

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета директоров
АО «НПО «Молния»
(протокол № 6/23 от 27 сентября 2023 г.)

**Кадровая политика АО «НПО «Молния»
на 2024 год**

ВВЕДЕНИЕ

С 2021 года АО «НПО «Молния» (далее – Общество) входит в состав интегрированной структуры – АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение».

Успешность развития Общества напрямую зависит от целенаправленной и активной кадровой политики, проводимой в Обществе.

1. Кадровая политика Общества

Кадровая политика является обязательным и важным приоритетом деятельности Общества и представляет собой совокупность принципов и методов, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала Общества, сфокусированных на решении наиболее актуальных задач всестороннего развития коллектива по улучшению условий труда, социальной защиты работников, повышения привлекательности и престижа работы на предприятии.

В настоящее время реализация приоритетов кадровой политики Общества характеризуется следующими особенностями:

1. Общество выполняет обязательства по исполнению норм и требований трудового законодательства и других нормативных правовых актов.

2. Проведение кадровой политики Общества ориентировано на решение кадровых задач – привлечение, закрепление и сохранение наиболее квалифицированных работников.

2. Основная цель и приоритеты кадровой политики Общества

Основной целью кадровой политики Общества является повышение эффективности управления персоналом путем создания эффективной системы управления сотрудниками Общества.

Основные приоритеты кадровой политики Общества:

- повышение результативности и обеспечение эффективного использования возможностей и потенциала персонала, оптимизация кадрового состава;
- обучение и развитие, планирование кадрового потенциала;
- создание эффективной системы общего вознаграждения, мотивации и стимулирования персонала;
- повышение привлекательности Общества на рынке труда;
- формирование и укрепление корпоративной культуры Общества;
- оценка ключевых показателей эффективности деятельности персонала.

3. Направления деятельности и основные мероприятия кадровой политики Общества

3.1. Направление 1. Повышение привлекательности предприятия на рынке труда

Привлекательность Общества на рынке труда как работодателя существенно будет повышаться при развитии следующих направлений:

- 1) сохранение уровня заработной платы не ниже среднего уровня по региону и отрасли;
- 2) совершенствование системы материального и морального стимулирования;
- 3) улучшение условий труда в Обществе;
- 4) предоставление дополнительных льгот и субсидий, а не только закрепленных законодательством Российской Федерации (совершенствование содержания социального пакета);
- 5) создание системы поддержки работников в решении жилищных вопросов.

3.1.1. Совершенствование системы материального и морального стимулирования работников.

Уровень оплаты труда работников Общества дифференцируется с проявлением индивидуальных способностей каждого работника.

При совершенствовании системы оплаты труда важным фактором является поддержание средней заработной платы в Обществе не ниже величины, установленной корпоративным соглашением между общественной организацией «Российский профессиональный союз трудящихся авиационной промышленности» и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение», и обеспечение роста заработной платы за счет ее увеличения путем проведения ежегодной индексации в соответствии с тем же соглашением, а также повышение доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства, внедрения прогрессивных технологий, нового оборудования, рационализаторских решений.

С целью повышения эффективности деятельности и стимулирования к повышению профессионального уровня сотрудников, выявления и поддержания высокопрофессиональных сотрудников наряду с материальным поощрением на предприятии разработана наградная политика с присвоением почетных званий и наград работникам Общества, добившихся высоких показателей в труде.

3.1.2. Организация профориентационной работы.

На территории Общества открыт Музей истории предприятия, на базе которого проводятся регулярные мероприятия:

- посещение музея работниками и гостями, проявляющими интерес к истории формирования Общества;

- регулярное участие в проекте Прочти#Район с государственным бюджетным учреждением культуры города Москвы «Объединение культурных центров Северо-Западного административного округа»;

- регулярное участие в проекте Открой#Моспром с департаментом инвестиционной и промышленной политики города Москвы, который знакомит всех желающих с работой столичных промышленных предприятий;

- регулярное участие в проекте «Профессиональные стажировки» для обучающихся школ и колледжей города Москвы с посещением производственных подразделений предприятия, проект знакомит учащихся и формирует представление о современных предприятиях и способствует повышению устойчивого интереса к рабочим профессиям;

Сотрудники Общества регулярно проводят встречи с учащимися старших классов, направленные на профориентационную работу и приобщение к истории Общества и популяризацию инженерных и рабочих специальностей.

3.1.3. Выполнение обязательств по коллективному договору.

В соответствии со статьей 40 Трудового кодекса основным документом в области социального партнерства между работодателем и профсоюзной организацией в Обществе является коллективный договор (далее – договор), который принят и действует с 2023 по 2026 годы.

Главное назначение коллективного договора – мотивация работников на качественный и производительный труд, а также привлечение и удержание работников в Обществе.

Формирование коллективного договора осуществляется в зависимости от финансовых возможностей Общества.

3.1.4. Создание системы поддержки работников Общества в решении жилищных проблем.

С целью повышения конкурентоспособности Общества на рынке труда, привлечения в Общество высококвалифицированных работников, а также создания условий, способствующих профессиональному росту, Общество предоставляет возможность решения жилищных вопросов для сотрудников рабочих профессий в виде:

- выплаты компенсаций за наем (поднаем) жилья;
- оплаты за счет Общества места в хостеле/общежитии.

