

ჯგუფი ენერგო-პრო

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა

2021




ENERGO-PRO

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა

1. შესავალი

ჩვენი საქმიანობის ძირითადი მიმართულებაა ჰიდროენერგეტიკა. ჩვენ ვაწარმოებთ ჰიდროელექტროსადგურების ოპერირებას ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში, შავი ზღვის რეგიონსა და კავკასიაში. ასევე ჩართული ვართ ელექტროენერგიის დისტრიბუციისა და ვაჭრობის სფეროში, ვამუშავებთ მაშტაბურ სადისტრიბუციო ელექტროქსელებს ბულგარეთში და საქართველოში, 2.3 მილიონზე მეტი ელექტროქსელის მომხმარებლით.

ჩვენი კომპანია დაარსდა 1994 წელს ჩეხეთის რესპუბლიკის ქალაქ სვიტავიში. ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში ეკონომიკური გარდამავლობის პერიოდში კომპანია მონაწილეობდა ჰიდროელექტრო სექტორის მოდერნიზაციაში და რეაბილიტაციაში. ჩვენი ელექტროსადგურების ჯამური დადგმული სიმძლავრე 1,243 მეგავატია, ხოლო წლიური გენერაცია 3.8 ტერავატ/სთ-ს აღემატება.

მულტინაციონალურ ჯგუფ „ენერგო-პროს“, რომლის სათაო ოფისი გახლავთ ქ. პრაღაში, ერთ-ერთი კომპონენტია წყლის ტურბინების მწარმოებელი სლოვენური კომპანია Litostroj Power d.o.o., რომელიც ახორციელებს მნიშვნელოვან პროექტებს 60-ზე მეტ ქვეყანაში მსოფლიოს მასშტაბით. ჩეხეთის რესპუბლიკაში რეგისტრირებული მისი შვილობილი კომპანია Litostroj Engineering a.s. (ყოფილი CKD Blansko Engineering, a.s.) ორიენტირებულია კვლევით, დაპროექტების და საინჟინრო სამუშაოებზე. Litostroj Group ასევე აწვდის ჰიდროელექტროსადგურების მოწყობილობებს, მათ შორის ტუმბურ ჰიდროსადგურებს და სატუმბ სადგურებს.

ენერგო-პროს თანამშრომლები ჩვენი წარმატების საწინდარი და მიზნების მიღწევის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა შემუშავდა კორპორატიული ღირებულებებიდან გამომდინარე, რომლებიც წარმოადგენენ ადამიანური რესურსების ეფექტური მართვის საფუძველს. მნიშვნელოვანია ადგილობრივი კანონმდებლობის და პრაქტიკის პატივისცემა, ასევე გაეროს ადამიანის უფლებების საყოველთაო დეკლარაციის, გაეროს ბიზნესის წარმოების და ადამიანის უფლებების სახელმძღვანელო პრინციპების, უსაფრთხოების და ადამიანის უფლებების ნებაყოფლობითი პრინციპების და დასაქმების ფუნდამენტური პრინციპების და უფლებების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაციის გათვალისწინება.

ჯგუფის სუბსიდიარ კომპანიებს შეუძლიათ შეიმუშაონ ადამიანური რესურსების მართვის საკუთარი პოლიტიკა, ჯგუფის გლობალური პოლიტიკის მიხედვით. კონტრაქტორებისთვის და ქვეკონტრაქტორებისთვის ამ პოლიტიკის დაცვა სავალდებულოა.

2. ჯგუფის განცხადება

ენერგო-პროს მიზანია შექმნას გარემო, სადაც ყველა თანამშრომელს სამართლიანად და პატივისცემით ექცევიან და ხელი შეუწყოს თანამშრომლების პერსონალურ და პროფესიულ განვითარებას.

სამუშაო გარემოს შექმნა/შენარჩუნება ყველა თანამშრომლის პასუხისმგებლობაა. ანგარიშვალდებულება ეკისრება ხელმძღვანელ რგოლს. მენეჯერები და სუპერვაიზერები დამატებით ვალდებული არიან მართვის პროცესში უზრუნველყონ ყველა თანამშრომლის პატივისცემა.

