

КОРПОРАТИВТІК ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК ЖАЛҒАСЫ БІЗДІҢ АДАМДАР

Таланттылардың ілгері басуына көмектесу

Біздің адамдарымыз стратегияны іске асыруда маңызды роль атқарады. Біздің бизнесіміз сияқты қарқынды бизнесіміз перспективалы және белсенді мамандар штатын тартып, оларға қолдау көрсететін таланттарды басқару стратегиясының болуы өте маңызды. Біз жоғары дәрежелі мамандарды жалдауға және дамытуға ұмтыламыз және қызметкерлермен байланысты барлық процестеріміздің: қабылдаудың, оқытып-үйрету мен дамытудың, тиімділігін бағалаудың және мойындаудың негізіне алынатын HEART (қонақжайлық, нәтижелілік, белсенділік, сенімділік және сенім) құндылығын ілгерілеті отырып, персонал белсенділігінің жоғары деңгейін қолдаймыз. Біз бәріне тең мүмкіндіктер берілетін қолайлы ортада, жұмыс орындарында икемді, қонақжай және әдептілікке негізделген мәдениетті ынталандырамыз және ілгерілетеміз.

«Біз қызметкерлерді жалдаймыз, бағалаймыз және сіңірген еңбектерінің негізінде көтермелейміз. Біздің барлық адамдарымыз талантты, сол себепті персоналмен жұмыс жүргізетін басшылар ретіндегі біздің жұмысымыз қызметкерлердің әлеуетін барынша ашып, олардың белсенділік деңгейлерін жоғарылатудан тұрады».

Евгения Ни, персоналды басқару және әкімшілік мәселелер жөніндегі вице-президент



Талантты адамдарды тарту

Біз Компаниямызды қызметкерлер үшін қызықты және өршіл мүмкіндіктер ашылған, мансаптық өсу үшін барлық жағдай жасалған, үйлесімді, инклюзивті және құндылықтарға негізделген мәдениет қалыптастырылған, жұмыс істеуге қолайлы тамаша орынға айналдыруға ұмтыламыз. Талантты адамдарды тарту кезінде біз назар аударатын ең маңызды факторлар мыналар болып табылады:

- үздік жұмыс беруші ретіндегі брендімізді күшейту;
- дамыту, қатыстыру және ілгерілету арқылы талантты адамдарға қолдау көрсету;
- гендерлік теңдікті, сыбайлас жемқорлық пен алаяқтыққа қарсы ісқимылды қамтамасыз ету.

Біз осы салалардағы табысқа саясаттар мен рәсімдерді енгізу, сондай-ақ жоғарғы басшылық тарапынан тұрақты бағалау жағдайында қадағалау мен бақылау жүргізу арқылы қол жеткіздік. Біз адамдарды меритократия қағидаты негізінде жалдаймыз және ілгерілетеміз, талаптарға сай келетін және жеткілікті біліктілік пен қасиеттерді иеленетін барлық – ішкі және сыртқы үміткерлерге тең құқықтар береміз.

Ұзақ мерзімді даму мақсаттарымызды іске асыру үшін біз әуе кемелерінің паркі мен маршруттық желіні жыл сайынғы кеңейтуге

қолдау көрсету мақсатында үнемі жаңа жұмыскерлерді тарту жұмысын жүргіземіз.

Біз ақпарат алмасудың бірегей жаңа тәсілімен және «Арманыңды өлшеп көр» бірыңғай тақырыптамасымен біріктірілген әр түрлі рекрутинг арналарын іске қостық. Жұмыс беруші брендині дамыту Компанияның өсу стратегиясының іске асырылуына байланысты.

2017 жылы іске қосылған және бүкіл Қазақстаннан үміткерлерді іріктеуге, жұмысқа орналастыруға және оқытып-үйретуге, сондай-ақ жас ұрпақпен бұрынғыдан да ашық қатынастар құруға бағытталған «Арманыңды өлшеп көр» рекрутингтік науқаны 2018 жылы да жалғастырылды.

Жастардың авиациямен байланысты мамандықтарға қызығушылығы жылдан-жылға артып келеді және біздің басты мақсатымыз – авиацияда кәсіби мансап жолын құру үшін жаңа мүмкіндіктер ашу.

