

Глобальная Политика по Подбору персонала

Сентябрь 2021

В данную Политику могут вноситься изменения и дополнения в любой момент времени.

Изменения будут доведены до сведения всех сотрудников.

Политика принадлежит Отделу по работе персоналом

Версия 2.0

Данная политика является официальной глобальной политикой компании



ГЛОБАЛЬНАЯ И ИНКЛЮЗИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Мы Weir, и быстро развивающийся мир зависит от нас. Наша компания находится в процессе постоянного обновления и быстрой адаптации, а также постоянного поиска лучших, быстрых и устойчивых способов доступа к ресурсам, необходимым для успеха. Успех зависит от каждого из нас, делающего свою работу наилучшим образом. Это большой вызов, но он воодушевляет. И мы рады быть частью этого процесса.

Мы являемся глобальной семьей, и наши методы работы направлены на то, чтобы вдохновлять наших сотрудников на лучшую работу в их жизни. Мы руководствуемся ценностями компании и стремимся к достижению высоких целей, уважаем друг друга, удовлетворяем потребности наших клиентов, поступаем правильно и считаем, что «безопасность превыше всего».

Мы создаем инклюзивную и разнообразную рабочую среду, в которой ко всем относятся одинаково без каких-либо различий, что для нас означает:

Инклюзивность: создание по-настоящему инклюзивной культуры, в которой голос каждого услышан и где мы заботимся, уважаем и поддерживаем друг друга.

Разнообразие: создание рабочей среды, которая все в большей степени отображает разнообразие рынков и регионов, где присутствует Weir, и не допускает дискриминации.

Равенство: обеспечение в Weir справедливого отношения к сотрудникам любого происхождения, уровня знаний и опыта работы

Вместе - мы Weir.

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛИТИКИ

Это политика носит общий характер и распространяется на прямой поиск и подбор персонала, который мы осуществляем. В тех случаях, когда мы не ведем прямой поиск, мы работаем только с проверенными партнерами, которые придерживаются наших высоких стандартов честности и беспристрастности.

ГЛОБАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ

В настоящей Политике мы даем общую информацию. Мы работаем во многих странах и должны гарантировать, что мы соблюдаем различное законодательство и нормативные акты в этих странах и регионах. Локальный Отдел персонала может предоставить информацию, относящуюся к вашему региону по действующему процессу.

НАШИ ПРИНЦИПЫ

- 1) Мы будем добиваться и поддерживать высочайшие профессиональные стандарты при назначении людей на наши позиции.
- 2) Мы будем проводить справедливый процесс поиска, основанный на открытом и прозрачном подходе.
- 3) Мы будем рассматривать кандидатов по их достижениям, стремясь выбрать наиболее подходящего из максимально возможного диапазона претендентов.
- 4) Мы будем использовать наш процесс подбора для донесения наших ценностей и принципов до сотрудников, которые присоединяются к нам. Они узнают нашу организацию как поддерживающую и инклюзивную, где к ним будут относиться справедливо и уважительно. В свою очередь, это повысит нашу репутацию как «лучшего места для работы».
- 5) Мы будем нанимать людей, которые воплотят наши ценности и улучшат нашу организационную эффективность и репутацию.
- 6) Мы будем поощрять прием на работу людей с ограниченными возможностями и создадим необходимые условия для них на всех этапах процесса подбора.
- 7) Мы будем постоянно обновлять и улучшать наш подход, внедряя инновационные методы подбора персонала там, где это необходимо.
- 8) У нас высокие стандарты деловой этики и поведения сотрудников (отраженные в нашем Кодексе деловой этики), которых должны придерживаться все нанимающие руководители и кандидаты.

НАШ ПОДХОД

НАДЕЖНОСТЬ

По мере того, как наш бизнес меняется и развивается, мы регулярно изучаем, какие роли, структуры и рабочие модели лучше всего служат нашим стратегическим целям. Когда позиция становится вакантной, наши руководители оценивают необходимость данной роли, возможность перераспределения обязанностей в команде и каким

образом эта роль вписывается в нашу организационную структуру. Нанимающие руководители, рекрутеры и отдел персонала работают в партнерстве, чтобы определить новые или пересмотренные роли и сопоставить их с нашей глобальной структурой должностей.

РАЗНООБРАЗИЕ

Диапазон наших ролей обширен. Необходимые нам навыки и типы ролей, в компании разнообразны. Многие из наших позиций требуют фиксированного места работы с установленным графиком работы на постоянной основе. Другие роли могут выполняться при более гибких условиях, и мы рассмотрим разные подходы и модели работы там, где это применимо.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Мы разработали нашу структуру вознаграждения такой, чтобы она была простой, прозрачной и связанной с успехом бизнеса. Мы применяем ее справедливо и таким образом, чтобы привлекать и удерживать талантливых сотрудников.

