



08

Человеческий капитал

Управление персоналом

Корпоративная социальная поддержка

Оплата труда

Карьерные возможности и поиск талантов

Вовлеченность и удовлетворенность работой — залог достижения амбициозных целей

Стажерские программы как способ привлечения молодых специалистов

Непрерывное обучение



Человеческий Капитал

Ирина Антонова,
Директор по персоналу, член Правления

Управление персоналом

Сотрудники НРД являются частью капитала компании. Большое внимание в НРД уделяется развитию и поддержанию вовлеченности персонала, его социальной поддержке.

Численность сотрудников компании на конец 2020 года составила 521 человек¹. 96% сотрудников имеют высшее профессиональное образование. Общий уровень текучести кадров снизился по сравнению с прошлым годом и остается ниже средних показателей в финансовом секторе — 5% от средней численности персонала.

В 2020 году численность сотрудников-мужчин по отношению к женщинам составила: мужчины — 43%, женщины — 57%. Доля женщин среди руководителей² составляет 55%. Уровень вознаграждения сотрудников в НРД определяется в соответствии с функционалом и уровнем позиции, уровень заработных плат по аналогичным позициям у мужчин и женщин равнозначный, что указывает на гендерное равенство и равные возможности в части профессионального роста.

Корпоративная социальная поддержка

В 2020 году была актуальна социальная поддержка сотрудников. Чтобы обезопасить своих сотрудников от нового заболевания — COVID-19, руководство НРД перевело максимальное число функций на удаленный режим работы, оставив в офисе минимальное количество сотрудников для поддержания критичных для бизнеса процессов. В офисе были приняты меры по санитарной обработке рабочих мест и мест общего использования, по обеспечению работающих в офисе сотрудников средствами индивидуальной защиты. В офис выезжали бригады медработников для тестирования сотрудников компании на наличие вируса. Были разработаны мероприятия по предотвращению заражения сотрудников в офисе — дистанцирование и разумное зонирова-

ние офиса, возможность сдвига начала рабочего дня. Помимо традиционно предоставляемых сотрудникам программ добровольного медицинского страхования, страхования от критических заболеваний и несчастных случаев сотрудники могли рассчитывать на материальную помощь в связи с затратами по лечению новой инфекции и реабилитации после заболевания. Немаловажным вкладом в социальную защищенность стало решение руководства НРД оплачивать больничные листы сотрудников, перенесших острые респираторные инфекционные заболевания, в размере 100% от оклада вне зависимости от длительности больничного листа.

¹ Без учета совместителей, а также работников, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком.

² Руководящие должности: начальник отдела, начальник управления, директор структурного подразделения, члены Правления.

Оплата труда

Компания из года в год поддерживает конкурентоспособную оплату труда для своих сотрудников, следит за тенденциями вознаграждения разных категорий специалистов. Несмотря на сложную рыночную ситуацию 2020 года и общее снижение уровня доходов

в стране и мире в целом, компания не только поддержала текущий уровень дохода своих сотрудников, но и провела пересмотр вознаграждения в сторону увеличения, опираясь на показатели эффективности подразделений.

Карьерные возможности и поиск талантов

Проектом 2020 года стала работа по диагностике существующей в компании системы мотивации персонала и разработке кастомизированного ценностного предложения для категории ключевых сотрудников, проработавших в компании длительное время и об-

ладающих глубокой экспертизой в своей области, в целях их удержания и дополнительного стимулирования. Работа по данному проекту будет продолжена в 2021 году.

Вовлеченность и удовлетворенность работой — залог достижения амбициозных целей

НРД большое внимание уделяет факторам, влияющим на вовлеченность и удовлетворенность сотрудников. В 2020 году было проведено исследование индекса вовлеченности персонала. По итогам исследования уровень вовлеченности составил 86,2%, что соответствует лучшим показателям среди компаний финансовой отрасли. Основными

драйверами вовлеченности в НРД являются внутренняя культура, основанная на доверии и хорошей коммуникации между сотрудниками, отличные качества непосредственного руководителя, понятная сотрудникам стратегия компании.

Стажерские программы как способ привлечения молодых специалистов

В 2020 году стажерская программа продолжила свое развитие. На стажировку в компанию были привлечены молодые люди из ведущих вузов страны, 70% из них — стажеры ИТ-направления. Компания стремится воспитать настоящих профессионалов со знанием основ деятельности Центрального депозитария. Такой подход обеспечивает не только приток в компанию молодых специалистов технических специальностей, но и хорошее понимание сути ее деятельности.

С помощью программы стажировок НРД стремится создать образ привлекательного работодателя не только среди будущих финансистов, но и среди будущих разработчиков, системных аналитиков и тестировщиков.

Непрерывное обучение

Несмотря на изменившиеся условия работы, вопрос развития сотрудников по-прежнему является одним из главных. Для наращивания профессиональной экспертизы и развития навыков личной эффективности компания полностью перешла на онлайн-формат обучения. Были организованы и проведены программы как для линейных специалистов, так и для управленческого состава компании.

Прорабатывались темы работы с распределенной командой, управление в ситуации неопределенности, работа со стрессом. Каждая программа была разработана с учетом меняющихся условий работы сотрудников и помогала справиться с самыми сложными ситуациями, связанными с удаленным форматом работы.