Біз «Мансап күні» жобасын іске қостық, бұл жоба шеңберінде Компания өкілдері аудиториямен өз табыс жолының тарихымен бөліседі. Сонымен қатар, біз «100 мамандық», «Өз жолыңды тап» және «Көшбасшы KZ» сияқты жастар ұйымдарымен ынтымақтастығымызды жалғастырдық. Осы жобалар шеңберінде жоғары сынып оқушылары мен студенттерге ұшқыштар ұшу кезінде ұшырасатын әр түрлі жағдайлар ахуалында авиациялық симуляторды сынап көру, ұшқыштардың, инженерлер мен бортсеріктердің табысқа жету тарихтарын тыңдау мүмкіндігі беріледі.

Екінші жыл қатарынан біз Робототехника бойынша республикалық чемпионатқа қатысамыз, онда семинарлар өткізіп, мектеп оқушыларын инженер мамандығымен таныстырамыз. Біз сондай-ақ мектеп оқушылары үшін Крэнфилд университеті мен Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің жанындағы «Ұлттық зияткерлік меншік институты» республикалық мемлекеттік кәсіпорны ұйымдастырған көлік саласындағы ең үздік жобаға республикалық конкурста әділ қазылар алқасының мүшелері ретінде қатыстық.

Конкурс кейіннен Крэнфилд университетіндегі таныстыру бағдарламасына жіберілген студенттердің арасында көлік саласындағы қызығушылықтарын арттыру және білімдерін тереңдету мақсатында өткізілді.

Үздік әлемдік практикаларды ұстана отырып, біз сондай-ақ Компания қызметкерлерінің ұсынымдары бойынша білікті ұшқыштарды тартуға арналған рефералды бағдарламаны іске қостық. Бағдарлама өте жақсы нәтиже берді, 6 ай ішінде ұсынымдар бойынша жеті білікті ұшқыш жалданды және бұл мұнымен шектелмейді.

Қызметкерлерді жалдау процесін жақсарту мақсатында біз job.airastana.com жаңа мансаптық веб-сайтын іске қостық, бұл веб-сайт біз үшін үміткерлердің тәжірибесін жақсарту процесінде маңызды басымдықтардың біріне айналды. Біз үміткерлерден өтінімдердің берілу процесін ықшамдадық, олар персоналды іріктеу жөніндегі мамандардан дереу кері байланыс алады.

Жұмыс беруші бренді

Көптеген жоғары білікті мамандардың ішінен ең жақсы қызметкерлерді іріктеу және сақтап қалу «Эйр Астана» үшін негізгі басымдық болып табылады. 2018 жылы біз қайтадан үздік жұмыс беруші мәртебесін бекіттік және біздің қызметіміз брендімізді Қазақстанда және оның шегінен тыс жерлерде бөліп көрсетуге мүмкіндік берген бес негізгі жетістікпен ерекшеленді:

- біз үш жыл қатарынан жұмыс берушілер брендингі саласындағы зерттеулерге маманданатын жетекші халықаралық агенттік – Universum нұсқасы бойынша Қазақстандағы ең тартымды жұмыс беруші рейтингін басқарып келеміз;
- біз KC Recognition жобасы – сіңірген еңбекті мойындаудың электронды жүйесі үшін «Орталық Азияның 2018 жылғы HR-бренді сыйлығы» аясында HeadHunter компаниясының марапатын алдық;
- біз HR-процестерді автоматтандыру жобамыз үшін Қазақстанда алғаш рет өткізілген персоналды басқару саласындағы WOW!HR_KZ халықаралық бизнес-сыйлығының «Цифрлық шешімдер» номинациясында жеңімпаз атандық, бұл үшін «Эйр Астананы» Қазақстан Республикасының Еңбек министрлігі де марапаттады;
- біз персоналды басқару саласындағы бизнес-процестерді тиімді басқару мақсатында қағазсыз құжат айналымының электрондық жүйесін енгізген Қазақстандағы алғашқы Компания болдық, бұл жүйе сондай-ақ «Қазақстанды цифрландыру бойынша жол картасына» сәйкес ҚР үкіметінің цифрлық құралына біріктірілуі мүмкін;
- Words and Pictures серіктесімізбен бірлесе отырып, Компания «Коммуникациялық стратегияның ең жақсы өзгерісі» номинациясында Компания қызметкерлерінің жаңа стратегиясының коммуникациясымен байланысты «Imagine if...» жобасымен ішкі коммуникациялар жөніндегі жобалардың FEIEA Grand Prix 2018 халықаралық конкурсының финалға қатысушысы болды.