თანამშრომლების და განსაკუთრებით ხელმძღვანელი რგოლის პასუხისმგებლობაა:

- კოლეგებს მოექცენ სამართლიანად, იმის გათვალისწინებით, რომ თითოეულ თანამშრომელს უფლება აქვს მიიღოს სამართლიანი მოპყრობა. ფუნქციები განსხვავებულია, თუმცა ყველა ფუნქცია თანაბრად მნიშვნელოვანია ჩვენი საქმიანობისთვის.
- ხელი შეუწყონ ჰარმონიული გარემოს შექმნას და გუნდურ მუშაობას.
- ხელი შეუწყონ ურთიერთ თანამშრომლობას და კომუნიკაციას.
- ერთმანეთს მოექცენ სამართლიანად, ღირსეულად და პატივისცემით და არ დაუშვან დისკრიმინაცია, ზეწოლა ან უფლებების ბოროტად გამოყენება.
- გაითვალისწინონ სხვა თანამშრომლების აზრი და ჩართონ იმ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, რომლებიც გავლენას ახდენენ მათ ფუნქციებზე და კარიერაზე.
- წახალისონ თანამშრომლების პროფესიული ზრდა და განვითარება ორგანიზაციაში და მის გარეთ, დაეხმარონ მიზნების მიღწევაში.
- მოერიდონ სამუშაოზე კონფლიქტებს; კონფლიქტზე მოახდინონ სამართლიანი და ეფექტური რეაგირება.
- გაითვალისწინონ, რომ თანამშრომელს შესაძლოა ქონდეს პირადი პრობლემები და გამოხატონ თანაგრძნობა.

ყველა თანამშრომელს უფლება აქვს ღიად თავისუფლად გაესაუბროს ხელმძღვანელს და კოლეგებს ან/და ისარგებლოს საჩივრების დაფიქსირების პროცესით.

თანამშრომელსა და მის ხელმძღვანელს, ან სხვა თანამშრომელს შორის უთანხმოების შემთხვევაში, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი გაუწევს დახმარებას უთანხმოების გადაწყვეტაში და თითოეულ მხარეს მიცემს შესაძლებლობას განმარტოს საკუთარი აზრი, მიუხედავად თანამდებობისა.

3. საერთო პასუხისმგებლობა

თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია კოლეგებთან ურთიერთობაზე, იქნება ეს ჯგუფის ხელმძღვანელი თუ კოლეგა.

მენეჯერების უშუალო პასუხისმგებლობაში შედის გარემოს შექმნა და შენარჩუნება, სადაც თანამშრომლებს აქვთ პროფესიული პასუხისმგებლობის გრძნობა და სამუშაოს შესრულების მოტივაცია და აკეთებენ მაქსიმუმს კომპანიის წარმატებისთვის. ხაზის მენეჯერები გადაწყვეტილებას იღებენ პერსონალთან დაკავშირებულ ყველა საკითხზე მათი კომპეტენციის სფეროში, კომპანიის პოლიტიკის და პრინციპებით დაწესებულ საზღვრებში.

HR მენეჯერები და დეპარტამენტის თანამშრომლები უზრუნველყოფენ პროფესიულ მხარდაჭერას პერსონალის საკითხების გადაწყვეტისას, თუმცა არ ანაცვლებენ პასუხისმგებელ მენეჯერს. მათი ძირითადი პასუხისმგებლობაა აქტიური კონტრიბუცია ადამიანური რესურსების მართვის ხარისხის გაუმჯობესებაში, შესაფერისი პოლიტიკის და

გეგმების მომზადება, რომლებიც შეესაბამება ამ პოლიტიკას და უზრუნველყოფენ მდგრადი გამოყენება და ეფექტური განხორციელება. ამზადებენ რეკომენდაციებს და პრობლემის გადაწყვეტის გზებს, რომლებიც დადებით გავლენას ახდენენ ორგანიზაციის ეფექტურობაზე.

ამასთანავე, ნერგავენ საუკეთესო პრაქტიკას და კოლეგებს უწევენ დახმარებას და კონსულტაციას. მოქმედებენ როგორც ერთობლივად პასუხისმგებელი პარტნიორები ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში.

ადამიანური რესურსების დეპარტამენტების პერსონალის კომუნიკაციის უნარები საკმარისი უნდა იყოს თანამშრომლებს შორის ურთიერთობის დელიკატური საკითხების გადასაწყვეტად.

