

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОДОЛЖЕНИЕ

НАШИ ЛЮДИ

Помогая развитию талантов

Наши люди играют важную роль в реализации стратегии. В столь динамичном бизнесе, как наш, очень важно иметь стратегию управления талантами, которая будет привлекать и оказывать поддержку перспективному и вовлеченному штату специалистов. Мы стремимся нанимать и развивать первоклассных специалистов и поддерживаем высокий уровень вовлеченности персонала, продвигая ценности HEART (гостеприимность, эффективность, активность, надежность и доверие), которые лежат в основе всех наших процессов, связанных с сотрудниками: набор, обучение и развитие, оценка эффективности и признание. Мы поощряем и продвигаем гибкую, гостеприимную и этичную культуру на рабочих местах, в благоприятной среде и с равными возможностями для всех.

«Мы нанимаем, оцениваем и поощряем сотрудников на основе их заслуг. Все наши люди – это таланты, и наша работа как руководителей по работе с персоналом состоит в том, чтобы максимально раскрыть потенциал сотрудников и повысить уровень их вовлеченности»

Евгения Ни, Вице-президент по управлению персоналом и административным вопросам



Привлечение талантов

Мы стремимся сделать нашу Компанию прекрасным для работы местом, где сотрудникам открыты интересные и амбициозные возможности, превосходные условия карьерного роста, где сформирована сплоченная, инклюзивная и основанная на ценностях культура. Наиболее существенные факторы, на которые мы обращаем внимание при привлечении талантов, это:

- усиление своего бренда как лучшего работодателя;
- поддержка талантов через развитие, вовлечение и процветание;
- обеспечение гендерного равенства, противодействия коррупции и мошенничеству.

Мы добились успеха в этих областях посредством внедрения политик и процедур, а также мониторинга и контроля при регулярной оценке со стороны высшего руководства. Мы нанимаем и продвигаем людей на основе принципа меритократии и предоставляем равные права всем кандидатам – как внутренним, так и внешним, если они отвечают требованиям и обладают достаточными компетенциями и качествами.

В целях реализации наших долгосрочных целей развития мы постоянно работаем над привлечением новых работников, чтобы поддержать ежегодное расширение парка воздушных судов и маршрутной сети.

Мы запустили различные каналы рекрутинга, объединенные новым оригинальным подходом к обмену информацией и единой тематикой – «Примерь мечту». Развитие бренда работодателя сопряжено с реализацией стратегии роста Компании.

В 2018 году была продолжена рекрутинговая кампания «Примерь мечту», которая была запущена в 2017 году и направлена на отбор, трудоустройство и обучение кандидатов со всего Казахстана, а также на построение еще более открытых отношений с молодым поколением.

С каждым годом возрастает интерес молодежи к профессиям, связанным с авиацией, и наша главная цель – открыть новые возможности для построения профессиональной карьеры в авиации.

Мы запустили проект «День карьеры», в рамках которого представители Компании делятся с аудиторией своей историей успеха, также мы продолжили сотрудничество с молодежными организациями, такими как «100 профессий», «Найди свой путь» и «Лидерство KZ». В рамках этих проектов ученикам старших классов и студентам предоставляется возможность опробовать авиационный симулятор в условиях различных ситуаций, с которыми сталкиваются пилоты во время полета, послушать истории успеха пилотов, инженеров и бортпроводников.

Уже второй год подряд мы принимаем участие в Республиканском чемпионате

по робототехнике, где проводим семинары и презентуем профессию инженера для школьников. Мы также участвовали в качестве членов жюри в Республиканском конкурсе на лучший проект в области транспорта, организованном для школьников Университетом Крэнфилда и Республиканским государственным предприятием «Национальный институт интеллектуальной собственности» при Министерстве юстиции Республики Казахстан.

Конкурс проводился с целью повышения интереса к транспортной отрасли и углубления знаний среди студентов, которые были позже направлены в Университет Крэнфилда на ознакомительную программу.

Следуя лучшим мировым практикам, мы также запустили реферальную программу для привлечения квалифицированных пилотов по рекомендациям сотрудников Компании. Программа дала очень хороший результат, за 6 месяцев по рекомендациям было нанято семь квалифицированных пилотов, и это еще не предел.

В целях улучшения процесса найма сотрудников мы запустили новый карьерный веб-сайт job.airastana.com, который стал для нас одним из важных приоритетов в процессе улучшения опыта кандидатов. Мы упростили процесс подачи заявок от кандидатов, они получают незамедлительную обратную связь от специалистов по набору персонала.

