

## Текучесть кадров

Текучесть персонала в 2020 по сравнению с 2019 снизилась на 2,2% и составила 6,5 %, что является хорошим показателем для нас и приближается к идеальной норме (3–5%).

## Найм и оценка

Привлечение персонала в ПГК проводится на основе планирования человеческих ресурсов и определения ключевых характеристик сотрудников, необходимых для выполнения бизнес-стратегии и повышения эффективности работы Компании. Каждый сотрудник занимает свою позицию в организации в соответствии со своими навыками, возможностями, опытом и имеет возможность в полной мере раскрыть свой потенциал. В ПГК соблюдают баланс между замещением существующих вакансий внутренними кандидатами и привлечением экспертов с рынка. Это позволяет соблюдать интересы сотрудников и развивать те направления, где бизнесу требуется усилить компетенции.

В Компании создана и используется библиотека инструментов оценки кандидатов, что позволяет более взвешенно и точно принимать решения о найме, тем самым повышая качество подбора в нашу команду.

В настоящий момент в компании идет процесс автоматизации HR-процессов, в частности завершен первый этап разработки облачных решений на базе SAP Success Factors (SF).

Мы реализуем программу развития кадрового резерва, позволяющую при замещении вакансий при прочих равных условиях отдавать предпочтение внутренним кандидатам, расширяя таким образом возможности для роста сотрудникам, подтвердившим свой профессиональный уровень и результативность.

С 2020 года в ПГК реализуется также программа релокации сотрудников в другие регионы. В рамках карьерных перемещений Компания обеспечивает работника необходимым комфортным уровнем условий проживания, а также материальной помощью при переезде. В 2020 году на эти цели Компания потратила 4,4 млн рублей.

Для привлечения внешних кандидатов мы активно используем специализированные платформы для поиска, дистанционные форматы оценки. За счет оптимизации работы и наращивания компетенций внутренней службы подбора персонала удалось существенно сократить сроки закрытия вакансий на ключевые должности.

**6,5** **процента**  
**Текучесть персонала в 2020**

**4,4** **млн**  
**потрачено на программу релокации**

## Мотивация и вознаграждение

ПГК уделяет вопросам вознаграждения и мотивации особое внимание в рамках кадровой стратегии. Мы признаем, что такие факторы, как вовлеченность работников, материальная и нематериальная мотивация, существенно определяют нашу операционную эффективность.

С 2020 года в Компании стартовало применение системы управления по целям (MBO), принципы и правила которой были приняты в 2019 году. Это позволяет связать личный вклад работника с достижением целей ПГК.

В 2020 году мы также реализовали проект по грейдированию системы должностей, начатый в 2019 году. За основу взяли наиболее распространенную во всем мире методологию Hay Group. Она помогает оперативно управлять конкурентоспособностью пакета вознаграждения сотрудника