

08

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ



Управление персоналом

Корпоративная социальная
поддержка

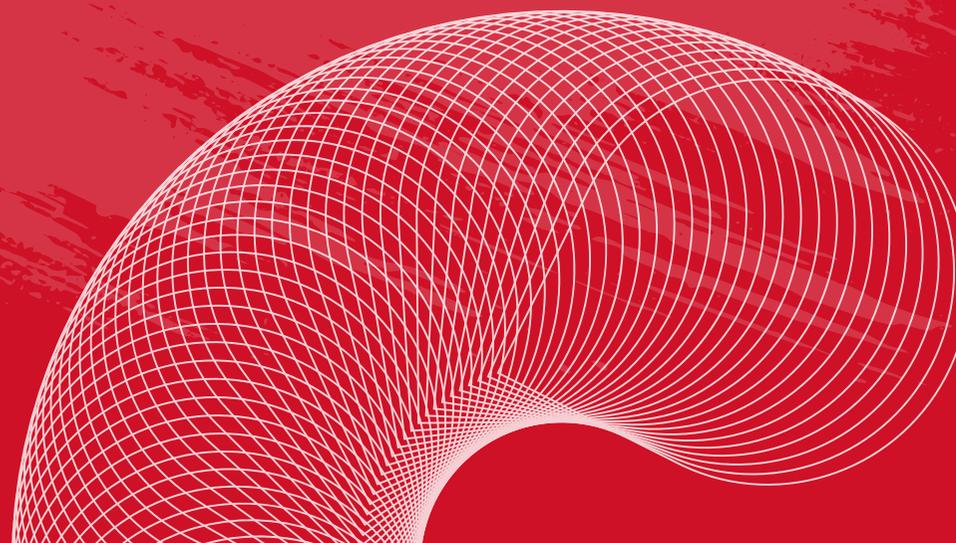
Продвижение HR-бренда

Непрерывное обучение сотрудников
с использованием digital

Обновление подходов:
обратная связь и развитие

Ставка на командную работу

Молодое поколение,
работа со студентами





ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ



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

Ирина Антонова,
директор по персоналу



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Численность сотрудников Компании за 2019 год в среднем составила 505 человек¹. 97% сотрудников имеют высшее профессиональное образование. Общий уровень текучести кадров снизился по сравнению с прошлым годом и остается ниже средних показателей в финансовом секторе — 7,7% от средней численности персонала.

В 2019 году численность сотрудников мужчин по отношению к женщинам составила: мужчины — 44%, женщины — 56%. Доля женщин среди руководителей²

составляет 52%. Уровень вознаграждения сотрудников в НРД определяется в соответствии с функционалом и уровнем позиции, уровень заработных плат по аналогичным позициям у мужчин и женщин равнозначный. В течение 2019 года было примерно равное количество повышений в должности среди мужчин и женщин (4% и 5% от общего количества сотрудников каждого пола). Представленные показатели указывают на гендерное равенство и равные возможности в части карьерного роста.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Большое внимание в НРД уделяется социальной поддержке сотрудников. Помимо традиционно предоставляемых сотрудникам программ добровольного медицинского страхования, страхования выезжающих за рубеж, страхования от критических заболеваний и несчастных случаев, а также материальной помощи в связи с различными событиями в жизни сотрудника в течение 2019 года в НРД был проведен ряд активностей (реалити-игра «Шагаем вместе», тематические семинары, эндокрино-

логический скрининг в офисе), направленных на сохранение и укрепление здоровья, популяризацию здорового образа жизни.

Компания поддерживает семейные ценности, приглашая детей сотрудников в офис НРД на «День семьи». Дети с удовольствием погружаются в рабочую атмосферу родителей, познавая через игры, квесты, мастер-классы увлекательный мир финансов.

ПРОДВИЖЕНИЕ HR-БРЕНДА

В 2019 году был обновлен и доработан удобный и функциональный карьерный сайт, на котором размещена информация, интересная потенциальным сотрудникам Компании. Сайт позволяет оценить ценности и приоритеты Компании, принять взвешенное решение при соискании должности в Национальном расчетном депозитарии.

Компания постоянно отслеживает и использует в работе новые каналы коммуникации с потенциальными кандидатами. Каналы коммуникации напрямую зависят от целевой аудитории, в которой заинтересована Компания. Это касается не только опытных профессионалов, но и студентов, и выпускников вузов. Такой подход дает возможность открыто и объективно рассказывать о своих приоритетах, привлекать мотивированных и эффективных сотрудников, быть доступной и привлекательной Компанией для молодежи.

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.

-
-
-
-
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11



НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ DIGITAL

Компания стремится поддерживать высокий профессиональный уровень сотрудников и наращивать лидерский потенциал руководителей. НРД предлагает обучающие программы для всех уровней сотрудников в Компании. При этом используются дистанционные формы обучения, онлайн курсы и программы развития. В Компании распространена практика внутреннего кросс-функционального обучения, которое обеспечивает процесс непрерывной передачи и накопления внутренних уникальных знаний. Все обучающие активности Компании отслеживаются и анализируются во внутренних системах, собирая полноценную HR-аналитику.

ОБНОВЛЕНИЕ ПОДХОДОВ: ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ И РАЗВИТИЕ

В 2018 году был проведен опрос индекса вовлеченности персонала, итоги которого продемонстрировали, что уровень вовлеченности сотрудников НРД соответствует уровню наиболее успешных мировых компаний. Вместе с тем были выявлены зоны, в которых сотрудники чувствуют определенную неудовлетворенность.

В отчетном периоде были проведены внутренние фокус-группы, в которых было задействовано порядка 70 сотрудников из разных подразделений. В ходе фокус-групп были проработаны ключевые проблемные зоны.

По итогам проведенных фокус-групп были подготовлены информационные встречи с сотрудниками, проведены изменения и улучшения в ряде внутренних процессов работы с персоналом.

-
-
-
-
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11



СТАВКА НА КОМАНДНУЮ РАБОТУ

Для достижения стратегических целей Компании необходима слаженная работа всех подразделений. Оказание поддержки при формировании командной работы — одно из приоритетных направлений работы HR-службы.

В 2019 году было проведено несколько командных сессий с ключевыми представителями бизнес-подразделений и IT-блока. В ходе сессии были достигнуты внутренние договоренности, связанные с работой в команде всех участников, проработаны зоны ответственности сотрудников, обеспечивающих внутреннюю работу Компании.

МОЛОДОЕ ПОКОЛЕНИЕ, РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ

Из года в год Компания стремится привлекать молодых специалистов и растит из них настоящих профессионалов. Одним из главных направлений работы в данной области является работа со студентами.

Организация стажировок и ежегодной конференции для студентов является важной частью работы с молодым поколением. В 2019 году ежегодная конференция NSD Progress была проведена в обновленном формате. Для выступлений на конференции были приглашены самые успешные и мотивированные ребята из ВШЭ. Компания провела внутреннее обучение для выступающих по теме «Навыки презентации».

В 2019 году на стажировку в Компанию было привлечено студентов на 40% больше по сравнению с прошлым годом. Это дало возможность большему числу ребят начать свой первый трудовой опыт, а Компании получить больше обученных молодых специалистов в штат.

-
-
-
-
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11