Ab-initio ұшқыштарды оқыту бағдарламасы

2018 жылы біз жастарға беделді әуе компаниясында жоғары ақы төленетін мамандыққа ие болу мүмкіндігін беру үшін жергілікті мамандардың – білікті ұшқыштардың жетіспеушілік жағдайын жақсарту мақсатында 2008 жылы іске қосылған табысты Ab-initio ұшқыштарды оқыту бағдарламасының 10 жылдығын атап өттік. 2018 жылы Ab-initio бағдарламасына берілген өтінімдер саны

2017 жылмен салыстырғанда 74%-ға артты. Бағдарлама біздің білікті ұшқыштарға деген қажеттіліктерімізді қамтамасыз етіп келеді, бағдарламаның 178 түлегі қазірдің өзінде A320, B767 және E190 үлгісіндегі әуе кемелерімізде капитан немесе екінші ұшқыш болып табылады. Қазіргі уақытта 26 кадет осы бағдарлама бойынша оқытудан өтіп жатыр, сондай-ақ 2019 жылғы сәуір-мамыр айларында жаңа кадеттердің оқуға келуі күтіледі. Компания алдағы бес жыл ішінде жыл сайын 35-40 кадеттен оқытуға ниетті болып отыр.

Тағлымдамадан өту бағдарламалары

Талантты түлектерге мансап жолдарын «Самұрық-Қазына» ұлттық әл-ауқат қоры топтарында дамыту мүмкіндігін беретін «Жас Өркен» және «Цифрлық жаз» сияқты мемлекеттік бастамаларға қолдау көрсету мақсатында «Эйр Астананың» жоғарыда аталған бағдарламалардың студенттерін мансап жолдарын дамытуға көмектесу үшін тағлымдамадан өту бастамасы аясында тартуы табысты болды.

2014 жылдан бастап біздің Компаниямызда тағлымдамадан өту бағдарламасы табысты қолданылып келеді. Жерде қызмет көрсету департаментінде табысты іске асырғаннан кейін біз тағлымдамадан өту бағдарламасын қаржы, ақпараттық технологиялар және электрондық бизнес, сондай-ақ ұшуды ұйымдастыру департаменттерінде енгізуді жалғастырамыз. Жалпы алғанда, 2014 жылдан бастап 2018 жылға дейін қоса алғандағы кезеңде 360 тағлымдамадан өтуші «Эйр Астана» компаниясында жұмыс істеу мүмкіндігін алды, олардың 153-і кейіннен табысты жұмысқа орналасты.

Саналуандық және тең құқықтар қағидаты

«Эйр Астана» шын мәнінде сан алуан штатының құндылығын мойындайды және әр түрлі жастағы, мәдениеттегі және ұлттағы ерлер мен әйелдерге тең мүмкіндіктер беретіндігін мақтан тұтады. Біз мәдени және кәсіби алмасуды қолдаймыз және шетелдік әріптестерімізді Компаниямыздың қуатты активі ретінде мойындаймыз. Оларды бірегей халықаралық тәжірибелері және ұйымдастырушылық мәдениетке қосқан үлестері, мәдениеттер мен пікірлердің саналуандығы үшін бағалаймыз. 2019 жылы үш негізгі салаға баса назар аударуды жоспарлаймыз:

- Компания ішінде саналуандық және тең құқықтар қағидаттарын көтермелеуді және қолдауды жалғастыру;
- саналуандық және тең құқықтар мәдениетін қолдау үшін қажетті құралдар мен рәсімдердің болуын қамтамасыз ету;
- ішкі және сыртқы серіктестікті көтермелеу және ілгерілету.

Талантты адамдардың тартылуын сандармен көрсету**32**

бос орындар жәрмеңкесі және университеттердегі таныстырылымдар

10

Мектеп оқушыларымен және олардың ата-аналарымен кәсіби бағдар беру бойынша 10 іс-шара (Крэнфилд университеті, робототехника бойынша жарыстар, «Өз жолыңды тап» жобасы, lessons.kz және т.с.с.).