4. მოთხოვნები

I. შერჩევა, დაქირავება, ახალი თანამშრომლისთვის ორგანიზაციის გაცნობა

კომპანიის გრძელვადიანი წარმატება დამოკიდებულია ჩვენს უნარზე მოვიზიდოთ, შევინარჩუნოთ და განვავითაროთ თანამშრომლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ კომპანიის მუდმივ განვითარებას. ეს ყველა მენეჯერის უშუალო პასუხისმგებლობაა.

კომპანიის პოლიტიკა ითვალისწინებს პერსონალური მისწრაფებების და პროფესიული უნარების მქონე კადრების დაქირავებას, ხანგრძლივი დასაქმებისთვის. შესაბამისად, პროფესიული განვითარების პოტენციური დაქირავებისას მნიშვნელოვანი სტანდარტია.

დასაქმებისას გათვალისწინებული იქნება მხოლოდ შესაფერისი უნარები და გამოცდილება და ზემოთ მოცემულ სტანდარტებთან შესაბამისობა. მთავარი მოთხოვნებია:

- შერჩევის და დაქირავების პროცესების ობიექტურობის და მიუკერძოებლობის უზრუნველყოფა. კომპანიის პროფესიონალების ოჯახის წევრების ან მსგავსი პირადი კავშირების მქონე პირების შერჩევის პროცესში არ უნდა მონაწილეობდნენ თანამშრომლები, რომლებსაც მათთან კავშირი აქვთ.
- ახალგაზრდების პირველი დასაქმების ხელშეწყობა სასწავლო და ანაზღაურებადი სტაჟირების და სხვა პროგრამებით.
- მრავალფეროვანი მუშახელის დაქირავება, მათ შორის ქალების. გამოქვეყნებულ ვაკანსიებში სპეციალურად უნდა დაფიქსირდეს მრავალფეროვნების და გენდერის საკითხები.
- ბავშვების დასაქმება/შრომა აკრძალულია ყველა ობიექტზე.
- კანდიდატების უზრუნველყოფა საინტერესო და კომპლექსური დასაქმების შეთავაზებით, რომელშიც უპირატესობა ენიჭება საუკეთესო პროფესიონალების შერჩევას და დაქირავებას.
- მოწყვლადი და სხვადასხვა შესაძლებლობების მქონე ჯგუფებიდან პროფესიონალების დაქირავებისთვის უპირატესობის მინიჭება.
- კომპანიის შეთავაზება უნდა ემყარებოდეს თანაბარ შესაძლებლობებს, მრავალფეროვნებას, კონკურენტულ ანაზღაურებას, ჯანსაღ და ინკლუზიურ სამუშაო გარემოს და დაბალანსებულ სამუშაო პროცესს.
- დასაქმების შესაძლებლობების მაქსიმალურად ზრდა ადგილობრივი და რეგიონული საზოგადოებრივი ჯგუფებიდან.

ახალი თანამშრომლებისთვის ორგანიზაციის გაცნობა ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც დაქირავების პროცესი. ორგანიზაციის ეფექტურად გაცნობას მნიშვნელოვანი პოზიტიური გავლენა აქვს ფინანსურ და საოპერაციო მხარეზე. ორგანიზაციის გაცნობის ოფიციალური პრაქტიკა, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს, მენეჯერებსა და თანამშრომლებს შორის მუდმივ კომუნიკაციასთან ერთად, საკვანძოდ მნიშვნელოვანია თანამშრომლების ადაპტირებისთვის.

თანამშრომლებს გაუფორმდება სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების კონტრაქტი და გადაეცემათ სამუშაოს აღწერილობა. სუპერვაიზერები ჩაატარებენ სამუშაოს შესრულების წლიურ მონიტორინგს და საჭიროებისამებრ შეიმუშავენ ტრეინინგის წლიურ გეგმას.

II. დასაქმება და სამუშაო პირობები

თანამშრომლებისთვის შევქმნით კარგ სამუშაო პირობებს, უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოს და დასაქმების მოქნილ შესაძლებლობებს. საჭიროებისამებრ უზრუნველყოფთ შესაფერის განთავსებას და სამუშაო ოფისებს. ყველა ობიექტმა უნდა მოამზადოს განთავსების მართვის გეგმა.

