленных полномочий реализовывать их.

3. Взаимоотношения между НКФО «Белинкасгруп» и работниками строятся на неукоснительном соблюдении трудового законодательства Республики Беларусь и дополнительно регулируются локальными нормативными правовыми актами НКФО «Белинкасгруп», коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами).

4. Кадровая политика НКФО «Белинкасгруп» определяется и утверждается Наблюдательным советом.

ГЛАВА 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

5. Основная цель кадровой политики НКФО «Белинкасгруп» заключается в создании оптимальных условий для наиболее полного

профессионального развития работника, атмосферы наибольшего благоприятствования для высокопродуктивного труда и его достойного вознаграждения.

6. Достижение основной цели кадровой политики основывается на решении следующих задач:

эффективный подбор, расстановка и закрепление высококвалифицированного персонала, развитие и совершенствование профессиональных навыков и знаний работников, повышение уровня деловой активности, профессиональной подготовки и квалификации работников,

построение справедливой мотивации и стимулирования эффективного труда,

внедрение современных методик управления персоналом, формирование моделей профессиональных компетенций кадров различных уровней,

внедрение передового технологического и информационного обеспечения в работе с персоналом,

повышение роли структурных подразделений, каждого работника в решении текущих задач и определении перспективных направлений деятельности;

формирование стиля командной работы, достижение согласованности в деятельности работников, их взаимодополняемости и взаимозаменяемости в комбинированном процессе труда;

создание условий для обеспечения благоприятной социальной защищенности работников НКФО «Белинкасгруп».

7. Реализация кадровой политики НКФО «Белинкасгруп» осуществляется по отдельным направлениям деятельности с соблюдением концептуальных подходов.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

8. Кадровая политика НКФО «Белинкасгруп» реализуется по следующим направлениям.

8.1. Планирование и определение структуры и штатной численности персонала, прогнозирование их изменений.

Предложения по структуре, штатной численности подразделений НКФО «Белинкасгруп», планированию и прогнозированию потребности в кадрах подготавливаются руководителями структурных подразделений при участии кадровой службы и представляются руководству НКФО «Белинкасгруп».

Структура и штатная численность центрального аппарата, региональных управлений НКФО утверждается Правлением НКФО «Белинкасгруп» и пересматривается в случае объективной необходимости, основанной на анализе, прогнозном оценке и перспективах развития.

8.2. Поиск и подбор персонала.

Процесс поиска и подбора персонала сопряжен с непрерывным изучением состояния рынка труда, взаимодействием с кандидатами на вакантные должности и оценкой их компетенций.

Поиск и подбор персонала направлен на привлечение для работы в НКФО «Белинкасгруп» высокопрофессиональных сотрудников, как правило, на конкурсной основе. Критериями при подборе кадров являются соответствие кандидата квалификационным требованиям к должности, профессиональные и нравственно-психологические качества, личностные характеристики кандидата, деловая репутация,

Оценка кандидатов проводится на основании изучения материалов о кандидатах, результатов собеседований, тестирований, проверок специальных знаний в соответствии с требованиями по профилю вакантной должности.

Эффективность работы по подбору персонала выражается в формировании сплоченного коллектива профессионалов, способного обеспечивать продуктивное выполнения общих задач и функций.

8.3. Прием, расстановка и учет персонала.

Трудовые отношения в НКФО «Белинкасгруп» строятся на контрактной форме найма работников. При приеме на работу с работником заключается контракт, как правило, сроком на один год с установлением испытательного срока до трех месяцев. При продлении трудовых отношений с работником учитывается результативность его работы, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.

Процесс адаптации персонала обеспечивается руководителями подразделений, кадровой службой и направлен на комфортное и благоприятное вхождение в команду каждого нового работника НКФО «Белинкасгруп», передачу норм корпоративной культуры и взаимодействия, создание условий для самореализации работника.

Расстановка кадров относится к числу стратегических задач кадровой политики и обеспечивается за счет эффективного распределения кадров на основании объективной оценки профессиональных качеств конкретного работника, его квалификации, опыта и навыков, результатов квалификационного и психологического тестирования, собеседования, служебной аттестации, применения других форм оценки персонала.

Большое внимание уделяется формированию резерва руководящих кадров, включающего целенаправленный поиск и выявление на всех уровнях лидеров, имеющих профессиональный и личностный потенциал для служебного продвижения.

Учет кадров осуществляется с помощью автоматизированной системы персонального учета кадров, включающей индивидуальную информацию о личных данных работника, семейном положении, образовании, трудовом стаже, заработной плате, награждениях, взысканиях, другие сведения, характеризующие трудовую деятельность работника.

Кадровое администрирование производится в соответствии с нормами трудового законодательства Республики Беларусь. Кадровое делопроизводство ориентируется на применение электронного документооборота, за

исключением оформления отдельных видов документов на бумажных носителях, подписываемых работником собственноручно в соответствии с требованиями законодательства.

8.4. Оценка персонала.

Оценка персонала - процедура, которая позволяет измерить результаты работы сотрудников, уровень их профессиональной компетентности, деловые и личностные качества и потенциал в разрезе стратегических целей НКФО «Белинкасгруп».

Система периодической и непрерывной оценки персонала включает комплекс мероприятий и процедур по выявлению и регулярной фиксации личных профессиональных достижений, квалификации, уровня профессиональных знаний, индивидуальных психологических особенностей сотрудников.