Сочетание вознаграждения за ваш личный вклад с фокусом на результативность команды позволяет нам создать коллективную ответственность. В Weir мы предлагаем мотивирующий и справедливый компенсационный пакет и гордимся тем, что он включает долгосрочное владение акциями для всех сотрудников.

Ключевым принципом также является предоставление каждому возможностей и доступа к обучению. Мы все разные, поэтому независимо от того, работаете ли вы с нами или только присоединились к нам, вы получите поддержку при выборе личного пути развития. Мы инвестируем в качественные программы обучения, которые соответствуют современной динамичной жизни и отвечают требованиям настоящего и будущего.

НАШИ ПРАКТИКИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Мы разделили наши практики на три области:

- 1) Информация, интересующая всех.
- 2) Информация, представляющая особый интерес для внешних кандидатов.
- 3) Информация, представляющая особый интерес для внутренних кандидатов.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

КАК МЫ АДАПТИРУЕМ НАШ ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПОД ВАШИ ПОТРЕБНОСТИ

Если у вас есть заболевания, инвалидность или особые обстоятельства, которые могут повлиять на любой этап процесса подбора, обратитесь к рекрутеру/ нанимающему руководителю. Если хотите, вы можете поговорить с сотрудником отдела персонала. Пожалуйста, говорите с нами; мы можем найти способы, чтобы адаптировать наш процесс для вашего максимального удобства.

Информация, которую вы передадите, будет рассматриваться как конфиденциальная, обрабатываться и храниться в соответствии с локальным законодательством.

ПУЛ КАНДИДАТОВ

Если вы откликаетесь на вакансию на нашем карьерном сайте или предоставляете там свои данные с помощью нашей опции «Представьте себя» (подробности ниже), создается аккаунт кандидата, информация из которого становится частью «пула кандидатов». Нанимающие руководители и рекрутеры могут проактивно искать кандидатов в этом пуле, с целью найти профайлы, которые соответствуют требованиям их вакансий. Это означает, что с вами могут связаться по поводу должности, на которую вы не подавали заявку. Конечно, нет никаких обязательств по участию в процессе, если вас не интересует эта роль.

Это очень полезный процесс: он позволяет нанимающим руководителям быть на связи с подходящими кандидатами, и дает возможность кандидатам узнать о должности, которую они ранее не рассматривали.

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ КОМПАНИИ И ЛОКАЛЬНОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ, ПРОВЕРКА И МЕДОСМОТР ПЕРЕД ПРИЕМОМ НА РАБОТУ

Для компании первостепенное значение имеет обеспечение соблюдения требований компании в соответствии с законодательством и нормативными актами. Если вы откликаетесь на нашу вакансию, вам необходимо предоставить все соответствующие документы, подтверждающие ваше право работать в данном регионе. Также вам необходимо будет предоставить соответствующие сертификаты, подтверждающие заявленную вами квалификацию.

Мы можем проводить другие проверки биографических данных, если это потребуется. Вам об этом расскажут подробнее в процессе подбора, и у вас будет возможность задать вопросы, если понадобится дополнительная информация.

Вас могут попросить предоставить информацию о вашем здоровье до получения предложения о работе, если это требуется в соответствии с вашей должностью. В ином случае медосмотр будет проводиться после того, как вы получите предложение о работе (применяется не во всех регионах).

Если вы являетесь внутренним кандидатом, для перехода на другую позицию может потребоваться проверка квалификации, опыта и медосмотр. Это будет определяться на основании требований к каждой вакансии.

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Мы будем соблюдать соответствующее законодательство при хранении и обработке персональных данных, которые вы предоставите в процессе подбора.

ИНФОРМАЦИЯ - МНОГООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

Перед тем как завершить процесс подачи заявки на вакансию, у вас запросят личную информацию по нескольким аспектам, касающимся многообразия и инклюзивности. Это необязательно, но мы просим вас предоставить эту информацию, чтобы помочь нам проанализировать и улучшить нашу практику подбора. Предоставленная вами информация является конфиденциальной, не будет доступна нанимающему руководителю и не будет использована для оценки вашей кандидатуры.

БЕСПРИСТРАСТНОСТЬ И РЕКОМЕНДАЦИЯ КАНДИДАТОВ

Один из основных принципов Weir - справедливое отношение к людям любого происхождения, уровня знаний и опыта работы. Поэтому важно обеспечить качественный и прозрачный процесс подбора персонала всех уровней (включая стажировки, трудоустройство студентов и т.п.). Мы приветствуем и поощряем рекомендации кандидатов, предоставленные нашими сотрудниками и другими лицами. Если вы являетесь действующим сотрудником, свяжитесь с отделом персонала через HR ServiceNow для получения информации о любых схемах рекомендации, которые могут применяться в вашем регионе. Члены семьи, друзья и клиенты также могут рекомендовать подходящих кандидатов, но не будут подпадать под действие внутренних политик по рекомендациям кандидатов.

