

Eastern Mining d.o.o. **Strateški plan**

Pripremio: **Worqforce Group**



Sadržaj

Uvod	3
Odobrenje strateškog plana (StrategicBlueprint)	3
EDGE® Strateški plan / StrategicBlueprint	3
1. Poslovni kontekst	4
2. Vizija i vrijednosti ljudi	7
3. Organizacijski dizajn	9
4. Strategija resursa	14
5. Strategija naknada i beneficija	19
6. Strategija talenta i učenja	25

Uvod

Kao podružnica Adriatic Metals Plc-a, Eastern Mining d.o.o. kreće u razvoj Projekta Vareš u Bosni i Hercegovini, ovaj 'Strateški plan' služi za definisanje strategije ljudi za Eastern Mining za tranziciju kroz izvodljivost, izgradnju i buduće stabilne operacije unutar EDGE-a® Workforce operativnog modela.

Strateški plan je prvi korak implementacije 'EDGE -a®' i razvijen je kroz obiman proces' zajedničkog stvaranja 'koji se oslanja na stručnost i iskustvo Eastern Mining zajednice, uključujući Odbor, Izvršni odbor, više rukovodstvo i ostale zaposlenike. Plan je živi dokument koji usmjerava detaljnu izgradnju svih praksi ljudi u životnom ciklusu zaposlenika Eastern Mining d.o.o.

Projekat Vareš ima nevjerovatnu priliku da pozitivno utiče na zajednicu Vareša, okolnih područja i cijelu državu BiH za generacije koje dolaze i odobrena strategija radne snage Eastern Mining-a je najvažnija za uspjeh ovog projekta - radujemo se putu koji je pred nama.

Odobrenje Strateškog plana/StrategicBlueprint

Za Eastern Mining d.o.o.

Za Workforce Group

Paul Cronin

Glavni izvršni direktor



3_1_J_u_l_i 2 0 2_1 Lachlan Spicer

— — —
Glavni suradnik za strategiju i direktor

EDGE® StrategicBlueprint



Poslovni kontekst



Poslovna strategija i Vizija ljudi



Organizacijska kultura i vrijednosti



Organizacijski dizajn i radna snaga



Strategija resursa

Strategija naknada i
beneficija

Strategija talenta i
učenja

1. Dio

Poslovni kontekst



1. Obaveze i ograničenja

1.1 Obaveze Adriatic Metals-a

Adriatic Metals Plc i njegova podružnica Eastern Mining, obavezali su se osigurati da će se Projekat Vareš odvijati u najboljem interesu njegovih zainteresovanih strana na lokalnom, regionalnom i nacionalnom nivou. Projekat Vareš se odnosi na dva ležišta oko grada Vareša, to su Rupice i Veovača, koji se nalaze u Federaciji Bosne i Hercegovine, približno 50 km sjeverno od glavnog grada Sarajeva.

Sve preuzete obaveze predstavljene su u PFS-u (Studija pre-izvodljivosti), koja je objavljena 15. oktobra 2020. godine. PFS daje pregled rudarskih projekata, resursa, tehničkih i okolišnih zahtjeva, logistike, kapitalnih zahtjeva, ključnih izazova i drugih informacija potrebnih za proces donošenja odluka. Sve obaveze su napravljene u skladu sa kontekstom i pozivaju se na:

- Relevantno zakonodavstvo Bosne i Hercegovine
- IFC Provedbeni standardi o ekološkoj i socijalnoj održivosti 2012
- EBRD Okolišna i socijalna politika (2019)

Obaveze kompanije Adriatic Metals Plc i Eastern Mining d.o.o. koje rade na Projektu Vareš uključuju:

1. Dobar odnos sa lokalnom zajednicom.

Socijalna politika i politika zajednice opisuju ove obaveze u praktičnim i jasno artikulisanim terminima na sljedeći način:

- Redovni sastanci sa zajednicama na koje su operacije uticale radi komunikacije i razumijevanja stavova zainteresovanih strana;
 - Izgradnja međusobnog povjerenja i poštivanje ljudskih prava članova zajednice;
 - Razvijanje transparentnog procesa za udruženja građana zajednice kako bi iznijeli zabrinutosti i žalbe i pravovremeno rješavanje istih putem uspostavljenog Odbora za odnose sa lokalnom zajednicom;
 - Poštivanje kulturnog nasljeđe, običaja i tradicije ugroženih zajednica;
 - Minimiziranje, ublažavanje ili kompenziranje negativnih okolišnih i socijalnih utjecaja iz operacija/izvedbi;
 - Minimiziranje ekonomskog i fizičkog raseljavanja, nudeći odgovarajuću nadoknadu i obnavljanje egzistencije svim raseljenim osobama;
 - Doprinos stvaranju zajedničke i održive vrijednosti i ostavljanje pozitivnog naslijeđa nakon zatvaranja rudnika;
 - Izgradnja radne snage koja je inkluzivna i koja predstavlja različite zajednice koje su domaćini rudarskih aktivnosti. Fokus će biti na pribavljanju većinske radne snage iz lokalne zajednice;
 - Podrška izgradnji kapaciteta i lokalnom ekonomskom razvoju obučavanjem članova zajednice i kupovinom lokalne robe i usluga, uključujući promovisanje razvoja lokalnog poslovanja i dobavljačke mogućnosti, ukoliko je to moguće u skladu sa Politikom nabavke.
 - Uspostavljanje partnerstva sa vladama, organizacijama civilnog društva i drugim zainteresovanim stranama kako bi seiskoristila sinergija u omogućavanju aktivnog razvoja zajednice putem odbora i drugih članova zaposlenika.
2. Biti etičan u **nabavki robe i usluga**, i pritom poštujući sve važeće zakonske zahtjeve, kodekse i standarde, poštujući politiku borbe protiv mita i korupcije i transparentnost plaćanja državnim entitetima, u skladu sa Politikom nabavke.

3. **Minimiziranje utjecaja na okoliš**, kako je navedeno u njihovim istaknutim projektima PFS-a: „Nizak uticaj na okoliš sa podzemnim miniranjem i djelomičnim zaostacima jalovine na Rupicama i upotreba industrijske zone Veovača za većinu infrastrukture pogona.“ To je dokazano operacijama rušenja starog pogona na Veovači.

4. **Zaštita zdravlja i blagostanja** radne snage i pridruženih grana. Za vrijeme pandemije zaposlenici se redovno podvrgavaju testiranju na COVID-19.

5. Zabrana modernog ropstva.

6. **Minimiziranje utjecaja klimatskih promjena** i njihov doprinos emisiji staklenika.

7. **Primjena strategije zapošljavanja** pri čemu:

- Općina Vareš i okolina će biti resurs za većinu radne snage.
- Uključivanje i partnerstvo s lokalnim prodavačima kad god je to moguće kako bi se pomoglo u širenju lokalne ekonomije.
- Uvođenje najnovijih svjetskih tehnika i opreme za rudarstvo u region i promovisanje inovacija
- Izgradnja razvojne strategije koja rješava nedostatak vještina za stvaranje zaposlenja, saradnja s lokalnom srednjom školom radi otvaranja novog obrazovnog smjera za učenike i konačno osiguravanje zaposlenja za polaznike koji završe ovaj obrazovni smjer.
- Pružanje mogućnosti odraslima za prekvalifikaciju, čime se daje mogućnost zaposlenja

Nadalje, prema navedenim obavezama, viši rukovodioci Adriatic Metals Plc i Eastern Mining d.o.o., izrazili su namjeru da zaposle što je moguće više lokalnih zaposlenika s ciljem 30% žena. Ciljne zone u Bosni i Hercegovini:

1. Zeničko -dobojski kanton (Vareš, Breza, Kakanj, Olovo, Zenica)
2. Sarajevski kanton
3. Tuzlanski kanton

Mogući rizici vezani za ove obaveze uključuju:

Neispunjavanje obećanih obaveza prema zajednici, što bi dovelo do narušavanja ugleda.

Strogi zakoni o rudarstvu i radu koji su jasni i koncizni, ali moguće ograničavanje i iz perspektive operativne efikasnosti.

2. Dio

Vizija i vrijednosti ljudi



VIZIJA LJUDI &

VRIJEDNOSTI



VIZIJA LJUDI

Mi cijenimo raznolikost i motivisanu radnu snagu koja napreduje u traženju odgovornosti za izvrsnost.

VRIJEDNOSTI

Izvedba



Odgovorni smo za rezultate

Mi radimo kao tim da optimiziramo rezultate i postignemo rezultate koji koriste svim zainteresovanim stranama.

