

Обязательные мероприятия по охране труда в Группе	2016	2017	2018
Обучение руководителей по охране труда, человек	64	120	9
Производственный контроль, рабочих мест	19	820	900
Предварительные и периодические медосмотры, человек	66	8	108
Специальная оценка условий труда (декларация рабочих мест), рабочих мест	145	19	1 101
Психиатрические освидетельствования (проводятся один раз в пять лет), человек	–	16	–
Обучение «Первая помощь пострадавшим», человек	–	45	136

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА

Биржа уделяет особое внимание вопросам непрерывного повышения эффективности бизнес-процессов и системы управления.

В 2018 году в рамках преобразования структуры основных рыночных подразделений были выделены два ключевых направления – продажи и развитие продуктов. Для продвижения продуктов и услуг Биржи выделенным сегментам клиентов и для организации кросс-рыночных активностей, а также для комплексной кросс-рыночной работы с ключевыми клиентами и эмитентами Биржи были созданы новые структурные подразделения. Целью данных изменений явились повышение эффективности работы каждого рынка, оптимизация бизнес-процессов, унификация процесса взаимодействия с клиентами, в том числе для роста уровня удовлетворенности клиентов и общего объема услуг. Данные трансформации были направлены на внедрение более плоской, горизонтальной структуры управления в бизнес-подразделениях, что отвечает задачам реализации кросс-рыночных стратегических проектов Биржи, а также обеспечения карьерных возможностей для сотрудников. Для создания платформы маркетплейса финансовых продуктов в 2018 году в рамках одноименного проекта было сформировано отдельное структурное подразделение.

Организационная структура размещена в приложении.

Организационная структура размещена в приложении, с. 226

Количественный состав Правления Биржи в конце отчетного года уменьшился с шести до пяти членов Правления в связи с переходом в другую компанию Сергея Полякова, управляющего директора по информационным технологиям, члена Правления. С конца декабря курирование подразделений информационных технологий осуществляет Дмитрий Щеглов, член Правления – управляющий директор по операционной деятельности. В зону ответственности Игоря Марича, члена Правления – управляющего директора по денежному и срочному рынкам, перешли вопросы управления проектами и оптимизации процессов.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Биржа стремится обеспечить конкурентоспособный уровень оплаты труда для привлечения, удержания и мотивации сотрудников. Система оплаты труда включает в себя фиксированную (оклад) и переменную (годовая премия) составляющие. Определение размера фиксированной части оплаты труда и целевого размера переменной части происходит с учетом действующей системы должностных разрядов (грейдов) и данных рынка заработных плат. Переменная часть вознаграждения зависит от результатов деятельности Группы и индивидуальных результатов сотрудника, оцениваемых в рамках процесса управления эффективностью.

Наблюдательный совет Биржи утвердил на 2018 год общекорпоративные цели, включавшие финансовые показатели, показатели по ключевым проектам и связанные с развитием бизнеса и технологий Биржи.

Общекорпоративные цели НКЦ и НРД отличаются от целей Биржи в силу специфики деятельности указанных компаний, выполняющих функции ЦК и центрального депозитария соответственно, а также требований законодательства, предъявляемых к кредитным организациям. В этой связи общекорпоративные цели данных компаний рассматриваются отдельно и утверждаются соответствующими решениями наблюдательных советов данных организаций.

Для удержания ключевого персонала, его мотивации на долгосрочное, устойчивое развитие бизнеса всей Группы действует Программа долгосрочной мотивации, основанной на акциях, принципы и параметры которой утверждены Наблюдательным советом Биржи.

Кроме того, в Группе действует система льгот, включающая в себя несколько типов страхования, а также различные виды материальной помощи.

Биржа последовательно повышает конкурентоспособность компенсационного пакета для найма и удержания профессиональных кадров. В отчетном году на Бирже велась работа по усилению зависимости переменной части вознаграждения, особенно сотрудников рыночных подразделений, от финансовых целей и реализации стратегических проектов через систему целеполагания.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Одним из направлений стратегии Группы является совершенствование корпоративной культуры, целями которого являются:

- ▶ выработка наиболее эффективных моделей поведения сотрудников для решения стоящих бизнес-задач;
- ▶ повышение вовлеченности сотрудников в реализацию стратегии;
- ▶ повышение эффективности взаимодействия сотрудников (вертикального, горизонтального, кросс-функционального).

Основа совершенствования корпоративной культуры – ценности Группы:

- ▶ мы отвечаем за будущее компании;
- ▶ мы развиваемся и готовы к изменениям;
- ▶ мы в партнерстве с клиентами;
- ▶ мы открыты и порядочны.

Корпоративные ценности интегрированы во все ключевые процессы и средства коммуникации:

- ▶ обратная связь по ценностям и компетенциям;
- ▶ внутренние коммуникации;
- ▶ демонстрация топ-менеджерами личного примера следования ценностям;
- ▶ аудит регулярных бизнес-процессов на соответствие ценностям;
- ▶ обучение сотрудников;
- ▶ оценка персонала при найме по ценностям;
- ▶ нематериальное поощрение сотрудников;
- ▶ управление талантами;
- ▶ развитие HR-бренда;
- ▶ программы признания, номинации которых разработаны в прямой взаимосвязи с ценностями;
- ▶ корпоративные клубы.

Мы стремимся к единому подходу в развитии нашей корпоративной культуры, поэтому 2019 год объявлен годом диалога между руководителем и подчиненным, между внутренними заказчиками и исполнителями, между коллегами.

Для мониторинга корпоративной культуры было проведено исследование вовлеченности персонала Группы, в котором приняли участие 88 % сотрудников Группы. По результатам исследования определены основные зоны развития, которым в 2019 году будет уделяться особое внимание.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Система обучения и развития Биржи включает образовательные программы, инструменты развития на рабочем месте и самообучения. При этом Биржа делает акцент на передаче сотрудникам ответственности за их развитие, предоставляя для этого современные технологии, ресурсы и дополнительные возможности. Начиная с 2017 года Биржа придерживается концепции обучения «70–20–10», которая предполагает смещение фокуса в обучении на самообучение и развитие на рабочем месте (70 % усилий) вместе с обучением на опыте других (20 % усилий) и непосредственным прохождением тренингов (10 % усилий).

В различных образовательных программах и тренингах приняли участие 692 сотрудника.