Конечно, эти кандидаты должны оцениваться по тем же критериям, что и другие претенденты. Если вы участвуете в процессе подбора, всегда сообщайте отделу персонала, известен ли вам кандидат.

ПРАКТИКА, СТАЖИРОВКА И ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ

Время от времени к нам могут присоединяться студенты на короткие стажировки, чтобы учиться у наших коллег на практике. Такой неоплачиваемый опыт работы является краткосрочным и контролируется учебным заведением, в котором учатся данные студенты. Перед началом стажировки отдел персонала должен убедиться, что

требования по охране труда, наставничеству и страхованию соблюдены (применяется не во всех регионах).

Более продолжительные стажировки и учебная практика являются оплачиваемыми. Мы призываем откликаться всех соискателей независимо от уровня знаний и опыта, обеспечивая справедливые условия найма.

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА

Иногда мы можем привлекать кадровые агентства для поиска кандидатов от нашего имени. При взаимодействии мы используем «Список утвержденных поставщиков» (AVL), с которыми мы согласовали условия ведения бизнеса и выгодные ставки. Агентства информируются сотрудником отдела персонала, рекрутером или нанимающим руководителем о требованиях к должности и других условиях.

Мы не принимаем резюме от агентств, которые не входят в утвержденный Список. Любые полученные другими способами резюме следует направлять в отдел персонала, чтобы избежать нарушения обязательств в рамках подписанных договоров.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ВНЕШНИХ КАНДИДАТОВ

ОТКЛИКИ НА ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВАКАНСИИ

Если вы заинтересованы в том, чтобы присоединиться к Weir, но не видите подходящей вакансии, вы можете заранее оставить информацию о себе на нашем карьерном веб-сайте. Этот вариант доступен в большинстве наших регионов. Мы будем знать, что вы заинтересованы в сотрудничестве с нами, и мы сможем сохранить ваши данные на будущее. Вы можете удалить свою информацию в любое время.

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ – ПРОФИЛЬ КАНДИДАТА

Там, где это допустимо и уместно, мы можем просматривать ваш профиль в социальных сетях, связанных с карьерой (например, LinkedIn). Для позиций уровня топ-менеджмента или должностей узкой специализации может быть предпринят более широкий поиск в СМИ и социальных сетях. Это может быть сделано в порядке исключения.

Во всех случаях мы будем придерживаться законодательства, действующего в соответствующих регионах.

СБОР РЕКОМЕНДАЦИЙ

Во многих наших регионах мы будем запрашивать рекомендации у предыдущих работодателей и / или учебных заведений. Иногда предложения о работе делаются до получения рекомендаций, но, как правило, при условии получения нами удовлетворительных рекомендаций. Если у вас есть какие-либо вопросы, обратитесь Отдел персонала.

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

Во многих наших регионах новые сотрудники присоединятся к нам с испытательным сроком. Продолжительность варьируется в зависимости от должности, локального законодательства и коллективных договоров. Цель испытательного срока - дать вам и вашему руководителю возможность определить, подходит ли вам эта роль. Если испытательный срок применим, это будет указано в предложении о работе.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ВНУТРЕННИХ КАНДИДАТОВ

ВНУТРЕННЯЯ РАССЫЛКА ВАКАНСИЙ

Мы будем сообщать о вакансиях внутри компании, прежде чем размещать их на внешних ресурсах. Это позволит вам узнать об открытых вакансиях внутри компании и подать заявку до начала поиска внешних кандидатов. Наша цель - побудить вас развиваться, выбрать личный путь развития и строить свою карьеру в Weir. Иногда вакансии не будут в открытом доступе, если они подпадают под действие других политик (более подробная информация приведена ниже).

ИНФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛЕГ

- 1) Информирование текущего руководителя - если вы являетесь внутренним кандидатом, рекомендуется проинформировать вашего руководителя о вашем отклике на внутреннюю вакансию.
- 2) Пулы кандидатов - как упоминалось выше, когда вы или ваш подчиненный (если применимо) фигурируете в пуле кандидатов, рекрутер может связаться с вами, чтобы обсудить открытую вакансию.
- 3) Обсуждение между руководителями результатов работы кандидатов и их карьерных устремлений - если вы уже работаете в компании и откликаетесь на внутреннюю вакансию, специалист отдела персонала может обратиться к вашему руководителю, чтобы получить обратную связь о ваших сильных сторонах, текущих областях для развития, интересах и результатах работы. Мы поощряем открытый диалог между руководителями в процессе внутреннего найма.