Okoliš



Poštujemo i poboljšavamo našu životnu sredinu

Brinemo se o životnoj sredini u ime svih naših zainteresovanih strana i djelujemo kada se ukažu prilike da pozitivno utječemo na životnu sredinu.

Ljudi i zainteresovane



Povezujemo integritetom

Ponašamo se pravedno, pošteno transparentno prema našim zaposlenicima i našim zainteresovanim



Osnažujemo svoje ljude

Podržavamo i omogućavamo našim ljudima da uče, rastu, razvijaju se i dostignu svoj puni potencijal.



Usklađujemo se sa težnjama naših zajednica

Razumijemo i usklađujemo svoje težnje i očekivanja sa onima u našim zajednicama kako bi naš uticaj na njihove živote bio pozitivan.

3. Dio

Organizacijski dizajn



1. Obim

Organizacijski dizajn Eastern Mining d.o.o., oblikuje način na koji organizacija namjerava djelovati, slijediti svoje strategije i postići organizacijske ciljeve. Proces uključuje postavljanje struktura i sistema, olakšavanje prelaska u novu strukturu i pomaganje zaposlenicima da se prilagode novom načinu rada koji obuhvata DFS, izgradnju i potpunu operativnost. Da bi se to postiglo, obim uključuje korporativnu strukturu Adriatic Metals-a i način na koji će se ona povezati s Eastern Mining d.o.o., kao organizacijom sada i u budućnosti. Ovo će također pozicionirati Adriatic Metals da:

- Razumije kako će sposobnosti i resursi biti organizovani i usklađeni za podršku i isporuku osnovne djelatnosti organizacije;
- Dati jasnoću i dosljednost u načinu na koji su pozicije osmišljene i strukturirane u svim poslovima;
- Donositi disciplinovane odluke o finansiranju;
- Optimizirati potrebne sposobnosti i način na koji se primjenjuju na sve;
- Kontrolirati i pratiti rast cijene radne snage kako se potražnja mijenja tokom životnog ciklusa projekta; i
- Omogućiti rast na novim geografskim lokacijama.

2. Principi organizacijskog dizajna

Dogovoreni su sljedeći principi dizajna i prema njima će se voditi dizajn u budućnosti

2.1 Korporativno: Principi dizajna

- Raspon kontrole: 6 do 8 direktnih izvještaja generalnom direktoru
- Matrični dizajn na nivou grupe:
 - Poslovni odjeli su kritični dio ili interni kupci koji stvaraju zaradu.
 - Servisi za podršku pružaju usluge poslovnim jedinicama.
 - Servisi za podršku su operativno i geografski agnostični.
- Kritične funkcije upravljanja i nadzora centralizirane su u Korporativnom Servisu podrške jedinicama.
- Centralizovana kontrola i decentralizovano izvršenje.
- Rukovodioci poslovnih jedinica i službi za podršku izvještavaju generalnog direktora.
- Tranzicijske uloge su kritične razvojne uloge (koje uglavnom popunjavaju strancii) koji će raditi u obje zemlje i prelaziti iz Adriatic Metals-a BiH u Srbiju) radi usklađivanja kontinuiteta faza projekta.
- Organizacijski dizajn usklađen je s operativnim modelom (licenca za rad do izdavanja proizvoda).

2.2 Operacije: Principi dizajna

- Funkcionalna hijerarhijska struktura koja je omogućila decentralizirano izvršavanje u zemlji.
- Svaka operacija je samodostatna, s izuzetkom vraćanja na korporativne funkcije
- Raspon kontrole: 8 do 10 direktnih izvještaja po neposrednom rukovodiocu.
- Maksimalno 4 do 5 organizacijskih nivoa između direktnog izvještavanja izvršnog direktora i najnižeg nivoa zaposlenika unutar Eastern Mining d.o.o.
- Način izvještavanja jedan prema jedan treba izbjegavati.

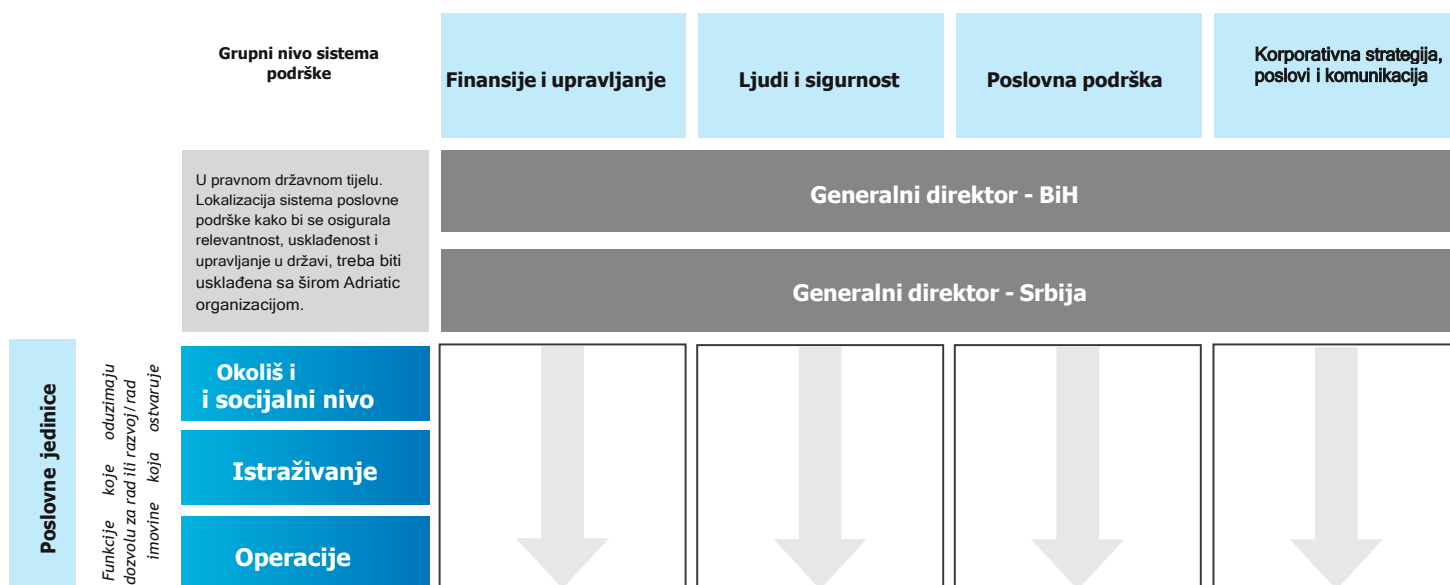
3. Proces

Matrični dizajn na grupnom nivou pruža distribuirani sistem upravljanja sa sljedećim prednostima i izazovima:

Prednosti	Izazovi
<ul style="list-style-type: none">• Fleksibilnost omogućava optimiziranje specijalističkih tehničkih sposobnosti kroz više dijelova poslovanja.• Manji tragovi posebno razrađenih uloga (zadržavanje nižih očekivanih troškova).• Omogućava visok nivo osnaživanja (tamo gdje je to moguće).• Lako se primjenjuje za bilo koju kombinaciju projekata i geografija (i sprječava geografske silose).	<ul style="list-style-type: none">• Odgovornosti mogu biti nejasne (teže ih je ustanoviti).• Zahtijeva stalnu promjenu prioriteta napora.• Zahtijeva zrelost odnosa (aktivno interno uključivanje, pregovaranje i upravljanje sukobima).• Zahtijeva visoke sposobnosti među neposrednim rukovodiocima za održavanje odnosa, jasnu komunikaciju i rješavanje neizvjesnosti.