3.2. Направление 2. Создание условий с целью привлечения квалифицированных работников, в том числе из числа молодых специалистов, закрепления их на предприятии для развития кадрового потенциала и формирования высокопроизводительного трудового коллектива

Для целей развития кадрового потенциала и формирования высокопроизводительного трудового коллектива важно развивать систему

непрерывного образования и повышения квалификации конструкторских, инженерных и рабочих кадров для целей разработки и высокотехнологичного производства продукции.

3.2.1. Формирование молодежного потенциала Общества.

Растущий производственный потенциал и динамичное развитие предприятия диктуют необходимость совершенствования кадровой политики, направленной на поиск и привлечение в Общество творческой и активной молодежи.

В Обществе организована работа по взаимодействию с федеральными государственными образовательными организациями высшего и среднего образования. На регулярной основе заключаются договоры о производственной практике со следующими учебными заведениями:

- МГТУ им. Н.Э. Баумана;
- Московским авиационным институтом;
- Самарским национальным исследовательским университетом им. академика С.П. Королева;
- НОЧУ ВО «Московский экономический институт»;
- Политехническим техникумом № 47 им. В.Г. Федорова;
- Московским государственным образовательным комплексом;
- Московским колледжем бизнес-технологий;
- Политехническим колледжем им. Н.Н. Годовикова.

Основные направления сотрудничества с опорными учебными заведениями:

- развитие системы стажировок и практик студентов и учащихся, аспирантов;
- привлечение для работы в Обществе молодых работников и выпускников учебных заведений;
- создание условий для повышения их профессионального мастерства и квалификации;
- проведение экскурсий на территории Общества;
- участие работников Общества в преподавательской работе;
- участие в Дне открытых дверей, проводимых в средних и высших профессиональных учебных заведениях с целью информирования учащихся о вакансиях предприятия;
- участие работников Общества в государственных итоговых аттестациях (ГИА) в роли наблюдателей с целью отбора студентов с высокой успеваемостью.

Молодые работники Общества участвуют в молодежных слетах, конференциях, форумах и спортивных мероприятиях корпоративного и федерального уровня.

3.2.2. Система наставничества и адаптация персонала.

Наставничество как форма практического и теоретического обучения (профессиональное обучение по рабочим профессиям) обеспечивает наиболее

быстрое и эффективное включение новых работников в деятельность Общества через оказание помощи в приобретении необходимых знаний, умений и навыков, в освоении и выполнении возложенных на них должностных обязанностей, оказание помощи новым работникам в освоении корпоративной культуры, ценностей, традиций, норм и правил, действующих в Обществе.

Руководство Общества ведет активную работу по популяризации легендарных разработок и передачи накопленного инженерного опыта в тесном взаимодействии опытных наставников с молодежью. Ветераны Общества рассматриваются как хранители накопленного опыта, их привлекают к наставничеству и обучению молодежи.

Адаптация – это процесс комплексного приспособления работников к принципам и организации трудовой деятельности, приобретения профессиональных знаний и навыков, приобщения к корпоративной культуре, формирования чувства долга и ответственности, положительного отношения к труду, гордости за выбранную профессию и лояльности к Обществу.

Профессиональная адаптация – форма адаптации, при которой наставник передает работникам профессиональные знания и навыки (наставничество), необходимые для скорейшего вхождения в должность и достижения производственных/операционных показателей в наиболее короткие сроки.

За адаптацию отвечает высококвалифицированный и опытный работник (наставник) Общества, закрепленный за другим работником, для проведения адаптации.

3.3. Направление 3. Создание и развитие системы обучения и повышение квалификации

Важнейшими условиями успешной деятельности Общества, обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции, повышение производительности труда является высокий уровень квалификации и профессиональное развитие персонала.

Уровень профессиональных компетенций сотрудников Общества поддерживается и развивается в системе постоянного обучения и повышения квалификации. Основной упор в данном процессе делается на внутрикорпоративное обучение, которое выступает в формах:

- на рабочем месте;
- семинары и тренинги.

Также обучение проводится с привлечением сторонних организаций.

Обучение планируется и проводится с целью подготовки персонала к решению стоящих перед Обществом задач.

4. Кадровый резерв Общества

Одним из ключевых направлений кадровой политики в области управления персоналом Общества является формирование, развитие и использование потенциала кадрового резерва Общества.

Кадровый резерв Общества – специально сформированная группа работников Общества с высокими показателями эффективности деятельности, обладающих необходимыми профессиональными и личностно-деловыми качествами для выдвижения на вышестоящие или смежные должности, готовых к прохождению или прошедших специальную программу развития и готовых для замещения должностей.

Целью формирования и развития кадрового резерва является своевременное и качественное обеспечение Общества эффективными работниками, способствующими достижению стратегических целей.

Основные задачи формирования и развития кадрового резерва Общества:

- сохранить и развить кадровый потенциал;
- обеспечить стабильную смену поколений и сохранение преемственности системы управления и корпоративных ценностей;
- удержать и обеспечить продвижение работников с высокой эффективностью и потенциалом к развитию за счет предоставления им возможностей профессионального и карьерного роста;
- повысить уровень лояльности и мотивации работников.

5. Сроки и механизм реализации кадровой политики Общества

Настоящая кадровая политика представляется как основополагающий документ, определяющий цели, задачи и основные направления развития кадровой политики Общества в целом и на 2024 год в частности.

В связи с этим в кадровой политике представлен общий перечень основных направлений, мероприятий, рекомендаций, которые могут быть применены при решении кадровых задач Общества.