

Персонал

Кадровая политика

Биржа стремится стать лучшим работодателем, предоставляющим своим сотрудникам равные возможности для реализации их способностей, талантов и потенциала, вне зависимости от их возраста, расы, пола, социального происхождения и иных признаков или личных характеристик.

Кадровая политика Биржи направлена на решение трех основных задач:

- ▶ привлечение, мотивация и удержание высококлассных специалистов и руководителей;
- ▶ непрерывное профессиональное развитие сотрудников;
- ▶ создание атмосферы, способствующей раскрытию потенциала сотрудников и достижению лучших результатов и реализации стратегических целей Биржи.

В соответствии с законодательством Российской Федерации и с собственным Кодексом деловой этики Биржа не допускает дискриминации в сфере труда. В Кодексе деловой этики, обновленном в 2016 году, зафиксирована приверженность всего персонала принципам равенства в отношении соблюдения трудовых прав, отсутствия дискриминации персонала и клиентов в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам. Биржа проявляет уважение к культурам, мнениям и образу жизни всех сотрудников, не участвует в каких-либо действиях, которые могли бы способствовать созданию на рабочем месте атмосферы запугивания, враждебности, оскорбления или унижения человеческого достоинства.

Кодекс деловой этики размещен на внутреннем портале Биржи, необходимость его соблюдения закреплена во всех должностных инструкциях и трудовых договорах с сотрудниками. Всем работникам при приеме на работу в рамках программы адаптации выдается «Книга нового сотрудника», в которой содержится раздел, посвященный вопросам деловой этики. Кроме того, система обязательных курсов Группы включает курс деловой этики. Темы деловой этики, конфликта интересов и работы с инсайдерской и конфиденциальной информацией освещаются представителями Службы внутреннего контроля для новых сотрудников в рамках программы адаптации.

Биржа непрерывно совершенствует процессы управления персоналом и обучения сотрудников. Согласно обновленной в 2017 году HR-стратегии, планируется отдать приоритет вопросам благополучия и комфорта работников, а также реализовать инициативы по предоставлению сотрудникам большей гибкости в отношении организации рабочего места, графика и режима рабочего времени. Биржа продолжит работу по созданию HR Digital платформы – цифровой HR-среды, поддерживающей реализацию кадровой политики с использованием передовых HR-технологий.

БОЛЕЕ
700
СОТРУДНИКОВ

в 2017 году прошли
свыше 2 200 дистанционных курсов

Структура персонала по категориям¹, человек

Штатные сотрудники ²	2014		2015		2016		2017	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Руководители высшего звена	10	6	11	5	17	4	17	4
Руководители функциональных подразделений	263	191	247	179	243	176	256	176
Специалисты	472	595	499	568	533	609	564	589
Рабочие	37	0	33	0	31	0	31	0
Всего	782	792	790	752	824	789	868	769
		1 574		1 542		1 613		1 637

Структура персонала по возрасту¹, человек

Штатные сотрудники ²	2014		2015		2016		2017	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
До 25 лет	50	60	65	46	42	29	56	32
26–35 лет	265	306	272	300	278	283	304	274
36–55 лет	370	393	367	375	392	421	395	411
Старше 56 лет	97	33	86	31	112	56	113	52
Всего	782	792	790	752	824	789	868	769
		1 574		1 542		1 613		1 637

Текучесть кадров, %

	2014		2015		2016		2017	
	Коэффициент текучести кадров		Коэффициент текучести кадров		Коэффициент текучести кадров		Коэффициент текучести кадров	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
До 25 лет	10,4	24,9	31,0	33,3	5,6	2,7	16,1	15,6
26–35 лет	9,6	8,0	9,7	8,7	13,8	6,2	10,9	10,6
36–55 лет	6,5	3,6	4,2	4,3	7,9	3,3	7,1	4,6
Старше 56 лет	1,8	0	3,7	5,1	3,0	9,2	7,1	9,6
Всего	7,0	6,2	7,1	7,1	9,2	4,7	9,0	7,5
		6,6		7,1		7,0		8,3

¹ Данные приведены на конец периода.

² Без учета внутригрупповых совместителей (включая находящихся в декретном отпуске).

Среднегодовое количество часов обучения

Корпоративное обучение

	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	Корпоративное (навыковое) обучение	Общее количество часов обучения, часы				
			Распределение обучения по полу		Распределение обучения по категориям сотрудников		
			Мужчины	Женщины	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты
2014	27,15	13 928	6 904	7 008	–	10 024	3 888
2015	11,08	13 472	7 008	6 528	256	6 016	7 200
2016	10,72	13 472	9 051	7 367	658	7 829	7 931
2017	10,51	17 208	7 280	9 928	1 176	5 336	10 696

Профессиональное обучение

	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	Корпоративное (навыковое) обучение	Общее количество часов обучения, часы				
			Распределение обучения по полу		Распределение обучения по категориям сотрудников		
			Мужчины	Женщины	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	Специалисты
2014	6,76	7 110	–	–	–	–	–
2015	31,94	25 912	12 837	13 075	488	9 158	16 266
2016	16,40	25 124	13 638	11 486	568	8 240	16 326
2017	11,20	18 337	9 773	8 564	754	6 431	11 141

Корпоративное и профессиональное обучение

	Общее количество часов обучения, часы	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника, часы
2016	41 542	27,12
2017	35 545	21,71

Организационная структура

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

В 2017 году разработаны типовые структуры рыночных подразделений, в которых выделяются два ключевых направления: продажи и развитие продуктов, что позволит повысить эффективность работы каждого рынка и оптимизировать бизнес-процессы. Внедрение данных организационных изменений запланировано на первый квартал 2018 года.

Данные трансформации также направлены на внедрение более плоской, горизонтальной структуры управления в бизнес-подразделениях, что отвечает задачам по реализации кросс-рыночных стратегических проектов Биржи, а также создания карьерных возможностей для сотрудников.

Организационная структура размещена на с. 206-207 годового отчета.