

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Одним из направлений стратегии Группы является совершенствование корпоративной культуры, целями которого являются:

- ▶ выработка наиболее эффективных моделей поведения сотрудников для решения стоящих бизнес-задач;
- ▶ повышение вовлеченности сотрудников в реализацию стратегии Биржи;
- ▶ повышение эффективности взаимодействия сотрудников (вертикального, горизонтального, кросс-функционального).

Основа совершенствования корпоративной культуры – ценности Биржи:

- ▶ мы отвечаем за будущее компании;
- ▶ мы развиваемся и готовы к изменениям;
- ▶ мы в партнерстве с клиентами;
- ▶ мы открыты и порядочны.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Система обучения и развития персонала Биржи включает образовательные программы, инструменты развития на рабочем месте и самообучения. При этом Биржа делает акцент на передаче сотрудникам ответственности за их развитие, предоставляя для этого современные технологии, ресурсы и дополнительные возможности. В 2019 году в различных образовательных программах и тренингах приняли участие 938 сотрудников.

938 сотрудников
приняли участие в различных образовательных программах

В 2019 году большое внимание уделялось вопросам развития корпоративных компетенций, лидерских навыков и навыков личной эффективности персонала, необходимых для реализации стратегических проектов Биржи. Доля охвата персонала внутрикорпоративным

В 2019 году одной из корпоративных целей Биржи было выстраивание и развитие комплаенс-культуры. Внедрение комплаенс-культуры станет одним из основных приоритетов в развитии корпоративной культуры Группы в ближайшие годы.

Для укрепления кросс-функционального взаимодействия были организованы стратегические сессии для фронт-подразделений и для подразделений, поддерживающих бизнес-процессы. Всего в 2019 году проведено пять стратегических сессий для 160 сотрудников.

обучением составила 67 %. В 2019 году был запущен новый корпоративный факультет – факультет личной эффективности, на котором успешно прошли обучение 209 человек. На факультете работники обучались техникам влияния и убеждения, изучали основы системного мышления, а также новые подходы и инструменты генерации нестандартных и инновационных идей.

Осенью 2019 года также был запущен факультет менеджмента, который разделен на два уровня. На первом уровне факультета линейные менеджеры изучают базовые инструменты оперативного управления: учатся грамотно ставить задачи подчиненным, организовывать работу команды, мотивировать персонал и контролировать выполнение задач. Второй уровень факультета менеджмента рассчитан на управленцев среднего звена, которые имеют опыт руководства. Его задачи – помочь участникам актуализировать свои менеджерские навыки и перейти на новый уровень их использования, познакомить участников с новыми подходами в управлении людьми и отработать конкретные практические инструменты.

Ежегодно в начале сентября компания проводит Неделю знаний для всей Группы – ежедневные двухчасовые мастер-классы ведущих спикеров на разные темы. За неделю мастер-классы посетили 220 сотрудников.

На профессиональном факультете продолжается успешная реализация проекта «Внутренние тренеры», в рамках которого сотрудники Группы проводят короткие мастер-классы, тренинги и семинары с целью передачи уникальных знаний внутри компании. В 2019 году

внутренние тренеры провели 40 тренингов, обучили 495 сотрудников.

Особое внимание уделяется практикам управления эффективностью. Рабочими инструментами руководителя являются результаты, полученные на MOEX FeedBack – ресурсе для непрерывной обратной связи. Все руководители также имеют возможность оценить свои менеджерские компетенции по методу «360 градусов» и скорректировать план развития с учетом рекомендаций.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

Предоставление сотрудникам Группы корпоративной социальной поддержки, более высокого уровня гарантий по сравнению с установленным законодательством является одним из элементов социальной политики, направленной на обеспечение социальной защищенности сотрудников. Корпоративная социальная поддержка осуществляется в соответствии с Положением о корпоративной социальной поддержке работников, утвержденным исполнительными органами Группы в 2016 году. Приоритетные направления социальной поддержки – забота о здоровье, защита материнства и детства. Все компании Группы страхуют своих сотрудников по программам добровольного медицинского страхования (ДМС), международного медицинского страхования, обеспечивают полисами медицинского страхования выезжающих за рубеж, а также полисами страхования от несчастных случаев и болезней.

В Группе есть постоянно действующая Комиссия по социальным вопросам, которая рассматривает возможность оказания сотрудникам материальной помощи в связи с несчастным случаем или чрезвычайными

обстоятельствами, не покрываемыми действующими программами страхования, и определяет размер такой помощи.

Группа также заботится о популяризации здорового образа жизни, профилактике и предупреждении эпидемических подъемов заболеваемости ОРВИ и гриппом. Проводятся дни здоровья. Для сотрудников организованы спортивные клубы по бегу, триатлону, мини-футболу, хоккею, баскетболу, волейболу, парусному спорту и шахматам, оборудованы мини-спортзал, душевые кабины, а для приезжающих на работу на велосипедах имеются велопарковки.

Организованы и успешно функционируют корпоративные клубы познавательно-развлекательного направления: интеллектуальный MOEX Smart Club, научный MOEX Data Science, познавательный MOEX Walk, кулинарный MOEX Kitchen, танцевальный MOEX Dance. Все это способствует развитию корпоративной культуры, создает условия для благополучия сотрудников и заботы об их здоровье.