

Утверждено
решением Совета директоров
АО «Казахстанский центр
государственно-частного партнерства»
от «01» сентября 2021 года № 09

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
АО «КАЗАХСТАНСКИЙ ЦЕНТР ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО
ПАРТНЕРСТВА»**

г. Нур-Султан, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Глава 1. Цель	3
Глава 2. Отношения с персоналом	3
Глава 3. Механизмы реализации политики в сфере занятости	4
Глава 4. Политика в сфере обучения и развития персонала	4
Глава 5. Политика в сфере мотивации персонала	5
Глава 6. Механизмы реализации политики мотивации	5
Глава 7. Кадровая политика в сфере трансляции целей, ценностей, развития коммуникации внутри Общества	5
Глава 8. Ответственность руководства, руководителей структурных подразделений при реализации Кадровой политики	6

Глава 1. Цель

Настоящая Кадровая политика акционерного общества «Казахстанский центр государственно-частного партнерства» (далее - Политика) определяет цели, систему основополагающих подходов, принципов и целевые состояния основных бизнес-процессов в области управления человеческими ресурсами.

Основная цель Политики - обеспечение формирования устойчивого человеческого капитала как одного из конкурентных преимуществ акционерного общества «Казахстанский центр государственно-частного партнерства» (далее – Общество).

Политика базируется на следующих основополагающих принципах:

- управления изменениями - ориентированности на возникающие тенденции внутренней и внешней среды, на прогнозирование событий и инициирование перемен;
- бизнес-интегрированности - вовлеченности в реализацию стратегии Общества;
- преемственности - сохранении лучших практик и традиций управления персоналом;
- инновационности - разработки и применения современных HR - технологий, обеспечивающих эффективное управление персоналом;
- высоко-технологичности - применения современных автоматизированных систем управления;
- прозрачности - максимальной открытости и понятности;
- социальной ориентированности - направленности на реализацию ожиданий работников, конкретизацию социальной ответственности.

Достижение цели осуществляется через выполнение следующих задач:

1) получить максимальную отдачу от инвестиций в персонал через построение системы, которая мотивирует каждого работника к достижению стратегических целей Общества, развивает конкурентные преимущества Общества;

2) стать наиболее предпочтительной компанией для высококвалифицированных административных и управленческих работников консалтинговой отрасли;

3) соответствовать всем требованиям в области охраны труда, здоровья и окружающей среды;

4) развивать и совершенствовать корпоративную культуру, корпоративный бренд и общественно-политический имидж Общества.

Глава 2. Отношения с персоналом

Отношения с персоналом строятся на следующих принципах:

- 1) принцип сопричастности работников к успехам и достижениям Общества;
- 2) принцип результативности работы на всех уровнях;
- 3) принцип ответственности за выполнение своих обязательств и результаты деятельности;
- 4) принцип преемственности знаний, опыта, традиций.

Кадровая политика Общества реализуется в системе управления персоналом по следующим направлениям:

- 1) обеспечение занятости, ориентированной на удовлетворение текущих и планирование будущих потребностей Общества в человеческих ресурсах;
- 2) обучение и развитие персонала, ориентированное на повышение эффективности получения знаний и применения их на практике, а также создание условий для развития потенциала работников;
- 3) мотивация, ориентированная на развитие систем вознаграждения и поощрения в зависимости от результатов труда;
- 4) трансляция стратегических целей и ценностей, обеспечивающая понимание и поддержку работниками целей, задач, приоритетов и ценностей Общества, ее корпоративной культуры, свободный обмен информацией и знаниями.

Глава 3. Механизмы реализации политики в сфере занятости

Обеспечение текущей и будущей потребности в человеческих ресурсах достигается через использование системы найма, адаптации, перемещения и планирования карьерного роста работников Общества.

Оптимальная расстановка персонала реализуется через наем и перемещение работников, максимально соответствующих требованиям Общества на основании квалификационных требований к должностям, описанным в должностных инструкциях в соответствии с задачами и функциями, стоящими перед структурными подразделениями и зафиксированными в Положениях о структурных подразделениях.

Глава 4. Политика в сфере обучения и развития персонала

Кадровая политика в сфере обучения и развития направлена на формирование системы накопления и повышения уровня знаний и навыков в Обществе, применения работниками их на практике, создание условий для непрерывного процесса развития персонала, раскрытия и реализации его потенциала.