3.1 Dizajn matrice na grupnom nivou: svrha i funkcije



3.1.1 Poslovne jedinice

Poslovna jedinica	Svrha	Funkcij a
Okolišno i socijalno upravljanje	Uspostaviti zahtjeve i sporazumeo zaštiti okoliša i zajednice. Nadgledati provođenje svih okolišnih i socijalnih programa i pogodnosti.	Implementirati ES plan Okoliš <ul style="list-style-type: none">• Usklađenost sa međunarodnim standardima (principi IFC -a, EBRD -a i Ekvador principa) i lokalnim zahtjevima.• Planovi upravljanja okolišem• Procjene utjecaja Odnosi sa zajednicom i partnerstva <ul style="list-style-type: none">• Informativnii centri• Donacije i sponzorstva• Program za dobrobit zajednice• Pristup zemljištu
Istraživanje	Olakšati identifikaciju i razvoj resursa.	Programi bušenja <ul style="list-style-type: none">• Istraživanje• Definicije resursa• Studije
Operacije	Razviti, pustiti u rad i upravljati Adriatic rudnicima i imovinom koja stvara prihod	DFS Građevinarstvo Puštanje u rad Upravljanje operacijama <ul style="list-style-type: none">• Rudarstvo• Obrada• Zdravlje i sigurnost• Tehničke usluge• Održavanje

3.1.2 Jedinice/odjeli podrške

Jedinica/odjel za podršku	Svrha	Funkcija
Finansije i Upravljanje	Upravljanje sredstvima i primjenom svih potrebnih procesa upravljanja i kontrola da se osigura odgovarajuća i odgovorna upotreba sredstava za predviđenu svrhu.	Finansije <ul style="list-style-type: none"> Izveštavanje uprave Finansijsko planiranje i analiza (budžetiranje) Trezor Opozivavanje Kapitalni i operativni rashodi Finansijski sistem i upravljanje softverom Finansijsko računovodstvo i izveštavanje Pravni izvještaji sekretara kompanije i odbora Upravljanje usklađenosti
Ljudi	Pružanje specijalnih usluga za podršku dizajnu implementaciji efikasnih i efektivnih sistema i procesa upravljanja ljudima.	Ljudski resursi <ul style="list-style-type: none"> Kultura i organizacijski razvoj Sticanje talenata Razvoj talenata Poslovno partnerstvo Odnosi sa zaposlenima Platni spisak
Zdravlje i sigurnost	Razviti i implementirati potrebne sisteme upravljanja zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu kako bi se osiguralo navedeno. Sprovesti potrebne procese upravljanja i kontrole	Sigurnost procesa zaštite zdravlja higijene na radu Fatalni rizik Materijalni rizik Programi zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu
Poslovna podrška	Pružiti poslovnu podršku za maksimalnu efikasnost lidera i stručnjaka Adriatic-a.	Putovanja i logistika Sigurnost upravljanja imovinom i objektima (GMBiH) Sigurnost (GM BiH) ICT* <ul style="list-style-type: none"> Infrastruktura Korisnički pristup i podrška
Korporativne strategije, poslovi i komunikacije	Razvijati i jačati odnose i partnerstva. Razviti ESG strategiju u korist zajednica i privući investitore.	Uprava i vanjski odnosi Odnosi sa investitorima (promocije i prezentacije investitora) Korporativna komunikacija Nabavke (posjedovanje zemljišta i druge imovine) Razvoj poslovanja
Generalni menadžer u zemlji	Zakonski autoritet zemlje. Olakšati odnose, sporazume i usklađenost sa svim lokalnim zahtjevima da bi omogućiti poslovanje između poslovnih jedinica, lokalizaciju usluge poslovne podrške kako bi se osigurala relevantnost, usklađenost i upravljanje u zemlji.	Lokalna odobrenja i dozvole administracije i usklađenost sa Vladinim odnosima i izveštavanjem Administracija i usklađenost upravljanjem ugovorima u zemlji. Odobrenja države za korporativne poslove i komunikaciju

* vanjske funkcije

3.1.2 Struktura izvještavanja



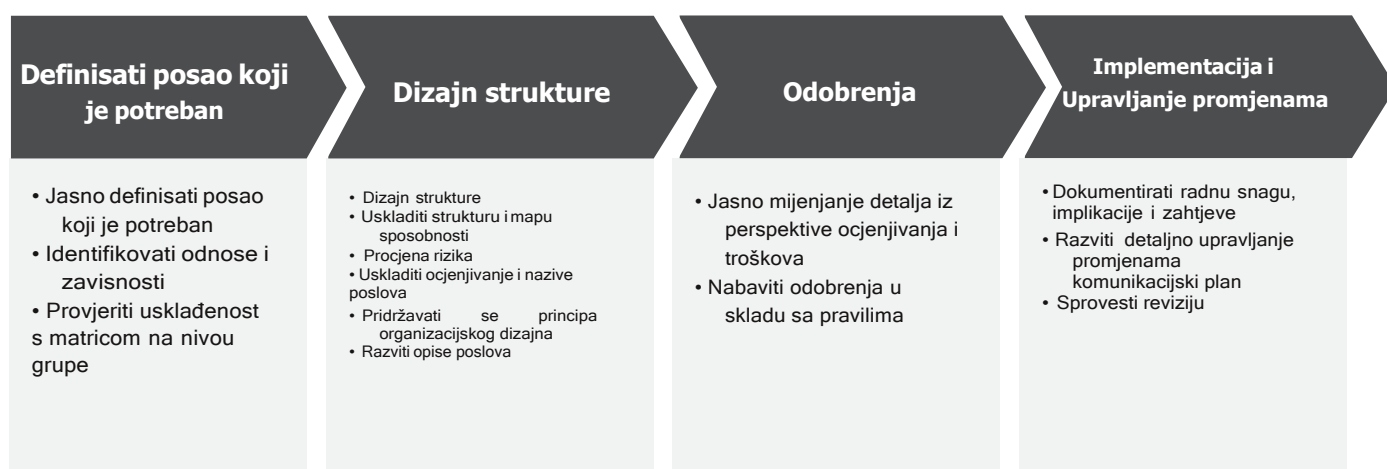
4. Organizacijska struktura Eastern Mining-a

Matrični dizajn i principi operativnog dizajna na nivou grupe omogućavaju:

- Pregled trenutne strukture
- Projektovanje organizacijskih struktura građevinskog projekta
- Projektovanje i finalizacija operativne strukture rudnika

4.1 Proces dizajniranja i pregleda

Sljedeći proces je praćen kako bi se postigli gore navedeni rezultati dizajna, kako bi se osigurala prikladna organizacijska struktura koja podržava postizanje postavljenih organizacijskih ciljeva u svakoj fazi. To je učinjeno unutar jasno definisane svrhe i funkcija svake jedinice kako je detaljno opisano u dizajnu matrice grupnog nivoa. Isti proces će se koristiti za pregled i osmišljavanje nove uloge, tima, odjeljenja ili odjela. Proces će se odvijati s fokusom na treniranju kako bi se osiguralo da se potrebni kapaciteti i sposobnosti razviju u operativnom timu za vođenje unutar zadanog upravljanja zahtjevima.



4.2 Upravljanje i odgovornosti

Vođe jedinica za poslovne i sisteme podrške odgovorni su za dizajniranje svojih odjela i ažuriranje ovih organograma kako bi odražavali promjenjive poslovne zahtjeve. Odjel za ljudske resurse pružit će podršku, usmjeravanje i izvještavanje.

Sve vođa jedinica odgovorni su:

- Održavati odobreni organogram sa pratećim budžetom za rad koji je u evidenciji Odjela za ljudske resurse;
- Osigurati ažurne opise poslova za sve pozicije u odobrenom organogramu;
- Olakšati i nadzirati efikasnu implementaciju organizacijske strukture; i
- Pridržavati se Smjernica Eastern Mining d.o.o. organizacijskog dizajna koji detaljno opisuje;
 - Princip organizacijskog dizajna
 - Okvir za ocjenjivanje poslova
 - Standardizovane oznake po nivou razreda
 - Zakonske zahtjeve BiH kako je detaljno objašnjeno u Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta u julu 2021. godine.

4.Dio

Strategija resursa



1. Namjera

Strategija resursa Eastern Mining d.o.o., omogućit će poslovanje na način da identifikuje, privuče i odabere najbolje talente za operativne izvedbe.

Sljedeći principi će osigurati ostvarenje navedene namjere:

- Proces zapošljavanja i odabira bit će pošten i transparentan odražavajući vrijednosti Adriatic-a;
- Linijski Menadžeri su odgovorni za regrutovanje i odabir najboljeg talentovanog kandidata za svoje timove;
- Povratne informacije o razvoju bit će dostavljene svim internim kandidatima koji nisu odabrani za poziciju na koju su se prijavili;
- Uspostaviti interne i eksterne baze talenata kako bi se osigurali kvalitetni izvori talentovanih kandidata;
- Različitosti se slave i ohrabruju;
- Prednost će imati državljani i ljudi iz zajednica u blizini radova;
- Regrutovanje za potencijal i razvoj će biti prioritet;
- Svi novi zaposlenici bit će odabrani na osnovu kulture i vrijednosti kojoj odgovaraju.

Ova strategija odabira bit će dostavljena u partnerstvu s vanjskim pružateljima usluga osiguravajući da se nađu i imenuju najbolji kandidati.