თანამშრომლების უსაფრთხოება კომპანიისთვის უმნიშვნელოვანესია. შესაბამისად, აუცილებელია ყველა საერთაშორისო და ლოკაციისთვის სპეციფიური ჯანდაცვის და უსაფრთხოების რეგულაციების შემუშავება, შესაბამისი ადგილობრივი კანონმდებლობის საფუძველზე, რომლებიც არეგულირებს სამუშაო საათებს და სამუშაო პირობებს. უსაფრთხოების მნიშვნელობის გათვალისწინებით, კომპანიამ მოამზადა შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების პოლიტიკა, რომელშიც მოცემულია ტრავმების და ჯანმრთელობის დაზიანების პრევენციის პროცედურები.

ხაზის მენეჯერები პირად პასუხისმგებლობას იღებენ და ხელს უწყობენ უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას.

III. თანაბარი უფლებები, მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა

მრავალფეროვან გარემოში ეფექტური მუშაობა ჩვენი კორპორატიული პროცესის მნიშვნელოვანი ნაწილია. კომპანია სრულად უჭერს მხარს თანაბარ შესაძლებლობებს და სამართლიან დაქირავებას, შერჩევას, მართვას, შენარჩუნებას, ტრეინინგს, განვითარებას და ანტიდისკრიმინაციული რეგულაციების დაცვას. ყველა ობიექტზე დემონსტრირებული უნდა იყოს მრავალფეროვანი გარემოს ხელშეწყობა, მათ შორის ქალების დასაქმება წამყვან პოზიციებზე.

თანამშრომლებისგან მოვითხოვთ კომპანიის გლობალური ქცევის კოდექსის დაცვას. ამასთან, ჩვენი ბიზნეს პარტნორებისგან მოველით, რომ შეიმუშავენ მსგავს სტანდარტებს და დაიცავენ ოპერაციების ქვეყნის მოქმედ კანონმდებლობას.

კომპანიის მიზანია უზრუნველყოს:

ურთიერთპატივისცემა - ნულოვანი ტოლერანტობა დისკრიმინაციის და იძულებისადმი:

- ჩვენი ანტიდისკრიმინაციული და შევიწროების საწინააღმდეგო მიდგომა ყველასთვის ხელმისაწვდომია. არ დავუშვებთ რაიმე სახის დისკრიმინაციას, რომელიც ქმნის მტრულ ან უსიამოვნო გარემოს თანამშრომლებისთვის, სტაჟიორებისთვის და მოხალისეებისთვის.
- ვითვალისწინებთ, რომ ზოგჯერ შესაძლოა წინასწარი განზრახვის გარეშე ადგილი ქონდეს დისკრიმინაციას, რამდენადაც ჩვენ ყველას შეიძლება გვქონდეს გაუაზრებელი გადაცდომები, რომელთა გამოვლენა და გამოსწორება შესაძლოა რთული იყოს. თუ დავადგენთ თანამშრომლის მიერ გაუაზრებელ დისკრიმინაციის ფაქტს, დავებმარებით ტრეინინგით და რეკომენდაციებით და მივმართავთ გადაცდომების შემცირების ზომებს.
- არ დავუშვებთ რაიმე ფორმის თავდასხმას, სექსუალურ შევიწროებას ან სამსახურში ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ძალადობას.

იძულებითი და ბავშვების შრომა ჩვენს კომპანიაში აკრძალულია:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის შესაბამისად, არ დავასაქმებთ ბავშვებს, მიუხედავად ეროვნული კანონმდებლობისა ან რეგულაციისა, რომელიც ამ საკითხს სხვაგვარად განსაზღვრავს.
- არ დავასაქმებთ ბავშვებს სავალდებულო განათლების დასრულების კანონით დადგენილი ასაკის მიღწევამდე, შესაბამისი კანონმდებლობის მიხედვით.
- ვაფიქსირებთ ნულოვან ტოლერანტობას ნებისმიერი სახის იძულებითი შრომისადმი.