5

Мектеп оқушыларымен және студенттермен авиациялық симуляторда 5 таныстыру сессиясы

>3 500

осы іс-шараларға тартылған қатысушылардың жалпы саны

Саналуандық және тең құқықтар қағидатын сандармен көрсету

- Қызметкерлеріміздің 60%-дан астамы – әйелдер
- Әйелдер барлық топ-менеджерлердің 41%-ын құрайды
- Барлық қызметкерлердің 33%-дан астамы әр түрлі этникалық топтардан шыққан



КОРПОРАТИВТІК ӘЛЕУМЕТТІК ЖАУАПКЕРШІЛІК ЖАЛҒАСЫ БІЗДІҢ АДАМДАР

Белсенді қатысу

«Үлгіні басшылыққа ала отырып, өз әріптестеріміз бен олардың дамуына қамқорлық жасай отырып, құндылықтарымыздың арқасында өмір сүретін тартымды мәдениетті қалыптастыру жұмыс беруші брендінің абырой-беделін қолдау мен біздің «Эйр Астананы» жұмыс істеуге қолайлы тамаша орын етуге басқарушылық үлесіміздің кілті болып табылады».

Евгения Ни, персоналды басқару және әкімшілік мәселелер жөніндегі вице-президент

Біз тәжірибе мен қызметкерлердің белсенділік дәрежесі тығыз байланысты деп есептейміз және, саланың басқа да көшбасшылары сияқты, үш негізгі элементке: физикалық, технологиялық және мәдени ортаға баса назар аударуымызды жалғастырамыз. Біз орнықты және тартымды мәдениетті қалыптастыру үшін командамыздың жоғары белсенділік деңгейін қамтамасыз ету мақсатында адамдар арасындағы үнқатысуды қолдауымыз және көтермелеуіміз қажет болатындығын түсінеміз.

Біз жұмыс күшін ауыстыру, демографиялық өзгерістер, жұмыс күшін әртарапандыру, цифрландыру және т.б. сияқты жаһандық үрдістердің бизнесімізге қазірдің өзінде әсерін тигізіп отырғандығын түсінеміз және осы сын-тегеуіріндерді қабылдап, оларды мүмкіндікке айналдыруға дайынбыз.

Қызметкерлерге түсініктірек болуы үшін 2018 жылы біз өз әріптестерімізге сіңірген еңбектерін мойындауды дербестендіріп, мұны уақтылы және айқын етуге көмектесетін қызметкерлердің белсенділігін жақсарту жөніндегі KS Recognition жаңа тұғырнамасын ұсындық. Бұл құрал «Эйр Астана» командасында танымал болды, біз оны Компания ішінде және оның шегінен тыс сіңірген еңбекті мойындау мәдениетін қалыптастыруға қосылған үлес ретінде қарастырамыз.

Біз сондай-ақ қызметкерлердің идеялармен алмасуларына және Компанияның соңғы жаңалықтары мен бастамаларынан хабардар болуларына көмектесе отырып, байланысты жақсартатын KS App мобильді қолданбасын әзірлеуді жалғастырдық.

Мұндай бастамалар америкалық Gallup компаниясымен бірлесе отырып өткізілген қызметкерлердің белсенділік сауалнамасы нәтижелерінде оң пікірлерге ие болды.

1 462 қызметкер қатысқан 2018 жылғы сауалнама белсенділіктің оң үрдіске ие болып отырғандығын көрсетті. Бұл нәтиже Компаниямыздың корпоративтік мәдениетті дамыту жөніндегі бастамаларының тиімділігін айғақтайды.

Сыйақы

«Эйр Астана» тиянақталған және ауыспалы төлемді, сондай-ақ қолжетімді, нарықта бәсекеге қабілетті, икемді және нәтижеге бағдарланған қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді жеңілдіктерді (соның ішінде медициналық сақтандыруды) ұсынуға ұмтылады.

2016 жылдан бастап Қазақстандағы барлық қызметкерлер үшін корпоративтік зейнетақы жоспары қолданылады. Бұл бастаманың мақсаты негізгі қызметкерлерді ұстап қалу және жұмыскерлердің өздерінің жеке қаржылық қауіпсіздіктеріне жауаптылықпен қараулары болып табылады. Жоспарға сәйкес, әрбір қызметкер ай сайын өз табысының 5%-ын енгізеді, Компания үздіксіз жұмыс өтілінің алғашқы 10 жылы ішінде барлық жұмыскерлер үшін дәл сондай мөлшерде қарсы жарнаны қамтамасыз етеді. 10 жылдық жұмыс өтілінен кейін Компания тарапынан салым мөлшері ұлғаяды. Белгілі бір жағдайларда жұмыскер өз зейнетақы төлемдерінің бүкіл сомасын, соның ішінде жұмыскер мен Компания төлеген барлық жарналарды, сондай-ақ есептелген инвестициялық кірісті ала алады.

