

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ»

Политика управления персоналом содействует достижению стратегических целей и исполнению миссии ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ» как инжиниринговой компании, развивающей инжиниринг в России и за рубежом.

Цель политики управления персоналом – создание и развитие компании, обладающей эффективной системой корпоративного управления, предоставляющей возможности для максимального раскрытия потенциала персонала, а также такой системы управления персоналом, которая способствует реализации имиджа привлекательного работодателя для кандидатов, обладающих способностями и желаниями принести компании максимальную пользу.

Для реализации Политики управления персоналом ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ» использует потенциал и возлагает ответственность на руководителей всех уровней управления.

Для достижения целей Политики управления персоналом все организационно-распорядительные документы, создаваемые и используемые компанией, разрабатываются и исполняются в строгом соответствии с действующим законодательством.

Основные принципы Политики управления персоналом ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ»:

1. Организационный порядок. Обеспечение единых подходов к организации процессов управления персоналом.
2. Непрерывное развитие. Преемственность и непрерывность процессов развития персонала и управления персоналом на основе регулярной оценки качества человеческих ресурсов.
3. Инвестиции в развитие персонала. Принцип, в соответствии с которым в ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ» выстраивается система такой мотивации персонала, которая способствует реализации бизнес-стратегии компании с емкими и точными механизмами оценки результатов и эффективности деятельности.
4. Лояльность персонала. Реализация принципа основывается на построении такой системы планирования карьеры и развития персонала, при которой возможность служебного роста основывается на профессионализме, достижении стабильно высоких результатов работы, а также демонстрации приверженности ценностям компании.

Основные направления работы при реализации Политики управления персоналом:

1. Привлечение, отбор и реализация потенциала персонала.
2. Формирование системы мотивации и вознаграждения персонала.
3. Оценка, обучение и развитие персонала.
4. Управление результативностью персонала.
5. Организационное развитие.

При отборе персонала в ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ» применяются следующие критерии:

1. Образовательный и профессиональный уровень.
2. Ориентация на достижение целей бизнес-стратегии.
3. Постоянное обучение и практическое использование знаний.
4. Психологическая устойчивость.
5. Соответствие корпоративным ценностям.

Социальная политика ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ» определяется:

1. Экономической целесообразностью, то есть соблюдением принципа разделения социальной ответственности компании и социальной ответственности государства. Социальные обязательства компании не должны идти в ущерб выполнению компанией своих обязательств перед инвесторами.
2. Достаточностью. ООО «ИНТЭНС ИНЖИНИРИНГ», соблюдая этот принцип социальной политики, основывается на разумной необходимости и соответствии рыночной практике других работодателей в регионах присутствия.
3. Совместной ответственностью работников и работодателя, основывающейся на готовности работников соблюдать принципы сохранения здоровья и обеспечения высокого уровня работоспособности, а также на готовности работодателя способствовать сохранению и укреплению здоровья персонала, созданию наиболее благоприятных условий труда.

Генеральный директор

А.М.Романовский