

Перевод с литовского языка

УТВЕРЖДЕНО

Приказом генерального директора
государственного предприятия
Игналинской атомной электростанции
№ JsTa-85 от 13 марта 2020 г.

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ИГНАЛИНСКОЙ АТОМНОЙ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ

Политика в области управления человеческими ресурсами государственного предприятия Игналинской атомной электростанции (далее – предприятие, ИАЭС) разработана, руководствуясь Требованиями ядерной безопасности BSR-1.4.3-2017 «Человеческие ресурсы организаций, осуществляющих лицензированную деятельность области ядерной энергетики», утверждёнными приказом начальника Государственной инспекцией по безопасности атомной энергетики, № 22.3-160 от 20 сентября 2017 г.; Требованиями ядерной безопасности BSR-1.4.1-2016 «Система управления», утверждёнными приказом начальника Государственной инспекцией по безопасности атомной энергетики, № 22.3-56 от 21 июня 2010 г. (обновлённая редакция утверждена приказом начальника Государственной инспекцией по безопасности атомной энергетики, № 22.3-13 от 29 января 2016 г.); Руководством системы управления государственного предприятия Игналинской атомной электростанции, DVSta-0108-4; Стратегией деятельности государственного предприятия Игналинской атомной электростанции, DVSta-0102-1, и заменяет Политику в области управления человеческими ресурсами государственного предприятия Игналинской атомной электростанции, DVSta-0108-2V2.

Цель настоящей политики – определить основные принципы и направления, которыми необходимо следовать в области управления человеческими ресурсами при осуществлении целей, установленных стратегией деятельности предприятия, а также ожидания государства, изложенные в письме, одобренном приказом министра энергетики Литовской Республики «Об ожиданиях государства, связанных с деятельностью государственного предприятия Игналинской атомной электростанции», № 1-80 от 27 марта 2019 г.

В целях обеспечения эффективного управления человеческими ресурсами и при уверенности, что процесс управления человеческими ресурсами должен обеспечить достаточное количество квалифицированных и мотивированных работников для безопасного и эффективного снятия с эксплуатации атомной электростанции и упорядочения радиоактивных отходов, а также, что система обучения и аттестации работников должна обеспечить количество необходимого персонала в ядерной, радиационной, противопожарной областях, и в областях физической безопасности, здоровья и безопасности работников, аварийной готовности и управления авариями, предприятие руководствуется следующими принципами и стремится:

- Привлекать и поддерживать работников необходимой компетенции для осуществления целей предприятия при своевременном осуществлении потребностей предприятия.
- Развивать профессиональный опыт работников, создавать и поддерживать действенную внутреннюю карьеру с предоставлением возможности постоянного повышения квалификации и (или) переквалификации на новую должность.
- Обеспечивать оптимальную потребность в человеческих ресурсах, необходимую для достижения целей предприятия, которая была бы обоснована рабочими объёмами, занятости в соответствии с должностными функциями и объективным анализом и систематической оценкой компетенций относительно опытного и недавно трудоустроенного работника.
- Прозрачным образом управлять заработной платой работников и оптимально использовать средства, предназначенные для совершенствования системы оплаты труда работников предприятия, поощряющей работников предприятия к осуществлению целей, установленных стратегией деятельности предприятия, и обеспечивающей правильную и логичную структуру должностных уровней.
- Укреплять уверенность работников в своих компетенциях и личных перспективах, менять их взгляды на возможности вовлечения в создание стратегического значения предприятия при совершенствовании процесса оценки деятельности и развитии культуры оценки деятельности.
- Увеличивать вовлечение работников и расширение их прав и возможностей при применении финансовых и (или) нефинансовых средств мотивации, поощрении и поддержании инициативности работников, создавая привлекательные условия труда и внедряя новую организационную культуру ИАЭС.

- Обеспечивать обучение, аттестацию, развитие компетенций персонала ИАЭС при применении систематического подхода к методологии обучения.

- Расширять опыт по снятию с эксплуатации, передачу знаний, которыми владеет персонал, определённый как критический относительно деятельности предприятия и важности для безопасности, и сохранение этих знаний, а также обеспечить преемственность работников.

- Сотрудничать с учебными учреждениями всех уровней и создавать возможности для студентов пройти практику на предприятии в целях привлечения потенциальных молодых специалистов.

- Применять и поощрять принципы культуры безопасности в области управления человеческими ресурсами.

- Делиться ответственностью с представителями работников предприятия при развитии организационной культуры и достижении результатов деятельности предприятия.

Руководство предприятия должно обеспечить, чтобы настоящая политика была прозрачная, ясная и доступная всем работникам предприятия.

Настоящая политика ориентирована на долгосрочные цели предприятия и ежегодно оценивается во время оценочного анализа системы управления.

Изменение, признание недействительной политики управления человеческими ресурсами ИАЭС утверждаются приказом генерального директора ИАЭС.

СОГЛАСОВАНО

Письмом VATESI, № (15.1-33)22.1-178 от 10-03-2020

Разработала
Руководитель Отдела персонала
(подпись)
Аудроне Глушакова, тел. 28950

18-02-2020

Э.Б., 1, 10-04-2020

*Перевела
Эма Банявичене,
Переводчик
Отдела управления документами
ГП Игналинской АЭС,
10-04-2020*