

Утверждаю
Генеральный директор
ООО «АйТи-Альянс»

_____Л.А.Гургенян

Социальная политика

ООО «АйТи-Альянс»

Оглавление

Оглавление.....	2
1. Введение и миссия.....	3
2. Развитие человеческого капитала и талантов.....	3
3. Благополучие и условия труда.....	3
4. Разнообразие и равенство.....	4
5. Ответственность продукта и цифровая этика.....	4
6. Вклад в общество и ИТ-сообщество.....	5
7. Ключевые показатели эффективности.....	5

1. Введение и миссия

В компании «АйТи Альянс» мы убеждены, что технологии создаются людьми и для людей. Наша социальная стратегия – это не просто набор льгот, а фундамент устойчивого развития бизнеса. Мы стремимся к созданию безопасной, равноправной и развивающей среды, которая способствует не только профессиональному росту сотрудников, но и общему социальному прогрессу в цифровой экосистеме.

2. Развитие человеческого капитала и талантов

ИТ-индустрия характеризуется сверхвысокой конкуренцией. Наш подход к развитию сотрудников базируется на концепции «Непрерывного обучения»:

- **Система обучения и развития:**
 - **Образовательный бюджет:** Выделение индивидуальной годовой суммы для каждого сотрудника на внешнее обучение.
 - **Профессиональная сертификация:** Частичная оплата экзаменов на получение международных технических сертификатов и участия в профильных конференциях.
 - **Внутренняя академия:** Собственная платформа с курсами по развитию профессиональных (технических) и гибких (коммуникационных) навыков.
- **Культура обмена знаниями:**
 - **Технические доклады:** Регулярные внутренние встречи для обмена опытом между командами.
 - **Профессиональные сообщества:** Создание групп по интересам внутри компании (например, сообщества разработчиков интерфейсов или специалистов по искусственному интеллекту).
 - **Наставничество:** Программы менторства и сопровождения для ускоренной адаптации новых коллег и передачи опыта младшим специалистам.
- **Управление карьерой:**
 - **Карьерные карты:** Прозрачные требования и матрицы компетенций для каждой должности, позволяющие сотруднику видеть путь своего роста.
 - **Оценка эффективности:** Регулярные встречи (дважды в год) для обсуждения достижений, получения обратной связи и планирования индивидуального плана развития.

3. Благополучие и условия труда

Мы поддерживаем культуру гармонии между работой и личной жизнью, внедряя системные меры против профессионального выгорания:

- **Гибкая операционная модель:**
 - **Гибридный формат:** Сочетание возможности удаленной работы с регулярными встречами в офисе для поддержания командного духа.
 - **Единое офисное пространство:** Содержание современного высокотехнологичного центрального офиса, предназначенного для

продуктивной совместной работы, проведения мозговых штурмов и личного общения.

- **Асинхронные коммуникации:** Минимизация обязательных совещаний в пользу письменного общения для снижения когнитивной нагрузки и стресса.
- **Поддержка ментального здоровья:**
 - **Программа помощи:** Конфиденциальные консультации с психологами за счет компании.
 - **Цифровая гигиена:** Политика «часов тишины», запрещающая рабочие коммуникации в вечернее время и выходные дни.
 - **Дополнительные дни отдыха:** Предоставление оплачиваемых 1-2 дней в год для перезагрузки после периодов высокой нагрузки.
- **Здоровье и эргономика:**
 - **Медицинское страхование:** Предоставление сотрудникам полисов добровольного медицинского страхования.
 - **Оснащение рабочего места:** Обеспечение максимально комфортных и эргономичных условий труда непосредственно в офисном пространстве компании.

4. Разнообразие и равенство

Мы создаем среду, где каждый чувствует свою значимость, независимо от происхождения, пола или физических особенностей:

- **Равные возможности и справедливое вознаграждение:**
 - **Объективный отбор:** Использование методик оценки, минимизирующих личные предубеждения нанимающих менеджеров.
 - **Меритократия и равный доступ:** Обеспечение одинаковых возможностей для профессионального развития, наставничества и продвижения на руководящие должности для всех сотрудников исключительно на основе их достижений и компетенций.
 - **Оплата по заслугам:** Система вознаграждения, основанная на личном вкладе, уровне квалификации и результативности труда, при условии регулярного контроля справедливости выплат для исключения необоснованных разрывов в оплате.
- **Культурная безопасность:** Обязательные тренинги по этичному общению и политика нулевой терпимости к любым формам дискриминации или давления.

5. Ответственность продукта и цифровая этика

В ИТ-секторе социальная ответственность напрямую связана с качеством кода и безопасностью данных:

- **Конфиденциальность на этапе проектирования:**
 - **Защита данных:** Строгое соблюдение национальных и международных стандартов защиты персональных данных.
 - **Безопасная разработка:** Обучение всех инженеров принципам написания

кода, устойчивого к киберугрозам.

- **Этичный Искусственный Интеллект:**
 - **Прозрачность технологий:** Обеспечение возможности объяснить логику принятия решений автоматизированными системами.

6. Вклад в общество и ИТ-сообщество

Мы осознаем свою роль в развитии технологического будущего:

- **Образовательное волонтерство:**
 - **Связь с вузами:** Чтение лекций экспертами компании, помощь в разработке учебных планов и проведение студенческих хакатонов.
 - **Профориентация:** Поддержка школ и некоммерческих организаций, обучающих детей основам логики и программирования.
- **Технологии на благо общества:**
 - **Безвозмездная помощь:** Предоставление экспертизы и решений компании для нужд благотворительных фондов.

7. Ключевые показатели эффективности

Для контроля реализации политики мы используем следующие метрики:

1. **Индекс лояльности сотрудников:** Целевое значение - высокий уровень готовности рекомендовать компанию как место работы.
2. **Текущее кадров:** Удержание показателя ниже среднего уровня по отрасли.
3. **Внутренняя мобильность:** Доля вакансий, закрытых за счет карьерного роста текущих сотрудников.
4. **Показатели равенства:** Отсутствие дискриминации и обеспечение равного представительства различных социальных групп на всех уровнях управления.
5. **Часы обучения:** Среднее количество времени, затраченного на профессиональное развитие (цель - не менее 40 часов в год на человека).
6. **Уровень доступности продуктов:** Соответствие всех внешних интерфейсов стандартам цифровой доступности.

Данная политика является живым документом и ежегодно пересматривается руководством компании с учетом предложений сотрудников и изменений мировых стандартов управления.