2. Potrebe za resursima

2.1 Ljudski resursi iz drugih država

Zahtjevi	10 uloga
Pozicije	Uprava, stručni saradnici i/ili treneri identifikovani kao iseljenici u odobrenoj organizacionoj strukturi
Izvor	Međunarodno - razne zemlje
Ciljna zona talenata	Međunarodni polimetalni rudnici
Priroda talenta	Mali i vrlo specijalizirani Potrebno za obučavanje i prenošenje znanja
Dobavljač	Worqforce Group

2.2 Nacionalni resursi

Zahtjevi	120 uloga (približno)
Pozicije	Sve nacionalne pozicije prema odobrenoj organizacionoj tabeli
Izvor	Bosna i Hercegovina
Ciljna zona talenata	Ciljne zone u Bosni i Hercegovini: <ul style="list-style-type: none">● Zona 1: Zeničko - dobojski kanton (Vareš, Breza, Kakanj, Olovo, Zenica)● Zona 2: Kanton Sarajevo● Zona 3: Tuzlanski kanton
Priroda talenta	Visokokvalifikovani talent koji nema relevantno radno iskustvo i/ili izloženost radu zameđunarodnu kompaniju Visoka nezaposlenost za kvalifikovane i stručne radnike u sve tri ciljne zone. Stručno osposobljavanje u školama u sve tri zone usmjereno je na vještine za ulazak u industriju - uloge na početnom nivou i učenici koji žele pohađati tercijarno obrazovanje
Dobavljač	Lokalne firme za zapošljavanje sa sjedištem u BiH

Adriatic Metals Plc i Eastern Mining d.o.o. smatraju se renomiranim međunarodnim poslodavcem na tržištu rada u BiH i dobro su pozicionirani da pristupe pravim vještinama za svoje poslovanje u pravo vrijeme. Čvrsta opredjeljenja zajednice prema lokalnom zapošljavanju zahtijevat će poseban fokus na razumijevanje i izgradnju snažnog pristupa finansiranju usmjerenog na zajednicu.

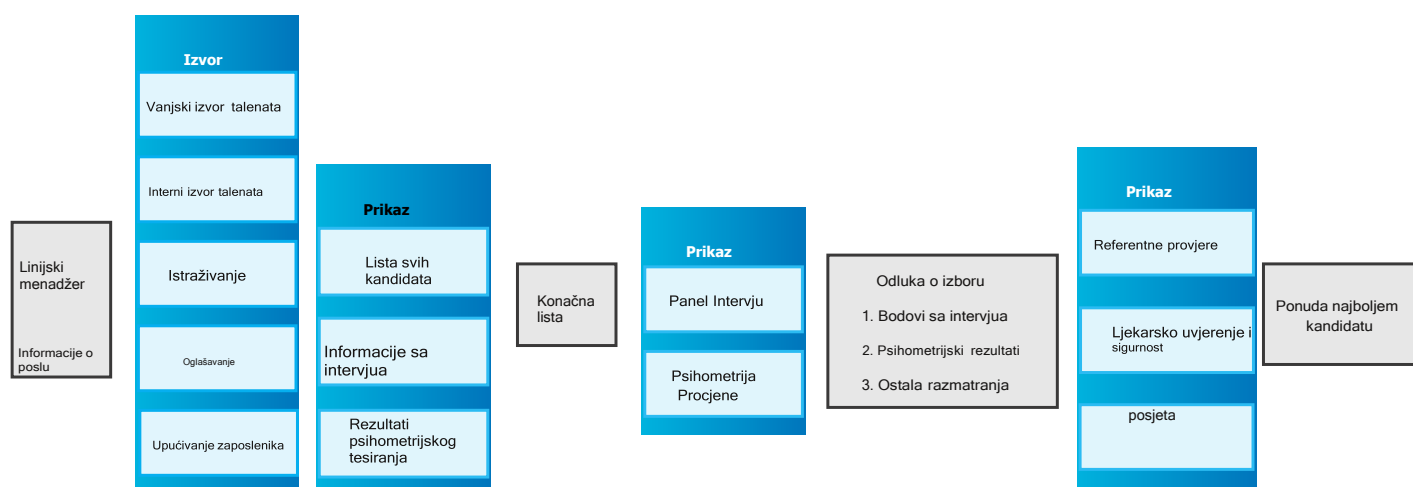
3. Proces

Dole navedeni proces finansiranja pruža sveobuhvatan pregled EDGE -a® pristupa resursima.

Eastern Mining d.o.o. će usvojiti najprikladniju kombinaciju dolje navedenog procesa kako bi sve identifikovane uloge

ispunili sa najboljim kandidatima u najkraćem mogućem roku. Detaljna prijava bit će zabilježena u postupku Eastern

Mining procedure pristupa resursima i to će usmjeravati pružanje usluga odabranim vanjskim pružateljima usluga.



Strategija Resursa Eastern Mining d.o.o. koristit će EDGE® Cjeloviti pristup poslu. EDGE® Cjeloviti pristup poslu detaljno opisuje koje su vještine, znanje, iskustvo i ponašanje potrebni za posao (samostalni rad, rad u timu) i prilagođen je poslovanju Eastern Mining-a.

Sljedeće praktične implikacije bit će implementirane u Eastern Mining d.o.o. koristeći EDGE® Cjeloviti pristup poslu:

- Detaljni opis poslova (Dizajn organizacije: faza izgradnje);
- Usklađeni procesi zapošljavanja, odabira i procjene (Strategija resursa: Faza izgradnje);
- Eastern Mining okvir za učenje sa individualnim mapama učenja koje vode razvoju pojedinačnih poslova (Strategija za talente i učenje: faza izgradnje);
- Transparentni procesi upravljanja učinkom (Strategija za talente i učenje: faza izgradnje); i
- Efikasna identifikacija i upravljanje talentima (Strategija za talente i učenje: Faza izgradnje).

EDGE® Cjeloviti pristup poslu





3.1 Informacije o poslu

Regruter će sa grupnim menadžerom:

- Pregledati odobreni opis posla;
- Dogovoriti se o svim posebnim dodatnim zahtjevima koji se odnose na tu ulogu;
- Razgovarati o mogućnostima pribavljanja kandidata, dogovoriti sve unaprijed; i
- Potvrditi na vrijeme.

U ovom dijelu procesa bit će korišteni sljedeći alati:

- Opis posla
- Obrazac za informisanje o poslu
- Plan projekta zapošljavanja

3.2 Pribavljanje izvora

Regruteru će biti na raspolaganju sljedeće taktike pribavljanja. Najprikladnija taktika bit će odabrana na osnovu ishoda informacija za posao sa grupnim menadžerom.

Sljedeći izvori talenta mogu se koristiti u bilo kojoj kombinaciji:

- Vanjska baza kandidata će se sastojati od:
 - Baza podataka pružalaca usluga zapošljavanja
 - Mapa talenata za sve bh. nacionalnosti koje rade na međunarodnom planu
 - Baza podataka zajednice po ciljanim zonama, uključujući zaposlene i nezaposlene kandidate
 - Federalne službe za zapošljavanje i kantonalne službe za zapošljavanje
- Ciljano traženje specijaliziranih vještina
- Reference uposlenika
- Interna baza podataka o talentima
- Oglas

Alati koje ćete koristiti u ovoj fazi:

- Baze podataka za praćenje kandidata
- Portali za zapošljavanje - MojPosao.ba (najistaknutija web stranica za zapošljavanje), Poslovi.ba (ciljaju profesionalce i koriste ih multinacionalne kompanije), Boljiposao.com.
- HRIS za interne kandidate
- LinkedIn
- JobAdvert predložak
- Kanali za oglašavanje
 - U 'Dnevnom avazu'
 - Facebook stranice, online poslovi BiH
 - Tražimnudimposao
 - Aplikacija „Zaposli se“ koja omogućava nezaposlenim mladim ljudima da na vrlo jednostavan i brz način dobiju informacije o otvorenim oglasima.
 - Jooble, internetski pretraživač za posao u Bosni i Hercegovini
 - Lokalno oglašavanje:
 - FB: Vareš online,
 - Radio Bobovac (<http://radiobobovac.com>),
 - Radio Breza (www.radiobreza.com)
 - Portal breza-x.com (<https://breza-x.com>)

3.3 Prikaz

Dostupni aplikanti/kandidati provjeravaju se prema kriterijima koji su razvijeni na osnovu opisa posla koje je dao grupni menadžer.

Duga lista svih kandidata skraćuje se korištenjem jednog ili oba sljedeća procesa:

- Skrining/prikaz intervju - kratki intervju za procjenu da li kandidat odgovara za ulogu i nivo interesovanja
- Skrining/prikaz psihometrije-internetske kratke psihometrijske procjene- koriste se za preciziranje liste kandidata u smislu podobnosti za velike početne uloge, kao i uloge višeg rukovodstva.