Біз өзіміздің барлық қызметкерлерімізге мынадай жеңілдіктерді ұсынамыз:

- медициналық сақтандыру;
- ұшқыштар үшін лицензияны жоғалтудан сақтандыру;
- «Эйр Астана» әуе компаниясының немесе серіктес әуе компанияларының рейстеріне 50-90 %-дық жеңілдіктер;
- қызметтік тасымалдау (жұмысқа/жұмыстан);
- мобильді байланыс шығындарын өтеу;
- фитнес залдарындағы жеңілдіктер;
- ресторандардағы, барлар мен қонақ үйлердегі жеңілдіктер.

Таланттарды дамыту

«Эйр Астана» бизнес-көшбасшыларды дамытуға баса көңіл бөледі және Крэнфилд Менеджмент мектебімен ынтымақтастықта топ-менеджерлерді оқыту бағдарламаларын жалғастырады. Біз мықты басқарушылар

командасы ұйымның табысқа жетуіндегі негізгі факторлардың бірі болып табылады деп есептейміз.

2018 жылы біз, мықты бренд қалыптастыру және кең ауқымды авиация саласы үшін Компаниямызда озық тәжірибе орталығын құру жөніндегі 3 жылдық жоспарымызға сәйкес, «Эйр Астана» оқу академиясын дамытуда елеулі табысқа қол жеткіздік.

Біздің негізгі мақсаттарымыз:

- кәсіби және инновациялық оқу орталығын құру;
- орталықтандырылған және стандартталған оқыту әдіснамасын дамыту;
- жаттықтырушылар құрамын дамыту.

2015 жылы негізі қаланған Академия бүкіл корпоративтік жедел оқытуды бір шатырдың астына біріктіреді және қазіргі уақытта барлық бағыттардағы авиация мамандарын, соның ішінде ұшқыштарды, бортсеріктерді, инженерлерді және азаматтық авиацияның басқа да мамандарын EASA стандарттарына сәйкес деңгейде даярлайды.

2018 жыл бойында біздің оқыту жөніндегі барлық бөлімшелеріміз Академия жанында біріктірілді. Академиямызды оқыту және дамыту саласындағы озық тәжірибе орталығына айналдыру үшін стратегия әзірлеу – үнемі басты назарымызда. Біздің стратегиямыз төрт негізгі тірекке: коммерциялық және қаржылық өсуге, стандарттау мен ықшамдауға, инновациялық өнімдерге және жаттықтырушыларды оқытып-үйретуге баса көңіл бөле отырып, «Эйр Астананы» жаңа деңгейге шығаратын кәсіби және инновациялық оқу орталығын құрудан тұрады. Мақсаты – Академияның Компаниямыздың барлық бөлімшелерінде стандартталған оқыту әдіснамасын қолдануы.

Қызметкерлеріміздің дағдылары мен білімдерін дамытуға бағытталған саясатымызға сәйкес, 2018 жылы біз оқытуымызды жалғастырып, бірнеше жаңа корпоративтік бағдарламаны, персоналды іріктеу және әрі қарай көтермелеу және көшбасшылыққа ынталандыру үшін оқытып-үйрету, қызметкерлердің өнімділігін арттыру жөніндегі бағдарламаларды табысты іске қостық. Бұл департаменттердің ішіндегі ұшу өндірісі, бортта қызмет көрсету, сату және маркетинг, жерде қызмет көрсету және қаржы сияқты бірқатар жобаларды қамтыды. Электронды оқыту және жүйелерді әзірлеу 2018 жылы да, 2019 жылы да Академия стратегиясының негізгі элементі болып табылады. Электронды оқытуға баса көңіл бөле отырып, Академия ықшамдауға, бейімдеуге, өзін-өзі оқытуға және қызметкерлерді оқыту процесіне тартуға екпін түсіреді.

«Эйр Астана» оқу Академиясының даму жоспары



Таланттарды жоспарлау

Сала жылдам қарқынмен өзгеріп, дамып келеді. Іріктелген үміткерлер уақыт өте келе басқарушы құрамдағы негізгі тұлғаларға айналуы үшін көшбасшылық талантты алдын ала анықтауға барған сайын көбірек көңіл бөлінуде. Операциялық және қаржылық тиімділікпен қатар, бізге басқарушылық тұрақтылықты қамтамасыз ету қажет. Сабақтастықты жоспарлаудың маңыздылығы шешуші мәнге ие және біз мұны «Барлық деңгейлерде персоналды дамыту мен сабақтастықты жоспарлау» бағдарламасы енгізілген 2006 жылы ұғындық.