Система оценки персонала реализуется на всех уровнях управления с доведением ее результатов до каждого оцениваемого работника. Важнейшими ее элементами являются оценка, даваемая сотруднику непосредственным и вышестоящим руководителем по результатам работы за месяц, по итогам года, а также целевая оценка (в т.ч. служебная аттестация), проводимая по инициативе кадровой службы или руководителей структурных подразделений НКФО «Белинкасгруп». Оценка результатов работы сотрудника непосредственным и вышестоящим руководителем является основанием для определения размеров премирования.

Возможно проведение целевой оценки персонала (в т.ч. служебной аттестации) при планировании служебных перестановок, оптимизации структуры и штатной численности сотрудников, пересмотре функциональной нагрузки персонала структурных подразделений НКФО «Белинкасгруп».

8.5. Обучение и развитие персонала.

Кадровая политика в области обучения и развития персонала подчинена стратегии развития НКФО «Белинкасгруп» и относится к приоритетным ее направлениям. Обучение и повышение квалификации сотрудников НКФО «Белинкасгруп» основывается на принципах непрерывности, многоуровневости, опережающей профессиональной подготовки.

Развитие персонала обеспечивается за счет поступательного роста профессиональных знаний, навыков и умений сотрудников. Планирование индивидуального развития рассматривается в качестве необходимого элемента карьерного продвижения и материального стимулирования сотрудников.

Руководители всех уровней ответственны за поддержание квалификации работников НКФО на должном уровне и приобретение ими новых профессиональных знаний, навыков и умений, усиление связи обучения и служебного роста персонала. Перед руководителями НКФО ставится задача по планомерному развитию персонала, обеспечению постепенного перехода от необходимого уровня квалификации и профессиональной подготовки для конкретной должности — к максимально возможному, от оптимального уровня для занимаемой должности — к требуемому по должности более

высокого уровня. Для решения данной задачи в НКФО «Белинкасгруп» разрабатывается система эффективного внутреннего обучения, направленная на рост профессиональных компетенций, развитие навыков и расширение объема знаний работников. Наряду с процессом внутреннего обучения работники НКФО «Белинкасгруп» повышают свою квалификацию на тематических курсах, тренингах, семинарах и конференциях, организованных как на территории Республики Беларусь, так и за рубежом.

8.5. Оплата труда, мотивация и стимулирование труда.

Система оплаты труда в НКФО «Белинкасгруп» направлена на обеспечение справедливых условий оплаты, соответствующих масштабам деятельности, финансовому состоянию и риск-профилю НКФО «Белинкасгруп». С целью повышения заинтересованности каждого работника в результатах своего труда, объективной оценки показателей эффективности труда руководителей в НКФО «Белинкасгруп» разрабатывается и внедряется эффективная система вознаграждений и компенсаций, направленная на достижение целей, реализацию стратегии и направлений развития НКФО «Белинкасгруп».

Заработная плата, размеры материального стимулирования (премий, вознаграждений, компенсаций) и социальных выплат работникам НКФО «Белинкасгруп» определяются в соответствии с локальными нормативными правовыми актами НКФО «Белинкасгруп» с соблюдением следующих принципов:

установление прямой взаимосвязи условий оплаты труда работников с уровнем должности, компетенцией работника, степени его ответственности и влияния на результаты деятельности соответствующего подразделения НКФО «Белинкасгруп»,

повышение коллективной и индивидуальной материальной заинтересованности работников в улучшении качества и эффективности труда, совершенствовании профессиональных знаний, проявлении инициативы и ответственности при выполнении поставленных задач,

создание стимулов для профессионального и карьерного роста работников, расширения функциональных компетенций.

Система вознаграждений наряду с материальным стимулированием включает средства морального поощрения работников. Локальными нормативными правовыми актами НКФО «Белинкасгруп» предусматривается комплекс мероприятий, направленных на активизацию моральных стимулов высокоэффективного труда.

8.6. Корпоративная культура.

Формирование и развитие корпоративной культуры в НКФО «Белинкасгруп» основывается на своде правил корпоративного поведения сотрудников, норм служебной этики, и направлено на создание у персонала чувства сопричастности к достижению высоких результатов, создание коллектива единомышленников, нацеленного на достижение общих

стратегических целей, укрепление и развитие имиджа НКФО «Белинкасгруп».

НКФО «Белинкасгруп» строит отношения со своими работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств. Всеми своими действиями работники НКФО «Белинкасгруп» должны показывать и подтверждать свое уважение друг к другу и тому вкладу, который каждый вносит в общее дело. Внутреннее и внешнее общение в НКФО «Белинкасгруп» основывается на профессионализме, корректности, доброжелательности, открытости и взаимном уважении. В общении работники и руководители НКФО «Белинкасгруп» придерживаются принципа субординации: взаимодействие с вышестоящим руководством осуществляется, как правило, через непосредственного руководителя.

ГЛАВА 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

НКФО «Белинкасгруп» принимает меры, направленные на охрану здоровья, труда и обеспечение безопасности своих работников, создавая все необходимые условия для их профессионального роста и повышения социального благополучия.

НКФО «Белинкасгруп» рассматривает персонал как ключевой, универсальный, стратегический ресурс, способный обеспечить долгосрочные конкурентные преимущества и достижение лидерских позиций на рынке финансовых услуг.