Alati koje ćete koristiti:

- Intervju Vodič za skrining/prikaz koji je razvijen koristeći EDGE® Cjeloviti pristup poslu
- Odabrane ocjene skrininga za mjerenje identifikovanih ključnih kompetencija prema EDGE -u® Cijelovitim pristupu poslu

3.4 Odabir

Kandidati koji uđu u uži izbor iz procesa provjere ući će u fazu procesa odabira. Faza odabira bit će vođena matricom procjene koja će jasno odrediti koje će se kompetencije mjeriti kroz koje aktivnosti u fazi odabira, odnosno koje će se kompetencije ocjenjivati putem intervjua, a koje će se procjenjivati psihometrijskom procjenom. Time se osigurava učinkovit i efikasan proces koji rezultira kvalitetnim ishodom.

Dva glavna procesa u ovoj fazi su:

- Panel razgovori
Završni intervju će se provesti korištenjem odobrenog vodiča za intervju zasnovanog na kompetencijama koji je zasnovan na Adriatic EDGE-u® Cijelovitim pristupu poslu i testirat će identifikovane kompetencije odražene u matrici procjene. Članovi panela bit će vođa odjela/grupni menadžer, predstavnik vanjskog pružatelja usluga i HR predstavnik Eastern Mining d.o.o. Menadžer odjela može pozvati drugog člana da sudjeluje panel razgovoru ako smatra da je to potrebno. Članovi panela će svakog kandidata ocijeniti prema utvrđenim kompetencijama.
- Psihometrijska procjena
Kandidati koji uđu u uži izbor završit će identifikovane psihometrijske procjene ocjenjujući kompetencije premdogovorenoj matrici procjene za tu ulogu.

Regruter će objediniti sve rezultate panel-intervjua i psihometrijske procjene u selekcionu matricu za diskusiju sa grupnim menadžerom i ostalim članovima panela koji učestvuju u intervjuu. Regruter će dati preporuku za imenovanje na razmatranje koju je pribavio od grupnog menadžera na osnovu rezultata intervjua, psihometrijskih rezultata i svih drugih relevantnih razmatranja.

Alati koje ćete koristiti:

- Vodiči za intervju o procjeni kompetencija zasnovan na Adriatic EDGE -u® Cijelovitim pristupu poslu
- Odobrena baterija za procjenu po nivou posla i vrsti posla
- Predložak matrice procjene
- Panel intervjui, Konsolidovani bodovni list
- Matrica konačnog odabira

3.5 Završne provjere

Nakon što se identifikuje željeni kandidat, on dolazi u posjetu. Sve potrebne referentne, medicinske i sigurnosne provjere potrebno je izvršiti u skladu s politikama i procedurama Eastern Mining d.o.o. prije nego što se podneseponuda za zapošljavanje.

Alati koje ćete koristiti:

- Kontrolna lista
- Obrazac zahtjev za ugovor

4. Kontrola dokumenata i kvaliteta

Svaki proces finansiranja mora biti jasno evidentiran sa dokazima za donošenje odluka o imenovanju. Kvalitetimenovanja također će se nadzirati putem jednog ili više od sljedećih internih procesa Eastern Mining d.o.o.:

- Probni rad - broj kandidata koji su uspješno završili probni period
- Učinak u ulozi - korelacija između odluka o izboru i učinka uloge
- Interne razvojne procjene - korelacija između procjena odabira i razvojnih procjena
- Verifikacija kompetencija (VOC) - da li su procjene vještina na poslu u korelaciji sa procjenama vještina odabira

5. Dio

Strategija naknada i

beneficija



Strategija naknada i beneficija

Intent

Strategija naknada i beneficija Adriatic Metals Plc pruža okvir za razvoj Eastern Mining d.o.o. Politike naknada i beneficija koja će:

- Omogućiti razlikovanje prema veličini posla, sposobnosti i nagradi za učinak;
- Održavati interne relativnosti sa vezama prema vanjskim mjerilima;
- Održavati strukturirane, dosljedne i poštene procese nagrađivanja koji podržavaju zadržavanje i razvoj naših ljudi;
- Umanjiti rizik od diskriminacije na osnovu spola, etničke pripadnosti i vjere; i
- Poticati ispravno ponašanje potkrijepljeno vrijednostima kompanije.

Sljedeća načela predstavljaju politiku naknada i beneficija:

- Sve pozicije se objektivno procjenjuju (i dodjeljuju nivou) na osnovu opisa posla prema potrebi organizacije, a nena osnovu sposobnosti ili učinka pojedinca;
- Rasponi plata za svaki nivo su upoređeni sa podacima industrija u zemlji kombinujući sva radna mjesta za taj nivo;
- Plate osoblja su raspoređene unutar +/- 20% referentne vrijednosti;
- Ukupna primanja (uključujući platu i druge elemente naknade) za plaćeno osoblje (u prosjeku) nisu ništa manje od prosjeka na tržištu, s pogledom ciljanja 75-og percentila s obzirom na oskudne i / ili uloge sa visokim uticajem; i
- Plate osoblja će se revidirati na godišnjoj osnovi (ili češće), iako bez garancije povećanja.

1. Upravljanje

Ovaj dio opisuje kako će se politika upravljati i kontrolirati, kao i ko su odgovorni odbori i pojedinci. Ovaj dio opisuje ulogu Odbora za naknade, Odbora za upravljanje naknadama i Konsultativnog odbora za zaposlene.

Viši rukovodioci

- Naknadama za više rukovodioce upravlja i kontroliše Odbor za naknade. Podneske koordinira odbor, a prema potrebi ih podržavaju Uprava i imenovani nezavisni konsultant za naknade.

Svi zaposleni

- Naknade za sve zaposlene (ne za rukovodioce) će se preispitati / preporučiti popunjavanjem traženih obrazaca. Sve obrasce obrađuje HR, odobren od strane šefa HR službe i ovlašten od strane izvršnog direktora. Pristup informacijama o naknadama ograničen je na HR, CFO i CEO.

Šef ljudskih resursa

- Šef Službe za ljudske resurse odgovoran je za osiguravanje da se svim procesima i pratećom dokumentacijom upravlja u skladu s politikom naknada i beneficija.

Odbor za upravljanje naknadama

- Odbor za upravljanje naknadama, kojeg imenuje generalni direktor i šef službe ljudskih resursa, bit će sazvan po potrebi za provođenje godišnjeg pregleda naknada (za plaće, poticaje), kao i za novoizmjenjene evaluacije poslova i za reviziju izuzetnih slučajeva (npr. Preporuke o platama koje nisu u skladu sa politikom). Odbor će se sastojati od članova upravljačkog tima (uz podršku HR -a i / ili nezavisnog konsultanta prema potrebi).
- Odbor za upravljanje naknadama utvrdit će sve zahtjeve izvještavanja koji se odnose na upravljanje naknadama u Eastern Mining -u.
- Godišnju reviziju svih promjena / isplata naknada vodit će šef službe za ljudske resurse pregledanu i odobrenu od strane izvršnog direktora i odabranih članova Odbora za upravljanje naknadama.

Konsultativni odbor zaposlenih

- Uspostavljeni forum za konsultacije sa zaposlenima biće konsultovan kada se razmotre značajne izmjene Eastern Mining-ove strategije o naknadama i beneficijama. Forum će biti angažiran kako bi pomogao učinkovitom komunikacijom o svim promjenama.

2. Evaluacija posla

Svi poslovi u cijeloj organizaciji su formalno ocijenjeni, pregledani i kalibrirani koristeći Gradar. Sve pozicije su procijenjene i stavljene u nivo naknade na osnovu kombinacije faktora kao što su vještine, znanje i iskustvo, složenost i odgovornost uloge.

Sve nove pozicije koje zahtijevaju ocjenu posla ili promjenu nivoa naknade postojeće pozicije moraju se pregledati od strane Odbora za upravljanje naknadama i odobriti od izvršnog direktora.

Evaluacije poslova koje se odnose na postojeće radno mjesto koje je već dodijeljeno nivou nagrađivanja morale su pretrpjeti značajne promjene u ulozi (razlika 20% ili više kao vodič) u skladu s drugom evaluacijom.