Биылғы жылы біз осы процесті жеке іс-шаралар жоспарына бөліп шығардық, өйткені бұл – барлық табысты ұйымдардың ең үздік практикасы. Бұл бағыттағы жұмысты басқарушы құрамнан бастадық және таяу уақытта сабақтастықты орнықты жоспарлау мәдениетін қалыптастыру үшін процесті Компаниядағы басқарушылық және аса маңызды рольдердің барлық деңгейлеріне таратуды жоспарлаймыз.

Біз «Эйр Астана» таланттары» бағдарламасын жүргіземіз, оның мақсаты – басқарушы емес құрамның арасынан болашақ көшбасшыларды анықтау және дамыту. Бұл біздің әріптестеріміз үшін – өздерін тексеру және әлеуеттерін іске асыру мүмкіндігі.

Алдыңғы екі бағдарлама тамаша нәтиже берді: біз қатысушылардың 70%-ын сақтап қалдық және ілгерілеттік.

Біздің кадрларды жоспарлау және таланттыларды іздеу процесіміз, сондай-ақ білім беру және оқыту бағдарламаларымыз әр түрлі дарынды адамдарды табуға және тартуға, жоғарырақ лауазымдарға ауысу үшін ынтасы мен қабілеті бар қызметкерлерді дамытуға көмектеседі. Компания басшылығы саналуандықты қамтамасыз ету стратегиясын іске асыру жауапкершілігін өзіне алып, саналуандық және тең құқықтар қағидаттарына негізделген корпоративтік мәдениетті ілгерілетуде еліктеуге тұрарлық үлгі болады.

Адам құқықтары

«Эйр Астана» адам құқықтарын қорғауға бейіл. Бұл Халықаралық еңбек ұйымының адамның еңбек саласындағы негізгі қағидаттары мен құқықтары туралы декларациясында мазмұндалған қағидаттарды сақтауды қамтиды.

Компанияның Іскерлік этика кодексі бар, ол сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін ұстанады. Сонымен қатар, «Эйр Астана» адам құқықтарының мойындалған қағидаттарын, соның ішінде кемсітушілікке, денсаулық сақтауға және қауіпсіздікке, бұзушылықтар туралы хабардар етуге және парақорлық пен сыбайлас жемқорлыққа жол бермеуге қатысты қағидаттарын қолдайтын басқа да саясаттарды енгізді.

Парақорлыққа қатысты саясат және болжалды бұзушылықтар туралы хабарламалар

«Эйр Астана» өз бизнесін адал жүргізуге ұмтылады және барлық қызметкерлері осы қағидаттарға сәйкес келеді деп күтеді.

Біз болжалды бұзушылықтар туралы хабарландырудың жаңа Саясатын әзірледік: қызметкерлерге арналған хабардар етудің қолданыстағы арналарына қосымша, тәуелсіз бөгде оператор анонимді негізде телефон, электронды пошта және Интернет арқылы хабарлаудың қосымша мүмкіндігін береді.

Біз жаңа саясатқа сәйкес қызметкерлердің шынайы алаңдаушылық білдіруін құптаймыз. Кез келген қауіптен пікірі мұқият тексеріледі, сондай-ақ тексеру нәтижелері бойынша қажетті шаралар қабылданады.

Сонымен қатар, біз ұлттық және халықаралық нормалардың сақталуын қамтамасыз ету үшін сыбайлас жемқорлыққа қарсы әрекет ету жөніндегі жаңа Саясатты әзірледік. Кез келген саясатты бұзу дереу жұмыстан шығаруды негіздейтін маңызды себеп ретінде бағаланады.

Қазіргі заманғы құлдық

Адам құқықтары Жалпыға ортақ адам құқықтарының декларациясында айқындалған және біз өз практикамыз бен жеткізушілеріміздің оларды бұзбауына ұмтыламыз. Халықаралық әуе компаниясы ретінде біз көлік секторында жұмыс істейтін ұйымдар кейбір жеткізушілердің немесе бизнес бойынша серіктестердің арасында қазіргі заманғы құлдықтың қандай да бір нысанының болу мүмкіндігі тәуекелін қабылдамаулары тиіс деп есептейміз. Біздің саясатымыз қазіргі заманғы құлдықты болдырмауға бағытталған рәсімдерді ұйғарады және біз қызметкерлер мен мердігерлерді қазіргі заманғы құлдық немесе адам саудасы жағдайлары туралы кез келген оқиғалар немесе күдіктер туралы хабарлауға шақырамыз.