Бренд работодателя

Набор и сохранение лучших сотрудников из большого числа высококвалифицированного персонала является ключевым приоритетом для «Эйр Астана». В 2018 году мы снова закрепили статус лучшего работодателя, и наша деятельность отмечена пятью ключевыми достижениями, которые позволили выделить наш бренд в Казахстане и за его пределами:

- в течение трех лет подряд мы возглавляем рейтинг самого привлекательного работодателя в Казахстане по версии Universum – ведущего международного агентства, специализирующегося на исследованиях в области брендинга работодателей;
- мы получили награду от компании HeadHunter в рамках «Премии HR-бренда Центральной Азии 2018 года» за проект KC Recognition – электронную систему признания заслуг;
- мы стали победителем международной бизнес-премии в области управления персоналом WOW!HR_KZ, впервые проводившейся в Казахстане, в номинации «Цифровые решения» за проект автоматизации HR-процессов, за что «Эйр Астана» также была награждена Министерством труда Республики Казахстан;
- мы стали первой компанией в Казахстане, которая внедрила электронную систему безбумажного документооборота в целях эффективного управления бизнес-процессами в области управления персоналом, которая также может быть интегрирована в цифровой инструмент правительства РК в соответствии с «Дорожной картой по цифровизации Казахстана»;
- вместе с нашими партнерами, Words and Pictures, Компания стала финалистом Международного конкурса проектов по внутренним коммуникациям – FEIEA Grand Prix 2018 в номинации «Лучшее изменение коммуникационной стратегии» с проектом «Imagine if...», который связан с коммуникацией новой стратегии сотрудников Компании.

Программа обучения пилотов Ab-initio

В 2018 году мы отметили 10-ю годовщину успешной программы обучения пилотов Ab-initio, которую запустили в 2008 году с целью улучшения ситуации с нехваткой местных кадров – квалифицированных пилотов, чтобы предоставить возможность молодым людям получить высокооплачиваемую профессию в престижной авиакомпании. В 2018 году количество заявок в программу Ab-initio

увеличилось на 74% по сравнению с 2017 годом. Программа продолжает обеспечивать наши потребности в квалифицированных пилотах, 178 выпускников программы уже являются капитанами или вторыми пилотами на наших воздушных судах типа A320, B767 и E190. В настоящее время 26 кадетов проходят обучение по этой программе, также ожидается поступление новых кадетов в апреле – мае 2019 года. Компания намерена ежегодно обучать 35–40 кадетов в течение последующих пяти лет.

Программы стажировок

В целях поддержки государственных инициатив, таких как «Жас Оркен» и «Цифровое лето», которые предоставляют талантливым выпускникам возможность развивать карьеру в группах Фонда национального благосостояния «Самрук-Казына», «Эйр Астана» успешно привлекла студентов вышеуказанных программ в рамках своей инициативы по прохождению стажировки, чтобы помочь им развивать карьеру.

Начиная с 2014 года в нашей Компании успешно действует программа стажировок. После успешной реализации в департаменте наземного обслуживания мы продолжаем внедрять программу стажировок в департаментах финансов, информационных технологий и электронного бизнеса, а также организаций полетов. В целом за период с 2014 по 2018 год 360 стажеров получили возможность работать в компании «Эйр Астана», 153 из них были успешно трудоустроены в дальнейшей.

Принцип разнообразия и равных прав

«Эйр Астана» признает ценность действительно многообразного штата и гордится тем, что предоставляет равные возможности как мужчинам, так и женщинам разных возрастов, культур и национальностей. Мы поощряем культурный и профессиональный обмен и признаем своих зарубежных коллег мощным активом нашей Компании. Ценим их за уникальный международный опыт и вклад в организационную культуру, за разнообразие культур и мнений. В 2019 году мы планируем сосредоточиться на трех ключевых областях:

- продолжать поощрять и поддерживать принципы разнообразия и равных прав внутри Компании;
- обеспечить наличие необходимых инструментов и процедур для поддержки культуры разнообразия и равных прав;
- поощрять и продвигать внутреннее и внешнее партнерство.

Привлечение талантов в цифрах

32

ярмарки вакансий и презентации в университетах

10

мероприятий со школьниками и их родителями по профориентации (Университет Крэнфилда, соревнования по робототехнике, проект «Найди свой путь», lessons.kz и пр.)