Proces vrednovanja posla fokusira se na poziciju koja se ocjenjuje, a ne na ocjenjivanje pojedinca. Proces ocjenjivanja pozicije prema nivou naknade je baziran na osnovu kombinacije sljedećih atributa:

- **Vještine, znanje i iskustvo:** kvalifikacije, vještine i kompetencije potrebne za posao kako bi ostvario svoje odgovornosti i obavljao posao na prihvatljiv način. Znanje o poslu i nivo iskustva koji se traži pored širine disciplina takođe doprinose ovoj komponenti evaluacije posla;
- **Složenost:** nivo sposobnosti zaključivanja koji posao zahtijeva, kako u smislu inicijative, tako i u smislu složenosti. Na to utiču aspekti kao što su strateški fokus, planiranje, integracija sa drugim funkcijama i rješavanje problema; i
- **Odgovornost:** tematski mjerljiv uticaj (direktni izvještaji, budžetska odgovornost) posla na postizanje rezultata za Eastern Mining. Ovo se također mjeri kada uloga preuzme savjetodavnu funkciju, koja varira ovisno o razini utjecaja (odjel vs. operacije vs. preduzeće).

Vještine, znanje i iskustvo	Složenost položaja	Odgovornost
1. Kvalifikacije	3. Strateški fokus, planiranje integracije s drugim funkcijama i zahtjevi za rješavanje problema unutar pozicije.	4. Može davati doprinos kao savjetnik ili imati direktnu odgovornost za budžet / tim / projekat itd.
2. Poznavanje posla / širina disciplina		5. Nivo uticaja <ul style="list-style-type: none">• Odeljenje / nivo tima• Operacije• Kompanija
Opšti rezultat	6. Nivo se određuje na osnovu ishoda 5 atributa. Normalna hijerarhija zahtijevala bi najmanje 2 nivoa odvojenosti od menadžera. Provjeriti dosljednost s drugim pozicijama na istom nivou.	



3. Industrijsko mjerenje performansi

Eastern Mining d.o.o. upoređuje svoje plate usklađivanjem srednjih bodova svakog nivoa sa uporedivim pozicijama (na istom nivou) iz podataka iz rudarskog sektora (npr. Rangovima plata u drugim rudnicima). Rasponi plaća Eastern Mining-a ažurirat će se svake godine na osnovu najnovijih dostupnih podataka. Preporučuje se ispitivanje tržišta rudarstva u zemlji svake 3 godine, osim ako relativna ekonomska dinamika ne ukazuje na drugačije.

Priroda podataka o platama, kako je gore opisano, odražava se na tržište nekoliko mjeseci prije (u vrijeme sprovođenja ankete) koje su aplicirane raspone od strane platnih rangova Eastern Mining-a. Kao takvi, podaci o tržištu inherentno su ograničeni u svojoj sposobnosti da odražavaju značajne tržišne promjene ili nove trendove koji se dešavaju. Tokom godina ne provodi se cjelovito istraživanje, preporučuje se prilagođavanje raspona plaća inflacijom plaća u industriji (ili ukupnom inflacijom plaća u zemlji u nedostatku podataka o promjenama plaća koji su specifični za industriju).

Povratne informacije o promjenama na tržištu

Kako bi osigurao da Eastern Mining ostaje u toku s promjenama na tržištu ili novim trendovima koji utječu na naknade, šef HR -a vodit će dnevnik informacija do kojih dolaze putem menadžera (tj. Kao posljedica nedavnih ili trenutnih aktivnosti zapošljavanja) i / ili kontakata s industrijom (tj. Prikupljeni su neformalni i formalni podaci o tržištu) od umrežavanja za pomoć pri upravljanju pojedinačnim platama (npr. određivanje plata za novo osoblje).

Evidencija će se stalno održavati za upotrebu u bilo kojoj fazi godine, uz zahtjev dostavljen Odboru za upravljanje naknadama kao dio godišnje revizije (ili prema potrebi u hitnim slučajevima). Dnevnik će biti dostavljen zajedno sa preporukama za akciju, ako su potrebne.

4. Platni rasponi

Cilj Eastern Mining d.o.o., je osigurati da svi zaposlenici budu plaćeni unutar raspona plaća koji se primjenjuje na njihovu poziciju. Raspon plata obuhvaća 80% do 120% njihovih bodova. 'Usporedni omjer' (Plata kao % srednje tačke nivoa Eastern Mining-a) između 80% i 120% je prihvatljiv prema principima naknade Eastern Mining-a.

Komparativni omjer

- Ulazni raspon od 80% do 90%
- 90% do 110% srednji raspon (kompetentno / produktivno)
- 110% do 120% visoki raspon (stručno)
- <80% ispod raspona
- > 120% iznad dometa

Ulazni raspon 'Komparativni omjer' može biti odraz pojedinca koji je tek počeo raditi. U slučajevima u kojima je pojedinac dosljedno radio na tom položaju nekoliko godina, ovaj "komparacijski omjer" nije nužno odraz pojedinca, već je pokazatelj o tome kako je to mjesto kroz povijest bilo plaćeno unutar Eastern Mining-a i/ili u njihovoj industriji. Raspon ulaska predstavlja priliku za buduće napredovanje unutar raspona plaća.

Srednji domet 'Komparativni omjer' se smatra referentnom naknadom za poziciju. To bi općenito odražavalo pojedinca koji je postigao sve potrebne kompetencije da bi bio uspješan na toj poziciji i pruža potreban učinak svake godine.

Visok domet 'Komparativni omjer' se jasno nalazi iznad referentne plate za tu poziciju. To bi općenito odražavalo pojedinca koji se dosljedno isticao na dužnosti tokom dužeg vremenskog perioda. Iako napredovanje s visokim rasponom 'Compa Ratio' može biti donekle ograničeno, mogu se pojaviti prilike za napredovanje na viši nivo, privremeno ako su to mogućnosti na viši nivo. Visok raspon se može primijeniti i na poslove u industriji koji imaju veći pritisak od normalnog na povećanje plate.

Ispod raspona 'Komparativni omjer' se može primijeniti u izuzetnim okolnostima kao rezultat toga što aktuelni ne ispunjava potpune zahtjeve uloge na tom nivou. Očekuje se da je „ispod raspona“ privremena / kratkoročna mjera do tog trenutka vrijeme kada su ispunjeni svi zahtjevi uloge.

Iznad raspona 'Komparativni omjer' može rezultirati prelaskom zaposlenika na poziciju nižeg nivoa nego što je prethodno bio. Veće plate mogu postojati i iz historijskih razloga.

5. Upravljanje pojedinačnim platama

Strategija kompenzacije i beneficija Adriatic Metals Plc pruža okvir za razvoj Eastern Mining menadžera uz podršku i smjernice HR -a u mogućnosti su izvršiti promjene ili odrediti plaće za novo ili postojeće zaposlenike u sljedećim okolnostima:

- Novo zapošljavanje za Eastern Mining d.o.o. (u novu ili postojeću ulogu);
- Godišnji pregled nadoknada;
- Transfer ili unapređenje na viši nivo; ili
- Pregled van ciklusa (izvan godišnjeg pregleda nadoknada).

Prilikom davanja preporuka o plaći treba uzeti u obzir sljedeće:

- a. Mjesto / lokacija pozicije (spisak, sati rada i uslovi lokacije pogodni su za premiju koja se primenjuje za osoblje zasnovano na lokaciji);
- b. Vrsta uloge (Iako su na istom nivou, postoje slučajevi u kojima uloge industrije mogu privući premiju za neindustrijske ili opće uloge.
To se događa i kada postoji nedostatak vještina za određenu ulogu);
- c. Dokazane izvedbe, kompetencije i iskustvo na poziciji (to treba utvrditi na osnovu pogleda drugih pojedinaca na istoj ulozi / nivou i njihove naknade);
- d. Povećanje plata je unutar budžeta / prihvatljivo;
- e. Novi zaposlenici i promocije se općenito stavljaju u „ulazni raspon“ (80% do 90% Compact Ratio);
- f. Povećanja plata za postojeće osoblje trebala bi uzeti u obzir njihovu trenutnu plaću, radno iskustvo, kvalifikacije, kompetencije i učinak;
- g. Održavanje internih relativnosti (npr. osoblje na sličnim pozicijama, održavanje odgovarajućeg jaza između zaposlenika i njihovog rukovodioca);
- h. Više godina iskustva na istoj poziciji ne dovodi automatski do napretka unutar raspona plaća;

Za svaki izuzetak od smjenica treba podnijeti Odboru za upravljanje naknadama uz konačno odobrenje izvršnog direktora.

Više dužnosti

Prilikom obavljanja većih dužnosti, očekuje se da aktuelni direktor neće ispuniti 100% više uloge. Stoga, veće naknade nemoraju odražavati 'punu' naknadu za višu ulogu. Viši dodatak za dužnosti se usvaja samo za period viših dužnosti od najmanje 4 sedmice. Za periode kraći od 4 sedmice, veće naknade za dužnosti mogu se primijeniti samo u izuzetnim okolnostima (po nahođenju izvršnog direktora). Sve veće stope dažbina za plaćene zaposlenike utvrdit će HR, koji će osigurati plaću u 'ulaznom rasponu' za nivo više pozicije eastern Mining-a. Ako je plata pojedinca već u rasponu, tada će se primijeniti 10% veća stopa dažbina.