სამართლიანობა და მრავალფეროვნება - ჩვენი მიზანია შევქმნათ სამუშაო გარემო, რომელიც ხელს უწყობს მრავალფეროვნებას და ინკლუზიურობას. შესაბამისად, დაფასებულია განსხვავება თანამშრომლებს შორის:

- პატივს ვცემთ ჩვენი პროფესიონალების განსხვავებულობას, ვეწინააღმდეგებით დისკრიმინაციას.
- ვავითარებთ თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპს, რომლის დაცვაც პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი ქვაკუთხედი და ითვალისწინებს თანაბარ მოპყრობას.
- ვემზობით გენდერულ თანასწორობას, განსაკუთრებით დასაქმებაზე წვდომის, პროფესიული ტრეინინგის, პერსონალური განვითარების და სამუშაო პირობების მხრივ.

თუ თანამშრომელი ჩათვლის, რომ გახდა დისკრიმინაციის ან შევიწროების ობიექტი, ან მისთვის ცნობილია ასეთი ფაქტების შესახებ, უნდა აცნობოს მენეჯერს ან ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს „საჩივრების დაფიქსირების მექანიზმის“ გამოყენებით.

IV. ანაზღაურება

ენერგო-პრო უპირატესობას ანიჭებს ანაზღაურების კონკურენტულ, წამახალისებელ, გამჭვირვალე და სამართლიან სტრუქტურას, რომელიც საერთო ჯამში გვთავაზობს კონკურენტულ და მიმზიდველ კომპენსაციის პაკეტს. ყველა თანამშრომელმა, მათ შორის კონტრაქტორის და ქვეკონტრაქტორის თანამშრომლებმა, უნდა მიიღონ მინიმუმ ხელფასის ის სავალდებულო ოდენობა, რომელსაც განსაზღვრავს ყოველი კონკრეტული ქვეყნის კანონმდებლობა.

სუბსიდიარმა კომპანიებმა უნდა შექმნან სამართლიანი და გამჭვირვალე ანაზღაურების პრაქტიკა, ანაზღაურების ადგილობრივი ლიმიტების და კანონმდებლობის საფუძველზე. რეკომენდირებულია რეგულარული კვლევების ჩატარება ადგილობრივ და ეროვნულ დონეზე ანაზღაურების დონეების შესახებ ინფორმაციის მოსაძიებლად.

საკმარისი დრო უნდა დაეთმოს თითოეული თანამშრომლისთვის ხელფასის, ბენეფიტების, მოლოდინების და სამუშაო პირობების სპეციფიური საკითხების განმარტებას, საჭიროებისამებრ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელობის მხარდაჭერით.

ახალი თანამშრომლების მოზიდვა და მოქმედი თანამშრომლების შენარჩუნება არა მხოლოდ ანაზღაურებასთან და ბენეფიტებთანაა დაკავშირებული, არამედ ასევე ღირებულებებთან და ნდობასთან, რომელსაც ჩვენი კომპანია სთავაზობს თანამშრომლებს, მენეჯერებთან და კოლეგებთან ურთოერთობას, დივერსიფიცირებულ მრავალეროვნულ კომპანიაში მუშაობის გამოცდილებასთან და ბენეფიტებთან, ასევე სწავლის და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობებთან ერთად.

V. სამუშაოს მართვა და უწყვეტი გაუმჯობესება

კომპანიაში აქცენტს ვაკეთებთ სამუშაოს მართვის პროცესზე, რომელშიც თანამშრომლები ხელმძღვანელებისგან რეგულარულად და დროულად იღებენ უკუ ინფორმაციას. კონცენტრირებას ვახდენთ თანამშრომლების განვითარებასა და ტრეინინგზე და თუ რა სარგებლობას მოუტანს ეს თანამშრომელს და კომპანიას. ყველა ობიექტზე უნდა ჩატარდეს თანამშრომლების მინიმუმ ყოველწლიური შეფასება. შეფასების შედეგები და გასაუმჯობესებელი არეალები სათანადოდ წესით ეცნობებათ ადრესატებს.

კომპანია განსაზღვრავს ტრეინინგის და განვითარების პრიორიტეტებს. თანამშრომლებს ყველა დონეზე ეძლევათ რეკომენდაცია გაიუმჯობესონ ცოდნა და უნარები. აღნიშნულზე პასუხისმგებლობა ეკისრებათ თანამშრომლებს, მიმართულების მენეჯერებს და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს.