5

ознакомительных сессий на авиационном симуляторе со школьниками и студентами

>3 500

общего количества участников, вовлеченных в эти мероприятия

Принцип разнообразия и равных прав в цифрах

- Более 60% наших сотрудников – женщины
- Женщины составляют 41% всех топ-менеджеров
- Более 33% всех сотрудников – из разных этнических групп



КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОДОЛЖЕНИЕ

НАШИ ЛЮДИ

Вовлеченность

«Создание привлекательной культуры, в которой мы живем благодаря нашим ценностям, руководствуясь примером, заботясь о своих коллегах и их развитии, является ключом к поддержанию имиджа бренда работодателя и нашего управленческого вклада в то, чтобы сделать «Эйр Астану» прекрасным местом для работы»

Евгения Ни, Вице-президент по управлению персоналом и административным вопросам

Мы считаем, что опыт и степень вовлеченности сотрудников тесно связаны, и, как и другие лидеры отрасли, продолжаем уделять приоритетное внимание трем ключевым элементам: физической, технологической и культурной среде. Мы понимаем: для создания устойчивой и привлекательной культуры нам необходимо поддерживать и поощрять диалог между людьми, чтобы обеспечить высокий уровень вовлеченности нашей команды.

Мы понимаем, что такие глобальные тенденции, как перестановка рабочей силы, демографические изменения, диверсификация рабочей силы, цифровизация и т. д., уже влияют на наш бизнес, и мы готовы принять эти вызовы и превратить их в возможности.

Чтобы улучшить понимание сотрудников, в 2018 году мы представили своим коллегам новую платформу улучшения вовлеченности сотрудников KС Recognition, которая помогает персонализировать признание заслуг и сделать это своевременным и прозрачным. Этот инструмент стал популярным в команде «Эйр Астана», и мы рассматриваем его как вклад в создание культуры признания заслуг внутри Компании и за ее пределами.

Мы также продолжили разработку KС App – мобильного приложения, которое улучшает коммуникации, помогая сотрудникам обмениваться идеями и быть в курсе последних новостей и инициатив Компании.

Такие инициативы получили положительные отзывы в результатах опроса вовлеченности сотрудников, проводимого совместно с американской компанией Gallup.

Опрос 2018 года, в котором приняли участие 1 462 сотрудника, показал, что вовлеченность

имеет положительную тенденцию. Этот результат свидетельствует об эффективности инициатив нашей Компании по развитию корпоративной культуры.

Вознаграждение

«Эйр Астана» стремится предоставлять фиксированную и переменную оплату, а также краткосрочные и долгосрочные льготы (в том числе медицинское страхование), которые являются доступными, конкурентоспособными на рынке, гибкими и ориентированными на результат.

С 2016 года действует корпоративный пенсионный план для всех сотрудников в Казахстане. Целью этой инициативы является удержание ключевых сотрудников и формирование ответственного отношения работников к своей личной финансовой безопасности. Согласно плану, каждый сотрудник вносит 5% своего дохода ежемесячно. Компания обеспечивает встречный взнос в том же размере для всех работников в течение первых 10 лет непрерывного стажа работы. После 10-летнего стажа вклад со стороны Компании увеличивается. При определенных условиях работник может получить всю сумму своих пенсионных выплат, включая все взносы, уплаченные работником и Компанией, а также начисленный инвестиционный доход.

Мы предлагаем всем нашим сотрудникам следующие льготы:

- медицинское страхование;
- страхование от потери лицензии для пилотов;
- 50–90% скидки на рейсы авиакомпании «Эйр Астана» или авиакомпаний-партнеров;
- служебная развозка (на работу/с работы);
- покрытие расходов на мобильную связь;
- скидки в фитнес-залах;
- скидки в ресторанах, барах и отелях.

Развитие талантов

«Эйр Астана» уделяет большое внимание развитию бизнес-лидеров и в сотрудничестве со Школой менеджмента Крэнфилда продолжает программы по обучению топ-менеджеров. Мы считаем, что сильная управленческая команда – один из ключевых факторов успеха организации.

В 2018 году мы добились значительных успехов в развитии учебной академии «Эйр Астаны» в соответствии с нашим 3-летним планом по созданию сильного бренда и центра передового опыта в нашей Компании для более широкой авиационной отрасли.

Наши основные цели:

- построить профессиональный и инновационный учебный центр;
- развивать централизованную и стандартизированную методологию обучения;
- развивать наш тренерский состав.

Основанная в 2015 году Академия объединяет все корпоративное операционное обучение под одной крышей и в настоящее время готовит авиационных специалистов по всем направлениям, включая пилотов, бортпроводников, инженеров и других специалистов гражданской авиации на уровне, соответствующем стандартам EASA.

