

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

На текущий момент в ПАО «ТрансКонтейнер» ведется работа по систематизации стратегических целей в области управления персоналом.

На основании Стратегии ПАО «ТрансКонтейнер» Обществом намечены задачи на долгосрочную перспективу в области управления персоналом:

- обеспечить конкурентоспособный уровень производительности труда;
- привлекать, нанимать и удерживать конкурентоспособных специалистов;
- обеспечить систему непрерывного обучения персонала;
- обеспечить развитие работников, соответствующих профилю должности и профессиональным стандартам;
- совершенствовать систему вознаграждений, способствующую достижению целей Общества.

Направления работы с персоналом:

- подбор, адаптация, обучение, развитие, оценка и формирование кадрового резерва;
- реализация кадровой политики в соответствии со Стратегией ПАО «ТрансКонтейнер»;

- управление системой оплаты труда и мотивацией работников, обеспечение эффективного функционирования системы КПЭ, разработка норм труда, разработка и контроль за выполнением обязательств Коллективного договора;
- управление социальными гарантиями работников, администрирование льгот и компенсаций, предусмотренных Коллективным договором (оказание материальной помощи и/или компенсации, добровольное медицинское страхование (ДМС), обеспечение санаторно-курортного лечения, негосударственное пенсионное обеспечение работников, реализация жилищной программы).

В своей работе ПАО «ТрансКонтейнер» руководствуется:

- трудовым законодательством Российской Федерации;
- Политикой управления персоналом;
- Кодексом деловой этики;
- нормативными документами Общества;
- Коллективным договором.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА GRI 102-7, 102-8, 405-1

Списочная численность персонала Общества на 31 декабря 2020 г. составляла 3 456 человек.

Структура персонала по категориям (человек)