გამოცდილება და ადგილზე ტრეინინგი ცოდნის შეძენის მთავარი წყაროებია. მენეჯერებმა მითითებები უნდა მისცენ თანამშრომლებს და გაუწიონ ქოუჩინგი. ცოდნის შეძენის დამატებითი წყაროა პროექტებზე მუშაობისას ინფორმაციის და იდეების თავისუფლად გაზიარება. დამატებითი პროფესიული განვითარება, პასუხისმგებლობების გაზრდა და სხვადასხვა ფუნქციების შესრულება მხარდაჭერილია დამატებითი უნარების შესაძენად, სამუშაოს კონტენტის და ანგარიშვალდებულების გასაზრდელად. ცოდნის გაღრმავების კიდეც ერთი მნიშვნელოვანი წყაროა გარე პროგრამებში მონაწილეობა.

კომპანიის სურვილია პროგრესის შესაძლებლობა მისცეს მათ, ვისაც აქვს ამის სურვილი და საკუთარი შესაძლებლობების განვითარების პოტენციალი. ჯგუფში შემავალი კომპანიების ადამიანური რესურსების დეპარტამენტები პასუხისმგებელნი არიან თანამშრომლების შესაძლებლობების მართვაზე და ლიდერობის უნარების განვითარებაზე.

VI. ასოციაციებში გაერთიანების შესაძლებლობა

პროფესიულ კავშირებთან, საბჭოებთან და სხვა უწყებებთან ვიმუშავეთ კეთილსინდისიერად, შესაბამისი საკანონმდებლო ჩარჩოს ფარგლებში, რომლებსაც

თანამშრომლები ერთად შეარჩევენ მათ წარმომადგენლად. დავიცავთ ეროვნულ საკანონმდებლო რეგულაციებს და მოქმედ შეთანხმებებს.

ჯგუფი პატივს სცემს თანამშრომლების უფლებას შექმნან და გაწევრიანდნენ მათ, როგორც დასაქმებულების ინტერესების დამცავ ასოციაციაში, ორგანიზების და ერთობლივად ან დამოუკიდებლად მოლაპარაკებების წარმოების მიზნით. ყველას აქვს უფლება გაერთიანდეს და ეძიოს კონსულტაციები და მხარდაჭერა დასაქმებასთან დაკავშირებულ საკითხებში სხვადასხვა გაერთიანებებსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლობით ორგანოებში. მენეჯერები არ ჩაერევიან დასაქმებულთა გადაწყვეტილებაში ამა თუ იმ გაერთიანებაში გაწევრიანების მხრივ.

თანამშრომლებთან და თანამშრომელთა წარმომადგენლებთან უნდა დამყარდეს კონსტრუქციული ურთიერთობა. ჩვენი მიზანია გამოიძებნოს ობიექტური ბალანსი ჯგუფის ეკონომიკურ ინტერესებსა და დასაქმებულთა ინტერესებს შორის. დავების შემთხვევაში, მიზანი იგივეა: მდგრადი, კონსტრუქციული თანამშრომლობის უზრუნველყოფა ხანგრძლივი ვადით.

VII. თანამშრომლებისგან ინფორმაციის მიღება

თანამშრომლებისგან მიღებული ინფორმაცია მნიშვნელოვანია და გვადლევს ახალ ხედვას სამუშაო პრაქტიკაზე და პროცედურებზე. ამის გარეშე შესაძლოა ვერ შევიტყოთ ინოვაციური მეთოდების შესახებ, რომელთაც პოტენციურად შეუძლიათ ჩვენი საქმიანობის ახალ დონეზე გადაყვანა, ან თანამშრომლების მართვის ფორმის გაუმჯობესება - რის შედეგადაც შესაძლოა საუკეთესო თანამშრომლებმა დატოვონ კომპანია.

ვემხრობით სხვადასხვა პრაქტიკის გამოყენებას თანამშრომლებისგან ინფორმაციის მისაღებად. ყველა ობიექტზე უნდა ჩატარდეს თანამშრომლების გამოკითხვა, პირისპირ ან ჯგუფური შეხვედრები, გასაუბრება სამსახურის დატოვებისას, ხელი შეეწყოს ღია კარის პოლიტიკას და გამოყენებულ იქნას საჩივრების დაფიქსირების მექანიზმები.