В течение 2018 года все наши подразделения по обучению были объединены при Академии. Мы продолжали уделять первостепенное внимание разработке стратегии, чтобы превратить нашу Академию в центр передового опыта в области обучения и развития. Наша стратегия заключается в создании профессионального и инновационного учебного центра, который выведет «Эйр Астану» на новый уровень, сосредоточившись на четырех основных столпах: коммерческом и финансовом росте, стандартизации и упрощении, инновационных продуктах и обучении тренеров. Цель состоит в том, чтобы Академия применяла стандартизированную методологию обучения во всех подразделениях нашей Компании.

В соответствии с нашей политикой, направленной на развитие навыков и знаний наших сотрудников, в 2018 году мы продолжали проводить обучение и успешно запустили несколько новых корпоративных программ, программ по набору персонала и обучению для дальнейшего поощрения и мотивации лидерства и повышения производительности сотрудников. Это включало в себя ряд проектов внутри департаментов: производство полетов, бортовое обслуживание, продажи и маркетинг, наземное обслуживание и финансы. Электронное обучение и разработка систем являются ключевым элементом стратегии Академии как в 2018-м, так и в 2019 году. Сосредоточившись на электронном обучении, Академия фокусируется на упрощении, адаптации, самообучении и вовлечении сотрудников в процесс обучения.

План развития учебной Академии «Эйр Астаны»



Планирование талантов

Отрасль меняется и развивается быстрыми темпами. Все большее внимание уделяется заблаговременному выявлению лидерских талантов, чтобы отобранные кандидаты со временем стали ключевыми фигурами в руководящем составе. Наряду с операционной и финансовой эффективностью нам необходимо обеспечить управленческую устойчивость. Важность планирования преемственности имеет решающее значение, и мы осознали это в 2006 году, когда была внедрена программа «Планирование развития персонала и преемственности на всех уровнях».

В этом году мы выделили этот процесс в отдельный план мероприятий – так как это лучшая практика всех успешных организаций. Мы начали работу в этом направлении с руководящего состава и планируем в ближайшее время распространить процесс на все уровни управленческих и критически важных ролей в Компании, чтобы создать культуру устойчивого планирования преемственности.

Мы проводим программу «Таланты «Эйр Астана»,» цель которой – выявление и развитие будущих лидеров среди неруководящего состава. Это возможность для наших коллег проверить себя и реализовать потенциал.

Две предыдущие программы дали отличные результаты: мы сохранили и продвинули 70% участников.

Наш процесс кадрового планирования и поиска талантов, а также образовательные и обучающие программы помогают находить и привлекать разных одаренных людей, развивать сотрудников, у которых есть мотивация и способность перейти на более высокие должности. Руководство Компании берет на себя ответственность за реализацию стратегии по обеспечению разнообразия и выступает в качестве образца для подражания в продвижении корпоративной культуры, которая основана на принципах разнообразия и равных прав.

Права человека

«Эйр Астана» привержена защите прав человека. Это включает в себя соблюдение принципов, изложенных в декларации Международной организации труда об основных принципах и правах человека в сфере труда.

Компания имеет Кодекс деловой этики, а также придерживается Трудового кодекса Республики Казахстан. Также «Эйр Астана» внедрила другие политики, которые поддерживают признанные принципы прав человека, в том числе в отношении дискриминации, здравоохранения и безопасности, информирования о нарушениях и предотвращения взяточничества и коррупции.

Политика в отношении взяточничества и уведомления о предполагаемых нарушениях

«Эйр Астана» стремится вести свой бизнес честно и добросовестно и ожидает, что все сотрудники будут соответствовать этим принципам.

Мы разработали новую Политику уведомления о предполагаемых нарушениях: в дополнение к существующим каналам информирования для сотрудников независимый сторонний оператор предоставит дополнительную возможность для сообщений по телефону, по электронной почте и через Интернет на анонимной основе.

Мы приветствуем выражение искренних опасений сотрудников в соответствии с новой политикой. Любые высказанные опасения будут тщательно расследоваться, а также будут приняты необходимые меры по результатам расследования.

Также нами разработана новая Политика по противодействию коррупции, чтобы обеспечить соблюдение как национальных, так и международных норм. Любое нарушение политики будет расценено как серьезное, потенциально оправдывающее немедленное увольнение.

Современное рабство

Права человека определены во Всеобщей декларации прав человека, и мы стремимся к тому, чтобы наша практика и поставщики не нарушали их. Как международная авиакомпания, мы считаем, что организации, работающие в транспортном секторе, не должны принимать риск того, что какая-либо форма современного рабства может существовать среди некоторых поставщиков или партнеров по бизнесу. Наша политика предполагает процедуры, направленные на предотвращение современного рабства, и мы призываем сотрудников и подрядчиков сообщать о любых случаях или подозрениях о случаях современного рабства или торговли людьми.