

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ООО «ММК-УГОЛЬ»

Кадровая политика является составной частью Стратегии развития и интегрированной системы менеджмента ООО «ММК-УГОЛЬ».

Миссия кадровой политики – содействие Обществу в достижении целей деятельности за счет совершенствования системы управления персоналом на основании постоянного мониторинга внешней и внутренней среды Общества и направленная на человекоцентричность.

Главная ценность ООО «ММК-УГОЛЬ» – работники, имеющие соответствующую квалификацию, желание достигать высоких результатов в работе, повышать свой трудовой потенциал, вовлеченные в жизнь Общества и поддерживающие изменения.

У работников Общества есть возможность, работая и получая вознаграждение за свой труд, гарантии и компенсации, удовлетворять свои потребности: в безопасности, в социализации, признании и самовыражении.

Целью кадровой политики является обеспечение конкурентоспособности ООО «ММК-УГОЛЬ» через эффективную систему управления персоналом.

Управление развитием кадрового потенциала и совершенствование бизнес-процессов управления персоналом является одним из инструментов устойчивого развития ООО «ММК-УГОЛЬ».

Приоритетными задачами кадровой политики являются:

1 Формирование компетентного, стабильного кадрового состава, стремящегося работать качественно и результативно на достижение цели Общества.

2 Соблюдение трудовых прав работников в соответствии с требованиями трудового законодательства, нормативных актов РФ.

3 Воспроизводство кадров путем привлечения молодых работников, их закрепление в Обществе, развитие и вовлеченность.

4 Материальное и нематериальное стимулирование работников, направленное на их удержание в коллективе, развитие трудового потенциала для повышения производительности труда.

5 Формирование имиджа ООО «ММК-УГОЛЬ» как привлекательного работодателя через продвижение HR-бренда.

6 Совершенствование систем организационного развития и управления.

7 Совершенствование систем управления персоналом, внутренних и внешних коммуникаций через цифровизацию HR-процессов.

В Обществе действуют нормативные документы, определяющие цели, задачи, процедуры реализации основных направлений кадровой политики: стандарты, положения, инструкции, программы (планы) мероприятий и прочее.

Общество обеспечивает постоянное совершенствование кадровой политики и актуализирует её в соответствии с целями и задачами, изменениями внешней среды и ожиданиями заинтересованных сторон.

Директор

М.Л. Краснов