მუდმივი გაუმჯობესებისთვის, მხარს ვუჭერთ თანამშრომლებთან დიალოგს, შედეგების ანალიზს და ორმხრივად მისაღები შეთანხმებების მიღწევას.

VIII. ადგილობრივი კადრების დასაქმება

ზოგჯერ ოპერაციებს ვაწარმოებთ მოშორებულ ობიექტებზე, სადაც ადგილობრივი საზოგადოებისთვის მცირეა დასაქმების შესაძლებლობები. ენერგო-პროს წევრი კომპანიები მაქსიმალურად გაზრდიან ადგილობრივ დასაქმებას და მიმართავენ ზომებს ადგილობრივების მნიშვნელოვან პოზიციებზე დასაქირავებლად. ენერგო-პროს კონტრაქტორებს და ქვეკონტრაქტორებს მოეთხოვებათ დემონსტრირება, თუ რა ფორმით მოახდენენ ადგილობრივი კადრების დასაქმების ზრდას.

IX. მოხალისეობა

ენერგო-პროს მიზანია იყოს კარგი დაინტერესებული მხარე და პარტნიორი და დადებითი წვლილი შეიტანოს საზოგადოებრივი ჯგუფების განვითარებაში, ჩვენი თანამშრომლების მოხალისეობის გზით.

ჩვენ მხარს ვუჭერთ კორპორატიული მოხალისეობის პროგრამების და კამპანიების შემუშავებას, რომელშიც ჩაერთვებიან თანამშრომლები და წვლილს შეიტანენ საზოგადოებრივ განვითარებაში.

ჩვენი თანამშრომლები აქტიურ როლს თამაშობენ მდგრადობის პოლიტიკის შემუშავებაში და განხორციელებაში, რომელიც წარმოადგენს მოკლე და გრძელვადიან პერიოდში ეფექტური ოპერირების მნიშვნელოვან წინაპირობას.

X. გენდერი

ყველა ობიექტზე უნდა დაინერგოს შესაბამისი გენდერული პრაქტიკა, რაშიც შედის დაქირავება, შესაძლებლობების შექმნა და დაწინაურება. სამუშაოს შეთავაზებებში დაფიქსირდება, რომ ქალებს საშუალება აქვთ გააკეთონ განაცხადი ნებისმიერ პოზიციაზე. ხელმძღვანელი, აღმასრულებელი რგოლის პოზიციები და ბორდის პოზიციები ხელმისაწვდომი იქნება ქალებისთვის.

მოშორებულ ობიექტებზე უზრუნველყოფილი იქნება განთავსება ქალებისთვის და შესაფერისი განცალკევებული საპირფარეშოები. საჭიროებისამებრ, ადგილობრივი ტრადიციებიდან გამომდინარე, ქალები უზრუნველყოფილნი იქნებიან სპეციალური ტრანსპორტით.

XI. კადრების შემცირება

ობიექტები, რომლებზეც საჭიროა კადრების შემცირება მაგ. მშენებლობის დასრულების შემდეგ, მომზადდება შემცირების გეგმა, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება კონტრაქტის დასრულებისას შესაბამისი ანაზღაურების, ალტერნატიული დასაქმებისთვის საჭირო ტრენინგის და საჭიროებისამებრ თანამშრომლების მორალური მხარდაჭერის საკითხები. შესაძლებლობიდან გამომდინარე, შემცირებული კადრები დასაქმდებიან ჯგუფის სხვა კომპანიებში.

5. დოკუმენტის გავრცელება

ეს დოკუმენტი ხელმისაწვდომია კომპანიის ვებგვერდზე, შეტანილია საქმიანობის სტანდარტულ წესებსა და პირობებში და მისი გაცნობა შეუძლიათ კომპანიის აღმასრულებელ რგოლს, მენეჯმენტს, თანამშრომლებს, კონტრაქტორებს და ქვეკონტრაქტორებს. პოლიტიკა გადაიხედება რეგულარულად და საჭიროებისამებრ განახლდება პარტნიორების და დაინტერესებული მხარეების მოთხოვნების შესაბამისად, პერიოდული, სისტემატური და შიდა აუდიტების ჩატარებით.

6. ძალაში შესვლა

პოლიტიკის ეს ვერსია ძალაში შედის 2021 წის 30 ივლისიდან.