6. Godišnji pregled

Godišnji pregledi uzimaju u obzir sposobnost plaćanja Eastern Mining-a za individualne učinke, interne odnose, komparativni omjer, tržišne uslove i promjene u troškovima života.

Indikativni vremenski okvir

- 1. i 2. sedmica oktobra - Pripremiti podatke, okvir za donošenje odluka i preporuke
- 3. i 4. sedmica oktobra - Odbor za upravljanje naknadama sastaje se radi revizije plata i podsticaja
- Novembar - Odbor za upravljanje naknadama finalna odluka za plate i podsticaje
- Decembar / januar - Pisma svim zaposlenima i ažuriranje platnog spiska za promjene koje stupaju na snagu u januaru

Modelirano povećanje plaće (učinak u odnosu na omjer)

u nastavku matični modeli povećavanja plaće na osnovu 'učinka' i komparativni omjer ciljajući ukupnu potrošnju od približno 5% (na osnovu toga što će povećanje od 2% rezultirati održavanjem istog uporednog omjera u sljedećoj godini).

Učinak	NA/Nije ispunjeno	Met	Prekoračeno
<u>Komparativni omjer</u>	<5% emp	~ 60% emp	~ 35% emp
<80% ispod raspona	0,0%	4,0%	8,0%
80% do 90% ulazni raspon	0,0%	3,0%	6,0%
90% do 110% srednji raspon	0,0%	2,0%	4,0%
110% do 120% visoki raspon	0,0%	1,0%	3,0%
> 120% iznad dometa	0,0%	0,0%	0,0%

Povećanje plaće izvan ciklusa

Plate se mogu povećati izvan godišnje revizije naknada u slučajevima napredovanja, premještaja ili značajne promjene položaja. Izvan ciklusni pregled može se također dogoditi u izuzetnim slučajevima uz podršku detaljnog poslovnog slučaja (uključujući ažurirani opis pozicije). U svim slučajevima, povećanje plata mora biti unutar budžeta i podložno normalnom procesu odobravanja sa najvišim ovlaštenjima koja se traže od izvršnog direktora.

8. Prednosti

Neki od dole navedenih dodataka i beneficija predstavljaju promjenu dosadašnje prakse i kao takvima će se upravljati prema tranzicionom aranžmanu.

- Zdravstveno osiguranje radnika Eastern Mining** - Eastern Mining će osigurati privatno zdravstveno osiguranje za svoje stalno zaposlene radnike. Za više detalja pogledajte shemu i proceduru zdravstvenog osiguranja radnika Eastern Mining-a.
- Obroke pruža Eastern Mining** - Svi radnici, u pravilu, bit će opskrbljeno obrocima.
U slučaju za osoblje koje nije u mogućnosti pristupiti obrocima, primjenjivat će se odgovarajuća naknada (prema industrijskim standardima / zakonskim obavezama).
- Prijevoz pruža Eastern Mining** - Eastern Mining pruža prijevoz / autobus za dnevno putovanje od Vareša (i definiranih okolnih područja) do lokacije. Eastern Mining neće pokrivati druge naknade za prijevoz osim u izuzetnim okolnostima koje je odobrio šef službe za ljudske resurse i izvršni direktor.
- Život u Varešu /doseljenje** - Eastern Mining će osigurati za svoje radnike koje živi u Varešu (i okolim područjima) dok radite na lokaciji, dodatak od 200,00 KM (bez poreza). Dodatnih 150,00 KM (bez poreza) primjenjuje se za osoblje na nivou 8. i višem.
- Naknada za odgovornost** - Dodatak od 100,00 KM neto mjesečno isplaćivat će se radnicima na odgovornim mjestima kako je definirano industrijskim standardima za rudarstvo. Dodatnih 150,00 KM (bez poreza) primjenjuje se za osoblje Adriatic Metals- na nivou 5 i višem.

6. Dio

Strategija talenta i učenja



Namjera

Strategija talenta i učenja osigurat će da svi zaposlenici Eastern Mining d.o.o., imaju pristup mogućnostima učenja i razvoja koji će im omogućiti da nauče vještine, znanja i ponašanja koja su potrebna za obavljanje njihovih trenutnih uloga i omogućiti razvoj njihovog punog potencijala.

Gore navedena namjera će se postići u kontekstu sljedećih organizacijskih realnosti:

- Eastern Mining d.o.o. zapošljava mlade visokokvalifikovane zaposlenike bez ili s ograničenim iskustvom fokusirajući se na razvoj potrebnih tehničkih vještina i vještina ponašanja;
- Eastern Mining d.o.o. je organizacija zasnovana na vrijednostima u kojoj ponašanja vođa i zaposlenih odražavaju navedene organizacijske vrijednosti;
- Eastern Mining d.o.o. je posvećen raznolikoj nacionalnoj radnoj snazi, a broj iseljenika će biti sveden na minimum; i
- Detaljni i propisani zakonodavni okvir i okviri rada u BiH.

Organizacijske stvarnosti će se upravljati podjelom odgovornosti između zaposlenih i Eastern Mining-a u tome što:

- Svi zaposleni su odgovorni za svoje učenje i učinak;
- Eastern Mining d.o.o. je zauzvrat odgovoran za stvaranje mogućnosti učenja koje će se fokusirati na razvoj u jednom ili svim područjima na temelju identificiranih potreba:
- Individualne kompetencije za efikasno upravljanje na radnom mjestu
- Poslovne vještine i znanje
- Kompetencije djeluju efikasno kao dio tima i/ili da efikasno vode tim
- Eastern Mining d.o.o. će osmisliti i implementirati transparentan proces upravljanja učinkom kako bi zaposlenima pružio jasne ciljeve učinka, podučavanje i povratne informacije.

Strategija talenta i učenja Eastern Mining d.o.o. bit će osmišljena i operacionalizirana koristeći EDGE® Cjeloviti pristup poslu.

EDGE® Cjeloviti pristup poslu opisuje koje su vještine, znanje, iskustvo i ponašanje potrebni za cjeloviti posao (samostalno, posao u timu) i prilagođeni su za poslovanje Eastern Mining-a.

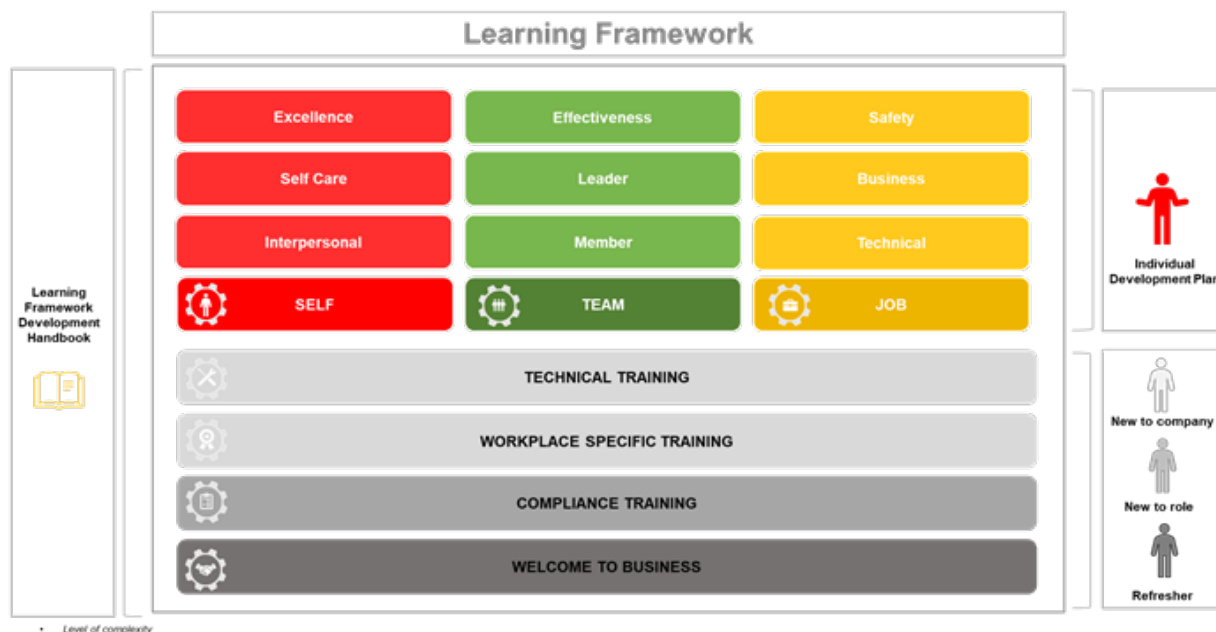
Sljedeće praktične bit će implementirane u poslovanje koristeći Eastern Mining d.o.o. EDGE® Cjeloviti pristup poslu:

- Detaljni opis poslova (dizajn organizacije: faza izgradnje);
- Usklađeni procesi zapošljavanja, odabira i procjene (Strategija resursa: faza izgradnje);
- Eastern Mining d.o.o. okvir za učenje s individualnim mapama učenja koje vode razvoju pojedinačnih poslova (Strategija talenta i učenja: faza izgradnje);
- Transparentni procesi upravljanja učinkom (Strategija talenta i učenja: faza izgradnje); i
- Efikasna identifikacija i razvoj talenata (Strategija talenta i učenja: faza izgradnje).



