

Управление персоналом



Сотрудники — самый ценный актив нашей Компании. Мы делаем все, чтобы людям у нас было комфортно и интересно, чтобы они могли работать продуктивно, чувствовали себя защищенными, могли развиваться сами и развивать Компанию.

~ 5,1 тысячи

сотрудников работают
в «Лаборатории Касперского»

+2,5 тысячи

новых рабочих мест
в 2022–2023 годах

Ключевые документы

- Трудовой Кодекс Российской Федерации
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение о выплатах компенсационного порядка
- Положение об оплате труда

Подход к управлению персоналом

Мы выстраиваем отношения, основанные на доверии и взаимоуважении. Чтобы рабочая обстановка была комфортной для каждого сотрудника, мы ежедневно анализируем все, с чем он сталкивается по ходу деятельности: от условий в офисе до процессов оценки результатов. Мы слышим потребности каждого и делаем все, чтобы сотрудники «Лаборатории Касперского» чувствовали поддержку и заботу в любой ситуации. Мы создаем необходимые условия для развития и роста отдельных сотрудников, команд и всего бизнеса в целом.

Наши ключевые задачи:

- обеспечение достойных условий труда и развития, включая конкурентное вознаграждение и объемный соцпакет;
- инвестиции в обучение и развитие сотрудников, внедрение новых образовательных программ, рост количества учебных часов на каждого сотрудника;
- развитие программы корпоративного волонтерства за счет роста количества участников и расширения сотрудничества с благотворительными фондами.

Система управления персоналом

Департамент по работе с персоналом

Управление HR-партнерства

Отдел управления
персоналом
международной
региональной сети

Отдел глобальных
HR бизнес-партнеров

Управление инвестициями в персонал

Отдел вознаграждения

Группа
организационного
развития

Группа HR-аналитики

Управление привлечения и развития сотрудников

Отдел подбора
персонала

Отдел международного
подбора персонала
и руководителей
высшего звена

Отдел маркетинга
в сфере управления
персоналом

Kaspersky Academy

Отдел
бизнес-обучения

Отдел обучения в сфере
информационной
безопасности

Отдел разработки
обучающих
онлайн-курсов

Отдел операционной поддержки персонала

Группа по работе
с обращениями
сотрудников

Группа кадрового
администрирования
и Направление
администрирования
социальных льгот

Управление развития HR-систем

Группа
информационных
систем управления
персоналом

Численность и структура персонала

GRI 2-7

GRI 401-1

В отчетном году численность персонала «Лаборатории Касперского» выросла на 4,4% и на 31 декабря 2023 года составила 5 152 человека. Несущественное увеличение фактической численности связано со снижением количества увольнений

по собственному желанию и развитием бизнес-направлений в Латинской Америке, государствах Африки, Ближнего Востока и в Турции.

+4,4%

рост общей численности сотрудников в 2023 году в сравнении с 2022 годом

Общая численность сотрудников Компании, человек



4 273
Постоянные сотрудники

141
Временные сотрудники

48
Временная замена



4 811
Постоянные сотрудники

73
Временные сотрудники

53
Временная замена



5 061
Постоянные сотрудники

62
Временные сотрудники

29
Временная замена

Текучесть персонала

Команда «Лаборатории Касперского» объединяет лучших специалистов и формирует среду, в которой каждый сотрудник может проявить и развить свои лучшие качества. Это позволяет нам быстро и эффективно решать сложнейшие задачи.

При подборе персонала мы оцениваем сотрудников независимо от их возраста, гендерной принадлежности и иных признаков, не имеющих отношения к профессиональным компетенциям. Для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья мы создаем все необходимые условия, позволяющие им реализовать свой потенциал.

В 2023 году текучесть сократилась во всех регионах присутствия Компании и во всех возрастных группах персонала в связи с изменением тенденций на рынке труда и экономической ситуацией в мире.

В 1,5 раза

сократилась текучесть персонала в сравнении с 2022 годом

Программы карьерного роста

Компания заинтересована в создании условий для карьерного роста, расширении профессионального опыта или изменении карьерного пути для сотрудников — в частности, в вертикальных и горизонтальных перемещениях сотрудников с должности на должность и (или) переходе в другую команду. Это отличная возможность повысить мотивацию, улучшить кросс-функциональное взаимодействие между подразделениями внутри департамента.

Сотрудники Компании могут совершенствовать свои профессиональные навыки и личные компетенции, изучать иностранные языки и участвовать во внешних тренингах и мероприятиях.

С 2016 года мы вкладываемся в молодые таланты и помогаем им строить карьеру. Есть у нас и полноценная программа оплачиваемых стажировок для студентов — Kaspersky SafeBoard. За восемь лет существования нашей программы SafeBoard более половины ее участников перешли в штат и сейчас работают на middle- и senior-позициях, стали руководителями разных уровней

➔ Подробнее о программе SafeBoard читайте в подразделе «Подготовка кадров для IT», с. 112

Материальная мотивация

Мы убеждены, что вклад квалифицированных специалистов в развитие Компании должен вознаграждаться. Поэтому мы поддерживаем заработную плату на конкурентном уровне и поощряем достижения сотрудников.

Для удержания своих экспертов и сохранения их заработной платы на конкурентном уровне в конце 2021 года мы расширили экспертную команду направления Compensations & Benefits. Это помогает нам быстрее и глубже анализировать изменения на рынке, тренды и финансовую оценку выплат сотрудникам. В результате в 2022 году Компания инвестировала в зарплату и бонусы в два раза больше средств по сравнению с 2021 годом.

В 2022 году заработная плата сотрудников «Лаборатории Касперского» в России выросла в среднем на 20%, а по всему миру — на 18%. В 2023 году повышение вознаграждения сотрудникам «Лаборатории Касперского» в России составило порядка 19% (17% по всему миру), а рост заработной платы стажеров — до 50% в зависимости от направления стажировки.

Среднее повышение заработной платы сотрудников Компании по всему миру:

18%

в 2022 году

17%

в 2023 году

Оценка персонала

GRI 404-3

Мы регулярно оцениваем качество работы персонала Компании. По итогам 2022 года через процесс оценки эффективности прошли более 90% сотрудников, подпадающих под данный комплекс мероприятий в отчетном периоде.

Один из ключевых компенсационных принципов Компании — «Вознаграждение за результаты». Результаты оценки эффективности оказали непосредственное влияние на выплату бонусов, пересмотр заработной платы и продвижение в должности наших сотрудников.

Мы планируем провести оценку эффективности работы сотрудников за 2023 год в начале 2024 года. Механизм взаимосвязи результатов оценки с элементами вознаграждения остается неизменным.

