

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ «ХУМО»

Стабильность, надёжность и гарантия обязательств со стороны Компании. Компания заинтересована поддерживать и СОХРАНЯТЬ свой основной КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, отвечающий всем требованиям и заявленным ценностям. В связи с этим улучшает УСЛОВИЯ ТРУДА, МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ и соблюдает все свои ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРЕД СВОИМ ПЕРСОНАЛОМ.

Уважение прав и интересов сотрудника. Вся система взаимоотношений между Компанией и Сотрудниками строится на базе действующего законодательства Республики Таджикистан, основой служит Трудовой кодекс. В Компании выполняются нормы, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором, а в некоторых случаях принятые в Компании нормы обеспечивают даже более полную и широкую социальную защищённость Сотрудников.

Общая атмосфера (морально-психологический климат) в Компании: ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ, ДЕМОКРАТИЧНОСТЬ, ТВОРЧЕСТВО. Руководство Компании стремится к созданию и поддержанию спокойной, доброжелательной, демократичной и творческой атмосферы. Руководители Компании всех уровней открыты для общения со всеми Сотрудниками. Компания поддерживает проявление инициативы и креатива со стороны работников при решении ими поставленных задач. Потому что именно во время решения задач происходит реальное развитие сотрудников.

Политика в области стабилизации кадрового состава. Компания гарантирует уважение и помощь всем вновь приходящим Сотрудникам. И Руководство, и все Сотрудники ответственны за скорейшую адаптацию новичков в Компании.

Компания создает все необходимые условия для удержания сильных Сотрудников через:

- Совершенствование условий труда и техническое оснащение рабочих мест;
- Развитие социальных программ для персонала;
- Проведение открытой политики карьерного и профессионального роста.

Политика в области найма. Наша Компания открыта для всех людей, соответствующих нашим *общим ценностям* и желающих реализовать себя в профессиональном плане. Мы понимаем, что рынок труда не может предоставить нам 100%-но готовых Специалистов и Менеджеров, поэтому мы готовы рассматривать «неидеальных» кандидатов, т.е. тех, кто имеет ЗДОРОВЫЕ АМБИЦИИ и ХОРОШИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОСТА, тех, кто стремится найти себя, обрести профессию и развиваться вместе с развитием Компании. Мы готовы учить тех, кто реально хочет учиться и быть полноценным «игроком» в нашей Команде.

В Компании ПРИЁМ НА РАБОТУ новых Сотрудников (независимо от уровня должности) проводится только на КОНКУРСНОЙ ОСНОВЕ, согласно утверждённым Правилам.

В нашей Компании каждый Сотрудник может изменить, по своему желанию, направление деятельности. А это значит, что каждый может принять участие в конкурсе на замещение отрывающихся (в т.ч. управленческих) вакансий.

В Компании установлен Порядок найма на работу родственников наших сотрудников.

Родственники работников могут участвовать в конкурсе на замещение любой вакантной должности на общих основаниях в случае полного соответствия занимаемой должности и отсутствия конфликта интересов.

Совместная работа родственников, связанных с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью друг другу в порядке совместительства в ЗАО МДО «Хумо» запрещается.

Запрещается совместная работа – в ЗАО МДО «Хумо» (его обособленном подразделении) на должности Руководителя, Главного бухгалтера (его заместителей) и Кассира – лиц, состоящих между собой в близком родстве, если их работа связана с непосредственной подчинённостью или подконтрольностью одного из них другому.

Приём на работу близких друзей работника, которые в работе будут в непосредственном подчинении друг друга, также является случаем конфликта интересов.

К числу родственников относятся следующие лица:

- Родители;
- Супруги;
- Братья и сестры;
- Двоюродные братья и сестры;
- Сыновья и дочери;
- Племянники и племянницы;
- Братья, сестры, родители и дети супругов.

При приёме новых Сотрудников на работу в нашу Компанию не имеют значения их:

- национальность
- религиозная принадлежность
- пол
- семейное положение

Мы отдаем предпочтение тем людям, которые:

- Профессиональны либо компетентны в своей сфере деятельности, и не успокаиваются на достигнутом;
- Ориентированы на достижение конкретных результатов в работе;
- Готовы нести ответственность за свои действия и поступки;
- Имеют про-активную позицию в жизни и не боятся проявлять инициативу;
- Которые ставят интересы компании выше своих собственных;
- Честны и доброжелательны.

Хорошо продумать, ЧТО именно потребуется от кандидата.

- Главный вопрос НЕ в том, ЧТО умеет или не умеет тот или иной кандидат.
- Главный вопрос в том, КАКОВЫ сильные стороны и достоинства того или иного кандидата, действительно ли эти качества необходимы для выполнения будущих функциональных обязанностей.

Допустим, человек/ кандидат идеально подходит с точки зрения технических аспектов рассматриваемой должности (например, разбирается в фин.анализе или владеет иностранным языком), но если эта должность требует умения формировать

работоспособный и эффективный коллектив, а именно этого умения кандидату не достаёт, то этот кандидат НЕ подходит.

Необходимо понимать, что от кандидата потребуются:

Личностные качества – эмпатия (умение видеть вещи глазами других людей), желание доказать свою дееспособность и стремление чего-то добиться в жизни, ориентация на результат (а НЕ на процесс), ответственность, доброжелательность, стрессоустойчивость и т.д. (в зависимости от ценностей компании и характера работы)

Профессиональные навыки – допустим, менеджерские/ управленческие навыки (уметь организовать работу офиса, управлять процессами и сотрудниками, мотивировать и контролировать их деятельность, уметь работать в «команде», взаимодействовать с другими подразделениями компании и т.д.). Решение каждой из этих задач требует от кандидата на должность Регионального Менеджера особых качеств.

Специальные знания и навыки – допустим, маркетинговые (умение видеть «плюсы» и «минусы» продукции, умение изучать рынок и анализировать конкурентов и клиентов, знать методы продвижения продукции/ торговой марки и т.д.).