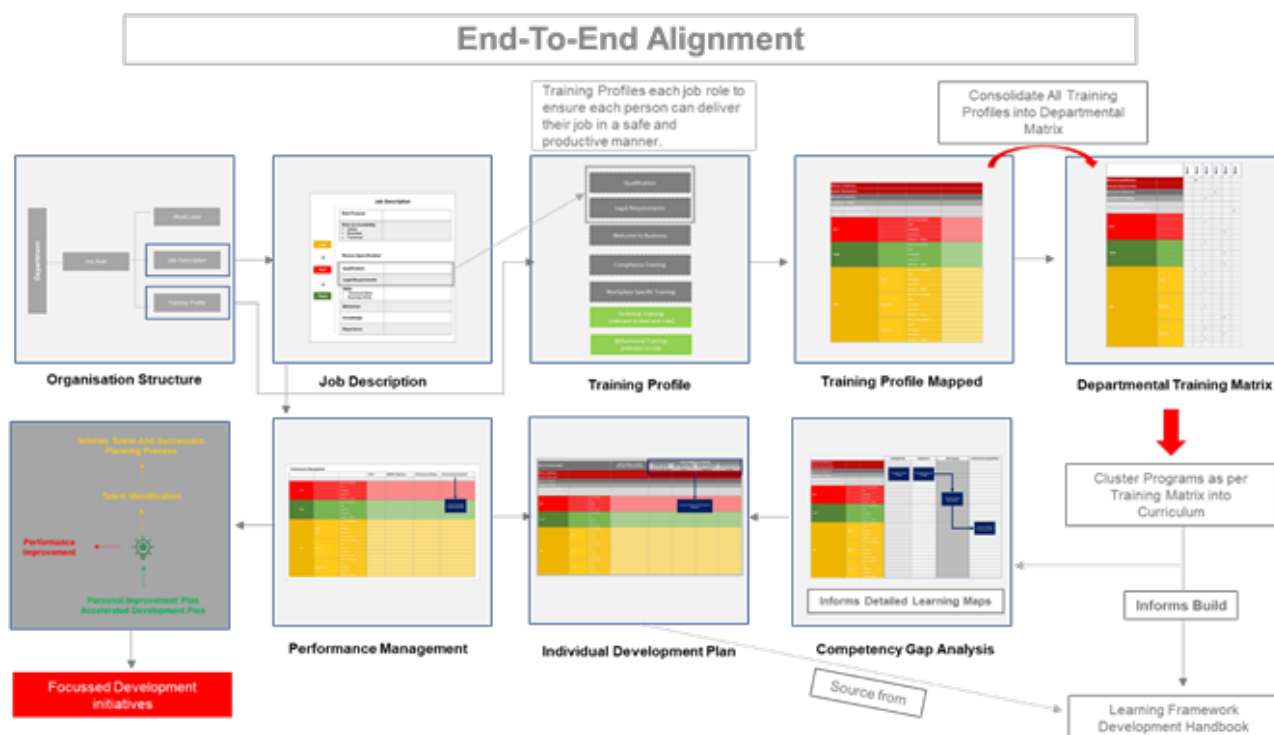
2. Okvir za učenje Eastern Mining


Eastern Mining-ov okvir za učenje i prateći razvojni priručnik razvijeni su i prilagođeni korištenjem EDGE -a® Cjelovitog pristupa poslu koji podržava EDGE® Priručnik za razvoj okvira za učenje kao vodiči za dizajn.



Okvir za učenje Eastern Mining -a bit će operacionaliziran u fazi izgradnje pomoću sljedećeg procesa do kraja i to će rezultirati:

- Odgovarajući dizajn nastavnog plana i programa za Eastern Mining-ov okvir za učenje
- Individualni razvojni planovi za sve zaposlenike koji odgovaraju svrsi.
- Poboljšanje učinka kroz efikasno upravljanje učinkom
- Fokusirane razvojne inicijative za podršku posebnim zahtjevima razvoja talenata





Okvir za učenje Eastern Mining d.o.o. bit će upravljati politikom Eastern Mining talenta i učenja koje će biti podržana detaljnim procedurama za vlastite zaposlenike i izvođače radova. Okvir za učenje Eastern Mining-a vodit će dizajn svih razvojnih inicijativa od analize potreba do procjene. Okvir za učenje snažno je sredstvo za ugrađivanje Adriatic Metals kulture i vrijednosti osiguravajući usklađenu i osnaženu radnu snagu Eastern Mining d.o.o.

3. Razvoj talenta

Talent u Eastern Mining d.o.o. bit će identifikovan, razvijen i upravljati u dvije široke grupe:

- Liste/izvori kvalifikovanih kandidata koji mogu preuzeti poslove
- Fokusirane razvojne inicijative

3.1. Liste/izvori kvalifikovanih kandidata koji mogu preuzeti poslove

- Liste/izvori kvalifikovanih kandidata koji mogu preuzeti poslove u Eastern Mining-u nastoje:

1. Razviti buduću bazu talenata iz identifikovanih zajednica koje okružuju Eastern Mining d.o.o.; i
2. Upravljanje razvojem karijere mladih diplomaca kroz strukturirani razvojni program podržan od strane obučavanja i mentorstva.

- Za Eastern Mining identifikovane su sljedeće liste kvalifikovanih kandidata koji mogu preuzeti poslove:

:

- **Stručne stipendije** - Godine 2021., Eastern Mining je omogućio deset punih stipendija za 10 najbolje rangiranih učenika. Rangiranje se vrši u skladu sa kriterijima koji su utvrđeni zakonom o obrazovanju. Vrijednost stipendije je 100,00 KM za 10 mjeseci. Postoji mogućnost da to bude praćeno uz plaćenu praksu od 6 mjeseci koja će se obavljati u Eastern Mining d.o.o. Najbolji učenike (na školovanju i praksi) dobit će punu stipendiju.
- **Programi stručnih škola** - trogodišnji i četvorogodišnji programi
- **Podrška za dalje obrazovanje**
- **Programi za postdiplomske studije**
 - Geologija
 - Metalurgija
 - Elektrotehnika
 - Mehanički inženjering

3.1 Fokusirane razvojne inicijative

Talentovani zaposlenici bit će identifikovani koristeći EDGE® Proces razgovora o karijeri za sudjelovanje u usredotočenom, ubrzanom procesu razvoja inicijative.

Ove inicijative će ispuniti jedan ili oba organizacijska cilja:

- Produbiti tehničke sposobnosti učesnika u sadašnjoj ili budućoj ulozi; i
- Razviti buduće lidere za poslovanje Eastern Mining d.o.o., kako bi se omogućila raznovrsna nacionalna radna snaga koja zadovoljava zahtjeve poslovanja i potrebe rasta.

4. Upravljanje performansama

Eastern Mining d.o.o. će razviti transparentan proces upravljanja performansama zaposlenih koji će biti usklađen sa sistemima i procesima upravljanja poslovnim izvedbama.

Sljedeći principi podržavaju i omogućuju efikasno upravljanje performansama u Eastern Mining d.o.o.:

- Svaki zaposlenik odgovoran je za postizanje izvrsnih rezultata;
- Grupni menadžeri su odgovorni za pružanje povratnih informacija treneru za performanse;
- Svi zaposleni učestvuju u procesu upravljanja performansama;
- Kalibrirati i uskladiti ciljeve po nivou i ulozi osiguravajući transparentnost i pravednost;
- Mjere se performanse kompanije, tima i pojedinca; i
- Pojedinačna performansa je kombinacija performansi uloge i vrijednosti.

4.1 Proces upravljanja performansama