4) Уведомление текущего руководителя нанимающим о решении сделать предложение кандидату - если вы являетесь нанимающим руководителем и намереваетесь сделать предложение сотруднику, пожалуйста, свяжитесь с текущим руководителем кандидата до того, как вы сделаете предложение.

Руководители должны способствовать карьерному росту членов своей команды. Взаимодействуя в процессе подбора, мы можем быть уверены, что руководители будут проинформированы и подготовлены к возможным предстоящим изменениям в их командах. Руководители будут работать вместе, чтобы согласовать подходящие даты перевода для сотрудников.

ПРОФИЛЬ ТАЛАНТОВ И ВНУТРЕННЕЕ ПЕРЕМЕЩЕНИЕ

Поддерживая свой профиль таланта актуальным в Workday, вы можете помочь рекрутерам, указав свои карьерные цели, интересы и опыт. Рекрутеры могут получить доступ к этой информации, когда ищут кандидатов и могут связаться с вами по поводу потенциальных карьерных возможностей в нашей компании. Иногда мы можем перевести текущего сотрудника на роль, которую мы не опубликовали как вакансию. Мы делаем это на основании принятых решений в рамках нашего процесса поиска талантов для выявления сотрудников, которые могут быть переведены на новую должность в зависимости от их способностей и потенциала.

СОКРАЩЕНИЕ СОТРУДНИКОВ И ПОВТОРНЫЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ

В ходе развития бизнеса иногда у нас может возникнуть риск увольнения / сокращения сотрудников. Если вы являетесь сотрудником, заинтересованным в смене роли, вам следует обратить внимание на то, что в некоторых случаях приоритет отдается откликам других коллег или ограниченному кругу сотрудников, относящихся к приоритетной группе, согласно законодательству. Это происходит в рамках процессов реструктуризации; наша главная цель - минимизировать влияние реструктуризации на наших коллег. В некоторых из наших регионов действуют очень специфические и строгие законы, относящиеся к этой сфере, и локальный Отдел персонала может ответить на возникающие вопросы.

НАШ ПРОЦЕСС ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Мы работаем по глобально разработанному процессу. Из-за разнообразных требований наших регионов некоторые аспекты этого процесса могут быть изменены и будут утверждены локально.

НАШИ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Наши методы подбора предназначены для оценки того, подходит ли вам эта роль и подходите ли вы для нее. Мы выбираем методы, которые позволяют нам объективно оценивать ваши навыки и опыт в соответствии с конкретными компетенциями должности. Мы также будем учитывать ваш предыдущий опыт в процессе подбора в соответствии с нашими корпоративными ценностями, которые разделяет Weir.

Мы будем использовать следующие методы подбора:

- 1) Телефонные, онлайн или личные собеседования
- 2) Практические, профессиональные или технические тесты
- 3) Центры оценки
- 4) Психометрическое тестирование
- 5) Другие способы, если это необходимо для конкретной роли.

ПОДБОР РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

У нас есть глобальный процесс подбора кандидатов на позиции Руководителей высшего звена, который единообразен для всей Организации. Он выстроен на основе нашей модели лидерства, что позволяет нам определить кандидата, который не только подходит для этой роли, но и подходит для Weir Group в целом. Мы подбираем лидеров как для сегодняшнего дня, так и на будущее.

Мы выявляем внутренние таланты с помощью годовой оценки сотрудников, получения обратной связи от коллег и планирования кадрового резерва. На начальном этапе внешний поиск талантливых кандидатов будет осуществляться через нашего партнера по поиску руководителей высшего звена.

Если вас выберут в качестве кандидата на руководящую должность, вас пригласят принять участие в нашем глобальном процессе подбора. Процесс одинаков для внутренних и внешних кандидатов и состоит из:

- 1) Первичное собеседование
- 2) Этап оценки лидерства
- 3) Собеседование с руководством
- 4) Заключительное собеседование (по мере необходимости).

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Глобальная политика по многообразию и равным возможностям
Глобальные стандарты и протоколы по охране труда и окружающей среды
Локальная Политика по защите персональных данных

Глобальный кодекс деловой этики

Политика по поставкам (включая заявления о современном рабстве)

Глобальные и локальные положения о служебных командировках и протоколы вождения

Глобальные и локальные политики по расходам

Глобальная политика по кибербезопасности.

КОНТАКТЫ

Если вы внешний кандидат и хотите связаться с нами по поводу конкретной должности, обратитесь к контактному лицу, указанному в объявлении о вакансии.

Если вы являетесь руководителем или сотрудником и у вас есть вопросы относительно данной Политики или процесса подбора, обратитесь в отдел персонала через HR ServiceNow.