

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «ББК»
Д.А. Кучаев
«17» июня 2023 г.



Положение о кадровой политике ООО «ББК»

Кадровая политика общества с ограниченной ответственностью «БОРОВСКАЯ БУМАЖНАЯ КОМПАНИЯ» (Сокращенное наименование ООО «ББК», далее по тексту может использоваться сокращение – организация) – это целостная и упорядоченная совокупность методов, процедур и программ воздействия на работников организации, с целью максимального использования их потенциала для достижения поставленной цели.

Политика управления персоналом основана на миссии организации – извлечения прибыли за счет производства и продажи чековой термоленты и термоэтикетки.

ООО «ББК» осуществляет следующие виды деятельности:

производство и продажа чековой ленты для кассового и POS-терминального оборудования, а также устройств самообслуживания (банкоматы, электронные очереди и киоски);

Основные цели политики управления персоналом ООО «ББК» - создание высококвалифицированного сплоченного коллектива единомышленников способного эффективно решать стоящие перед организацией задачи, улучшение качества продукции, получение организации наилучших экономических результатов а также своевременное обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации.

Исходя из миссии и целей управления персоналом ООО «ББК» ставит перед собой следующие задачи:

- повышение результативности бизнеса;
- развитие системы мотивации персонала, позволяющий каждому сотруднику рассчитывать на вознаграждение, соответствующее его личному вкладу в дело организации.
- предоставление сотрудникам возможности обучения и повышения квалификации, позволяющий каждому сотруднику рассчитывать на карьерный рост, соответствующий его профессиональному уровню.
- социальная защита сотрудников.

В основе политики организации лежат следующие принципы:

Системность – все элементы политики управления персоналом тесно связаны между собой.

Эффективность – затраты на мероприятия по реализации политики управления персоналом должны окупаться результатами хозяйственной деятельности организации.

Справедливость – создание системы стимулирования персонала, позволяющий каждому работнику рассчитывать на карьерный рост и вознаграждение, соответствующее его профессиональному уровню и личному вкладу в дело организации.

Развитие – постоянное развитие и совершенствование персонала, предоставление работникам возможности обучения повышения квалификации, позволяющий каждому работнику рассчитывать на карьерный рост.

Для реализации поставленных задач нами выделены и развиваются основные направления политики управления персоналом:

- привлечение на работу высококвалифицированных кадров и расстановка персонала в соответствии с требованиями должности, уровнем знаний, соответствие объема заданий, полномочий и ответственности человека, а также требуемого опыта;

- справедливое соответствие оплаты труда объему и сложности выполняемой работы, материального и морального стимулирования работников в свете намеченной стратегии бизнеса;
- развитие социальных отношений:
 - тренинги, направленные на сплочение коллектива;
 - поддержание традиций в коллективе;
 - надлежащая организация рабочего места;
 - совместные выезды на природу линейных руководителей подразделений и подчинённых;
 - создание доверительных отношений внутри коллектива;
 - поощрение творческих проявлений;
 - предотвращение и разрешение конфликтных ситуаций
- оценка результативности деятельности персонала;
- обучение, переобучение повышение квалификации работников;
- самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения;

Система развития мотивации персонала в организации ООО «ББК» заключается в нормировании трудового процесса, тарификации оплаты труда, а также установление повременно-премиальной системы оплаты труда.

Административным работникам установлен фиксированный оклад. Премии выплачиваются по факту выполнения больших проектов.

Работникам также установлен фиксированный оклад с учетом их квалификации. Премии выплачиваются от объема выполненных работ. При повышении квалификации окладная часть увеличивается на 10%.

Отделу продаж также установлен фиксированный оклад. Премии выплачиваются в зависимости от выполнения плана продаж.

Переработки в выходные и праздничные дни оплачиваются в двойном объеме согласно ТК РФ.

При трудоустройстве в ООО «ББК» работникам обозначаются перспективы карьерного и зарплатного роста, обучения за счет организации в зависимости от личного вклада и опыта работы.

По результатам работы и личного вклада, работники, отработавшие в организации более 2-х лет, могут быть отправлены на курсы повышения квалификации за счет организации.

Социальная политика организации направлена на поддержку коллектива в целом так и каждого отдельного работника. Социальная защита представляет собой целый комплекс специальных мероприятий, которые гарантируют право на достойную и безопасную жизнь работников.

- Работникам выплачиваются единовременные пособия при потере кормильца, рождение детей);
- Обеспечиваются нормальные условия труда для жизнедеятельности работников;
- Периодически проходят тренинги на раскрытие потенциала работников и связывание мотивации работников с конечными результатами работы.
- совместные выезды руководителей и подчинённых в места отдыха;

- поддержание традиций в коллективе;
- работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, оказывается психологическая помощь.

Гармоничное сочетание всех вышеперечисленных условий позволяет создать мощный стимул для профессионального развития работников и снижения процента текучести кадров.

Благодаря этому повышается производительность труда, стабилизируется его доход, увеличивается прибыль в организации и предотвращаются разногласия между сотрудниками.