


Президент Группы компаний
«Волга-Днепр»
А.И. Исайкин
« 19 » _____ 2014г.

ПОЛИТИКА ОЦЕНКИ, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Политика оценки, обучения и развития персонала исходит из того, что «Волга-Днепр» – трудовая организация, где каждый сотрудник осознанно создает пользу обществу в лице заказчиков компании, получает их признание, а так же непрерывно находится в процессе познания (обучение, сохранение, развитие и передача знаний) в создании пользы.

ЦЕЛЬ оценки, обучения и развития персонала – создать критическую массу руководителей и сотрудников, которые:

- понимают, разделяют и применяют на практике подход к труду как непрерывному процессу познания, обучения и развития;
- осознают свою неповторимую роль в создании пользы для Заказчика.

ПРИОРИТЕТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- подготовка нового поколения преемников для реализации стратегических целей компании 2030г;
- обеспечение соответствия имеющихся у сотрудников способностей и потенциала занимаемой должности;
- формирование и развитие у сотрудников знаний, навыков, компетенций и корпоративной культуры, необходимых для реализации стратегии компании;
- создание благоприятных условий и равных возможностей в обучении и развитии каждого сотрудника;
- создание корпоративной базы знаний через систему выявления, формализации и создания новых знаний, превращение их в интеллектуальный капитал;
- передача знаний по всем направлениям деятельности, необходимых для осознанного труда и создания пользы для заказчиков (как внутренних, так и внешних);
- формирование творческой и трудовой среды в компании.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ, ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА:

1. Принцип создания пользы Заказчику:

- проведение обучения, процедур оценки и развивающих мероприятий направлено на решение актуальных бизнес-задач;
- нужные знания предоставляются в нужном количестве, в нужное время и тем сотрудникам, которые сейчас в них нуждаются;
- результаты оценки помогают руководителям принимать решения в отношении конкретных людей и команды в целом, планировать их дальнейшую занятость, обучение и развитие.

2. Принцип признания:

- карьерный рост сотрудников зависит от результатов оценки и обучения;
- статус «наставника», «преподавателя» и «лучшего в профессии» является почетным;
- обучение, процедуры оценки и развития персонала и их результаты взаимосвязаны с иными процессами системы управления персоналом (подбор, адаптация, мотивация, прогнозное планирование, движение персонала).

3. Принцип непрерывного познания:

- обучение и развитие персонала происходит на протяжении всей трудовой жизни;
- в целях сохранения корпоративных и профессиональных знаний, обеспечения ускоренного развития и адаптации сотрудников в компании используется система управления знаниями и наставничество;
- учебные мероприятия строятся на сочетании корпоративного опыта и знаний с опытом и знаниями ведущих мировых лидеров/ экспертов;
- при наличии корпоративной экспертизы предпочтение отдается внутреннему обучению.

4. Принцип непрерывного развития:

- все оценочные, обучающие и развивающие мероприятия направлены на реализацию стратегии компании;
- программы обучения формируются исходя из потребностей завтрашнего дня и с учетом прогнозных тенденций каждой функциональности.

5. Принцип сотрудничества:

- сотрудники и руководители учатся вместе и друг у друга;
- каждый руководитель являет собой пример для сотрудников в части собственного постоянного обучения и развития;
- корпоративный университет отвечает за организацию и качество проведения оценочных и обучающих мероприятий, а руководители и их сотрудники за эффективное использование полученных знаний, умений, навыков.

6. Принцип надежности:

- при проведении мероприятий по обучению, оценке и развитию предпочтение отдается методам и инструментам, позволяющим экономить финансовые и временные ресурсы, без снижения требований к результатам данных процедур;
- при проведении оценки, обучения и развития используются только надежные и достоверные методы и инструменты.

7. Принцип гармонии:

- учебный процесс строится по принципу «70-20-10», где 70% отводится обучению на рабочем месте, 20% – самообучению и 10% – обучению в рамках школ корпоративного университета.

Старший вице-президент ГрК

Исполнительный Президент АК «Волга-Днепр»

Исполнительный Президент АК «Эйр Бридж Карго»

Вице-президент по организационному развитию

Директор департамента корпоративного образования

 С.И. Шкляник

 А.И. Башков

 Д.В. Ильин

 Д.Н. Обшаров

 Ф.В. Исайкина