

Утверждена
распоряжением ОАО «Газпром»
от «7» ноября 2006 г. № 49

Политика управления человеческими ресурсами ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политика управления человеческими ресурсами ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций (далее – Политика управления человеческими ресурсами) направлена на создание эффективного механизма управления персоналом на основе социального партнерства в рамках задач обеспечения основной деятельности ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, входящих в систему ОАО «Газпром» (далее – Компания).

2. Задача Компании – стать лидером среди глобальных энергетических компаний – предполагает развитие следующих ключевых преимуществ:

- масштаб и стабильность деятельности Компании;
- профессионализм работников и традиции Компании;
- социальная и экологическая ответственность.

3. В настоящее время изменилась роль персонала в производственной деятельности Компании. Работники рассматриваются в качестве одного из главных стратегических ресурсов Компании, обеспечивающих её конкурентоспособность и способствующих успеху Компании в достижении поставленных целей.

4. Политика управления человеческими ресурсами – это система принципов и концептуальных подходов к управлению персоналом, обеспечивающих успешное развитие Компании и гармоничное сочетание интересов работников Общества, акционеров, потребителей и государства.

5. Настоящий документ является основополагающим для Компании в области управления персоналом и соответствует действующему законодательству Российской Федерации.

6. Политику управления человеческими ресурсами осуществляют руководители всех уровней управления Компании во главе с Председателем Правления

РАЗДЕЛ 2. ЦЕЛЬ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Основная цель Политики – обеспечение максимальной отдачи от инвестиций в персонал на основе:

- обеспечения стабильного статуса «предпочтительного работодателя»;
- комплексной мотивации каждого работника на достижение целей Компании;
- создания и развития объективной и эффективной системы оценки личного вклада каждого работника Компании.

2. Политика управления человеческими ресурсами предусматривает обеспечение единых подходов в работе с персоналом с учетом региональной специфики. Основными принципами Политики являются:

- максимальная гибкость Компании в управлении персоналом;
- постоянное совершенствование методов управления человеческими ресурсами на основе внедрения современных персонал-технологий и автоматизированных систем управления;
- способность быстро и эффективно адаптироваться к изменениям социально-политических и внешних экономических факторов;
- профессионализм персонала. Формирование коллективов, состоящих из высококвалифицированных работников, стремящихся максимально реализовать свой потенциал в решении технических, экономических и социальных задач Компании;
- эффективность в управлении человеческими ресурсами;
- непрерывность планирования процессов управления персоналом на основе регулярной оценки состояния человеческих ресурсов;
- прозрачность и открытость в управлении человеческими ресурсами;
- преемственность – сохранение позитивных традиций в управлении человеческими ресурсами Компании.

РАЗДЕЛ 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Основными взаимосвязанными составляющими Политики управления человеческими ресурсами являются следующие направления:

- подбор, оценка и использование персонала;
- обучение и развитие;
- мотивация и вознаграждение;
- социальная политика;
- корпоративные коммуникации.

Эти направления могут видоизменяться и приобретать новые значения в процессе развития бизнеса Компании, динамики внешних и внутренних условий, не нарушая при этом принцип преемственности Политики.

2. Службы по управлению человеческими ресурсами организаций ОАО «Газпром» осуществляют практическую реализацию данной Политики.

РАЗДЕЛ 3.1. ПОДБОР, ОЦЕНКА И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

1. Компания ценит в своих работниках и потенциальных кандидатах следующие качества:

- высокий профессионализм и образовательный уровень;
- ориентация на достижение результатов труда;
- инициативность, направленность на активный поиск решений;
- способность к обучению и практическому использованию полученных знаний;
- способность к адаптации, психологическая устойчивость;
- положительный имидж и приверженность корпоративным ценностям и традициям Компании.

2. Для привлечения квалифицированного персонала Компания:

- осуществляет политику продвижения позитивного имиджа Компании, информирует как потенциальных кандидатов, так и работников Компании о целях, задачах, ценностях, приоритетах и возможностях, предоставляемых работникам;
- применяет комплексную систему поиска персонала;
- осуществляет отбор кандидатов на конкурсной основе, используя для этого внешний и внутренний источники, отдавая предпочтение «внутренним» кандидатам при замещении вакансий, расширяя тем самым возможности для карьерного роста работников, в том числе молодых специалистов;
- совершенствует взаимоотношения с учебными заведениями высшего и среднего профессионального образования, проводит мероприятия по выявлению талантливых выпускников учебных заведений;
- проводит профессиональную и психологическую оценку персонала;
- способствует быстрой и безболезненной адаптации новых работников, особенно молодежи;
- работает со специализированными кадровыми агентствами.

3. Для обеспечения эффективного использования потенциала персонала Компания регулярно осуществляет:

- аудит состава и движения человеческих ресурсов;
- аттестацию руководителей и специалистов;
- развитие действующих и внедрение новых форм организации труда;

- формирование и развитие мобильного управленческого резерва и организацию подготовки резерва кадров на выдвижение;
- планирование карьеры работников и управление её развитием;
- координацию системы планирования карьеры с системой оплаты труда и системой непрерывного корпоративного образования персонала;
- разработку квалификационных требований (профессиограмм) по основным профессиям и должностям;
- совершенствование методов оценки персонала.

РАЗДЕЛ 3.2. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

1. Обучение и развитие деловых и личностных качеств персонала направлено на поддержание и повышение профессионального уровня работников Компании.

2. Подготовка и развитие персонала осуществляется посредством функционирующей и развивающейся системы непрерывного корпоративного образования.

