

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОАО «РУСАЛ-ИРКАЗ»





Коллективный договор – социальное партнерство Работодателя и Работников ОАО «РУСАЛ – ИРКАЗ»

Цели социального партнерства

- достижение общей цели организации
- повышение конкурентоспособности
- создание качественной деловой среды и благоприятного морально-психологического климата в коллективе
- повышение материального благосостояния Работников
- предоставление Работникам возможностей для карьерного роста и профессионального развития

Основные принципы

- Равноправие сторон
- Принятие обязательств по отношению к другой стороне и выполнение этих обязательств
- Взаимоуважение и разрешение вопросов путем переговоров
- Уважение и учет интересов сторон
- Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях
- Соблюдение сторонами законов
- Полномочность представителей
- Обязательность выполнения коллективного договора

Политика найма ИркАЗ - РУСАЛ

- Внешние источники
- Внутренние источники

**Политика найма персонала «Русал-ИркАЗ» -
«выращивание» профессиональных кадров через
сотрудничество
с профильными учебными заведениями**

- Программа целевого набора
(обучение выпускников школ в ВУЗах по
профилю
«металлургия цветных металлов» и «горное
дело» с
дальнейшим трудоустройством)
- Организация практики для студентов
- Профориентация школьников (обучение на
базе предприятия, экскурсии, день
открытых дверей)
- Использование внутренних ресурсов

«Условия для карьерного роста работников» - одно из направлений политики найма

«Работодатель обязан:

- Информировать работников о возникающих вакансиях
- Рассматривать на имеющуюся вакансию всех кандидатов, изъявивших желание
- Производить назначение на вакантную должность в результате выбора из нескольких кандидатов на основании их соответствия заявленным для вакантной позиции критериям»

Политика использования персонала

Приоритетом при использовании персонала
ОАО «РУСАЛ – ИрКАЗ» выступает его
Безопасность:

- 1.«Признавать и обеспечивать приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности».
- 2.Обязанности работодателя + Обязанности работника = Безопасность труда

«Вверх по карьерной лестнице»!

- Кадровый резерв
- Ротация кадров
- Программа освоение смежных специальностей топ-менеджмента
- Конкурс «Профессионалы РУСАЛа»
- Повышение квалификации
- Система Дистанционного Обучения



Цель компенсационной политики ИркАЗ - РУСАЛ

«Установить льготы и преимущества для работников, более благоприятные по сравнению с действующим законодательством».

Компенсационная политика ОАО «РУСАЛ – ИркАЗ»

1. Оплата труда

- ▣ 2 раза в месяц
- ▣ Вводится с учетом мнения профсоюзного комитета
- ▣ Устанавливается не ниже 1,3 прожиточного минимума в регионе
- ▣ Индексация заработной платы 1 раз в полугодие (январь, июль)
- ▣ доплаты при выполнении тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда

Компенсационная политика ОАО «РУСАЛ – ИркАЗ»

2. Компенсационные выплаты

- ▣ Выходное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию в зависимости от стажа работы (от 1 до 3)
- ▣ Материальная помощь по различным основаниям (рождение ребенка, регистрация брака, организация похорон, лечение)
- ▣ Программа долгосрочного премирования за заслуги в развитии бизнес-системы и премирования отдельных категорий работников по итогам года. Вознаграждение в виде акций РУСАЛа.
- ▣ Материальная помощь неработающим пенсионерам, членам профсоюзной организации

Компенсационная политика ОАО «РУСАЛ – ИркАЗ»

3. Социальный пакет, льготы

- ▣ Доставка работников к месту работы транспортом предприятия
- ▣ Дотация на питание
- ▣ ДМС
- ▣ Льготные путевки санаторно-курортного лечения
- ▣ Льготные жилищные займы
- ▣ Служебное жилье для иногородних на весь период работы
- ▣ Оплата новогодних подарков

Нематериальная мотивация

- Благодарность
- Единовременное вознаграждение
- Награждение ценным подарком
- Награждение благодарственным письмом, Почетной грамотой
- Занесение на Доску Почета
- Присвоение звания «Ветеран труда завода»
- Представление к званию «Лучший по профессии»

Нематериальная мотивация

- Культурно-массовые мероприятия (концерты на базе «Дворца культуры «Металлург»; конкурсы, награждения; праздники «День Metallурга»; хор в составе сотрудников предприятия и т.д.)
- Наличие «Дворца Культуры» и лечебно-оздоровительного учреждения «Профилакторий» и их доступность
- Спортивные мероприятия (наличие «заводской» спортивной футбольной, волейбольной, баскетбольной команд)
- Развитие досуга детей (организация работы кружков, спортивных секций для детей на базе «Дворца культуры «Металлург»)
- Благодарственные письма сотрудникам, достигшим 50,55 и 60 лет со дня рождения

Ожидаемые результаты - совместное улучшение условий труда через показатели:

- Снижение трудопотерь по болезни на 3%
- Сохранение на уровне 2013 года случаев профессиональных заболеваний
- Снижение случаев нарушений по охране труда
- Снижение случаев трудовой дисциплины на 10%
- Знание кодекса корпоративной этики не менее 100%
- Изучение стратегии и целей предприятия: не менее 100%
- Уровень информированности работников о происходящих изменениях в Компании 100%

Кадровая политика ОАО «РУСАЛ-ИркАЗ»

Активная

- Проводится долгосрочное и среднесрочное прогнозирование в отношении персонала
- Проводится мониторинг кадровой ситуации
- Осуществляется постоянный контроль над ситуацией с кадрами
- Разработаны и внедрены инструменты воздействия на кадровую ситуацию
- Разработаны и внедрены программы по управлению персоналом
- Проводится корректировка существующих программ с учетом изменений кадровой ситуации

Кадровая политика ОАО «РУСАЛ-ИркАЗ»

Открытая

- Кадровая политика ОАО «РУСАЛ-ИркАЗ» выходит за рамки самого предприятия и проецируется на город (Шелехов), таким образом, кадровая политика предприятия определяет не только свою организационную культуру, но и культурную жизнь города.
- Для формирования кадрового состава предприятия используются как внутренние, так и внешние источники .
- Заккрытие должностей АУП возможно как за счет внешних кандидатов, так и за счет кандидатов, «выращенных» на предприятии .
- Принцип прозрачности кадровой политики в отношении сотрудников берет начало с коллективного договора и его доступности для любого сотрудника (наличие в сети Интернет).
- Активное взаимодействие предприятия с внешней средой (ВУЗЫ города, учебные заведения области, партнеры по бизнесу в регионе и на территории РФ, поставщики сырья, заказчики готовой продукции в связи с экспортом товара за рубеж)