

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ЗАКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «АЛЬФА-БАНК»

Кадровая политика ЗАО «Альфа-Банк» (далее – Кадровая политика) представляет собой основные принципы организации работы с персоналом в области подбора, адаптации, оценки, карьерного планирования, обучения, включая политику в области кадровых назначений и преемственности, политику мотивации труда, в том числе оплаты труда и выплаты вознаграждений, соответствующие целям и стратегии развития банка, его финансовому состоянию и риск-профилю, соотносящиеся с показателями эффективности деятельности банка и его работников, их влиянием на риск-профиль Банка.

Основной целью Кадровой политики является обеспечение подходов к развитию системы эффективного управления человеческим капиталом ЗАО «Альфа-Банк» (далее – Банк), способствующей формированию и максимальной реализации потенциала сотрудников в достижении стратегических целей и задач Банка.

Реализация Кадровой политики осуществляется Банком в соответствии с моделью управления человеческим капиталом – Циклом управления талантами (далее – ЦУТ).

Численность персонала Банка определяется на ежегодной основе, исходя из его финансового результата, стратегии развития, уровня операционных рисков. Организационная структура Банка выстраивается по принципу адаптивности с целью быстрой корректировки под будущие потребности и задачи в рамках стратегии развития Банка.

Политика по приему на работу закрепляет ключевые принципы подбора наилучших кандидатов, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям, для работы на условиях, приемлемых для Банка и работника.

Система поиска, привлечения и отбора работников направлена на оперативное и полное удовлетворение потребностей Банка в трудовых ресурсах необходимых специализаций и с соответствующим уровнем профессиональных компетенций с минимальными финансовыми затратами.

Формирование команды профессионалов, разделяющих корпоративные ценности Банка и демонстрирующих результат – основной принцип, которому следует Банк при подборе персонала.

Приоритетным критерием при принятии на работу является наличие у кандидата необходимых профессиональных компетенций и соответствие корпоративным ценностям Банка.

Банк осуществляет комплексный подход к адаптации и поддержке сотрудников, приступивших к работе на новом рабочем месте либо в измененных условиях труда, что позволяет структурировать взаимодействие между руководителем и новым работником и повысить эффективность нового работника, путем сокращения периода адаптации.

В Банке создана система управления результативностью, которая призвана обеспечить единые подходы к ежегодной оценке результатов деятельности работников, а также повысить личную эффективность и результативность работника, подразделения и Банка в целом.

Обучение и повышение уровня знаний является частью корпоративной культуры Банка. Каждый сотрудник Банка должен стремиться к получению новых знаний и развитию своих профессиональных и лидерских компетенций. Основными приоритетами в обучении сотрудников является развитие компетенций, необходимых для достижения стратегических целей Банка.

Оплата труда сотрудников Банка прозрачна, понятна и направлена на мотивацию работников к эффективной деятельности. Уровень оплаты труда зависит от достижения Банком в целом и отдельными работниками согласованных целей и задач, а также учета квалификации и ответственности работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.

В Банке создана система управления охраной труда, которая находится в процессе своего дальнейшего развития и совершенствования. Создание здоровых и безопасных условий работы в Банке важная задача Банка в данной области.

Организация взаимодействия с профсоюзной организацией по дальнейшему развитию социальной защиты, гарантий и льгот сотрудников является важной задачей менеджмента Банка.