3. Основными составляющими системы корпоративного образования являются:

- строгое соответствие обучения общей стратегии развития Компании;
- выстраивание по принципу приоритетности выявленных потребностей и практической необходимости в обучении различных групп персонала;
- планирование и координация обучения, аудит качества и эффективности системы обучения;
- использование современных эффективных форм обучения, исходя из экономической и методологической целесообразности их применения;
- развитие новых видов обучения;
- развитие корпоративной сети учебных подразделений и расширение связей по обучению персонала с российскими и зарубежными учебными организациями;
- индивидуальный подход к обучению и развитию молодых специалистов;
- возрождение института наставников и привлечение для этой работы высококвалифицированных специалистов, при этом статус наставника должен являться не только почетной обязанностью и признанием авторитета и заслуг работника, но и основанием для материального вознаграждения;
- активная политика по обеспечению преемственности руководящего звена, целенаправленное обучение управленческого резерва.

РАЗДЕЛ 3.3. МОТИВАЦИЯ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

1. Система вознаграждения за результаты труда направлена на привлечение, мотивацию и удержание работников, квалификация и результативный труд которых обеспечат успешное выполнение поставленных Компанией производственных задач с минимальными затратами и максимальной эффективностью.

2. Эффективная система вознаграждения обеспечивает:

- единый подход к оплате труда всех работников Компании и соответствие между достигнутыми результатами труда и справедливым вознаграждением;
- предоставление работнику вознаграждения, как в материальной, так и в нематериальной форме;
- поддержание достойного уровня оплаты труда;
- оптимальное соотношение между базовой ставкой (тарифной частью) и дополнительными (премиальными) выплатами;
- изменение базовой ставки материального вознаграждения в зависимости от темпов инфляции и финансовых возможностей Компании;
- применение системы дополнительного стимулирования за повышение эффективности производства;
- развитие системы наград и поощрений, в том числе за создание и внедрение новой техники, законченные научные разработки, решение финансово-экономических, социально-трудовых и других вопросов.

РАЗДЕЛ 3.4. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

1. Социальная политика, являясь неотъемлемой частью системы управления человеческими ресурсами, направлена на повышение престижности работы в Компании и обеспечивает:

- комфортные и безопасные условия труда;
- медицинское обслуживание;
- различные виды страхования;
- предоставление гарантий защищенности от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- поддержку и развитие физической культуры и спорта;
- развитие самодеятельного творчества работников;

- решение жилищных вопросов с использованием системы ипотечного кредитования;
- поддержку молодых специалистов, способствуя их скорейшей адаптации в Обществе, стремлению к самореализации;
- развитие негосударственного пенсионного обеспечения через негосударственный пенсионный фонд «Газфонд»;
- поддержку работникам, уволившимся на пенсию, оказание им материальной помощи и привлечение к участию в корпоративных мероприятиях.

2. Социальную политику Компания определяет совместно с работниками и их представителем – Межрегиональной профсоюзной организацией ОАО «Газпром».

3. Социально-трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством, Генеральным коллективным договором ОАО «Газпром» и его дочерних обществ и коллективными договорами организаций.

4. Компания постоянно совершенствует и реализует социальные программы, исходя из выбранных приоритетов Политики управления человеческими ресурсами, экономической целесообразности, необходимости получения конкурентных преимуществ на рынке труда.

РАЗДЕЛ 3.5. КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

1. Корпоративные коммуникации направлены на ясное, открытое, своевременное и имеющее обратную связь информирование работников по вопросам деятельности Общества, затрагивающим их интересы.

2. Общество осознает важность и уделяет особое внимание развитию корпоративных коммуникаций и эффективному обмену информацией (вертикальному и горизонтальному), обеспечивающему активное и открытое общение между работниками всех уровней управления:

- вертикальный обмен информацией позволяет доводить до сведения работников цели и задачи Компании. Одновременно с этим такой обмен предоставляет возможность работникам вносить свои предложения по усовершенствованию работы Компании, доводить до сведения руководства мнение об условиях работы;
- горизонтальный обмен информацией направлен на координацию взаимодействия работников структурных подразделений в целях достижения общих задач Компании.

3. Корпоративные коммуникации позволяют предотвратить и разрешить возможные конфликтные ситуации.

РАЗДЕЛ 4. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

1. Эффективная Политика управления человеческими ресурсами, способствующая успешному развитию Компании и достижению её стратегических целей, должна предусматривать гибкую систему управления результативностью деятельности персонала на всех уровнях: от отдельного работника до Компании в целом.

2. Развитие системы управления эффективностью Компании предусматривает следующие шаги:

- выделение приоритетных задач, которые определяют требования к персоналу;
- определение сбалансированного набора показателей, на основании которых производится оценка результативности работы каждого работника, отдельных трудовых коллективов дочерних обществ и организаций и Компании в целом;
- выстраивание эффективной системы сбора и обработки информации для объективного определения степени достижения поставленных целей и задач;
- создание четкой и прозрачной системы использования результатов оценки, их влияния на повышение оплаты труда, продвижение по службе и определение потребностей в обучении и развитии.

3. Обеспечению высокой результативности деятельности персонала Компании способствует сохранение и развитие корпоративной культуры. Достижения Компании в России и за рубежом, корпоративные ценности являются предметом гордости каждого работника.

4. Компания видит пути эффективного управления в различных формах стимулирования персонала, в развитии социального партнерства, сближении интересов наемных работников, менеджеров Компании и акционеров, включении работников в процессы управления.

5. Политика управления человеческими ресурсами направлена на обеспечение основополагающего принципа:

Только профессионализм работников, достижение ими стабильно высоких результатов работы, нацеленность на развитие и внедрение инноваций, приверженность корпоративным ценностям являются необходимыми условиями повышения их материального уровня и продвижения по службе, индикатором их полезности Компании.