Цель - удовлетворение потребности Общества в высококвалифицированном персонале через развитие потенциала работников.

Основными задачами являются:

- 1) удовлетворение потребности в обучении для реализации стратегических целей;
- 2) определение приоритетности выявленных потребностей в обучении на основе анализа расхождений между предъявляемыми к работникам требованиями и существующим уровнем компетентности;
- 3) использование всех средств, способов и форм обучения, исходя из экономической и методологической целесообразности их применения.

Глава 5. Политика в сфере мотивации персонала

Кадровая политика в сфере мотивации направлена на развитие системы поощрения и вознаграждения в зависимости от результатов труда.

Цель - получить максимальную отдачу от персонала Общества путем мотивации к результативной работе путем справедливого вознаграждения за труд.

Основными задачами являются:

- 1) развитие системы поощрения и вознаграждения работников, обеспечивающая привлечение и удержание работников, чья квалификация и результативность могут обеспечить достижение стратегических целей Общества;
- 2) обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала условиями работы, реализуемой Кадровой политикой Общества;
- 3) использовать различные формы мотивации и стимулирования для повышения удовлетворенности работников работой в Обществе;

Глава 6. Механизмы реализации политики мотивации

Механизмы реализации политики мотивации закреплены во внутренних документах Общества, регулирующие оплату труда и социальную поддержку работников Общества.

Глава 7. Кадровая политика в сфере трансляции целей, ценностей, развития коммуникации внутри Общества

Принципиально важным для обеспечения успешного развития Общества, достижения видения и стратегических целей является создание системы, позволяющей донести до работников цели и задачи Общества, эффективно управлять информацией на всех уровнях. Цель: обеспечение понимания и поддержки работниками целей и задач, приоритетов и ценностей Общества, развитие корпоративной культуры, свободный обмен информацией и знаниями внутри Общества.

Основными задачами являются:

- 1) построение системы трансляции стратегических целей и задач и контроля достижения поставленных целей;
- 2) создание условий для свободного и своевременного обмена информацией и знаниями;
- 3) развитие и совершенствование корпоративной культуры.

Для достижения целей и решения задач Общество будет:

- формулировать и регулярно доводить до сведения всех работников видение, стратегические направления развития, основные цели и задачи Общества, чтобы каждый работник понимал, куда движется Общество в своем развитии, каковы ее ожидания от работников и требования к ним;
- определять показатели, отражающие результативность работы компании, структурных подразделений и формулировать на их основе цели и задачи для каждого работника) и информировать о степени их достижения;
- обеспечить информацией о принятых в Обществе процедурах и практике;
- выстраивать четкую и прозрачную систему оценки результатов и определения их влияния на оплату труда, решения о перемещениях, определения потребности в обучении и развитии;
- развивать корпоративную культуру таким образом, чтобы качество и эффективность работы стали основной ценностью и предметом гордости каждого работника Общества. Развитие и совершенствование корпоративной культуры Общества предполагает формулирование и постоянную работу по пропаганде корпоративных ценностей и принципов деятельности Общества.

Система внутрикорпоративного информирования предполагает использование всех имеющихся в распоряжении каналов коммуникации, включая интернет, анкетирование и непосредственное общение руководства Общества с работниками.

Система трансляции целей и контроля достижения поставленных целей обеспечивает доведение до работников ясных и измеримых целей, и получение объективной обратной связи по достигнутым результатам и потребностям в ресурсах.

Глава 8. Ответственность руководства, руководителей структурных подразделений при реализации Кадровой политики

Руководство Общества рассматривает персонал как основной капитал и намерен добиться стратегического преимущества за счет эффективного управления им.

Руководство Общества принимает на себя ответственность за реализацию положений Кадровой политики.

Руководство принимает на себя ответственность за исполнение следующих требований:

- 1) соблюдать трудовое законодательство Республики Казахстан;

- 2) обеспечить современный и достаточный уровень оснащенности и состояния рабочих мест работников;
 - 3) информировать работников о целях и задачах Общества, наиболее важных событиях в деятельности Общества;
 - 4) стимулировать работников на достижение высоких результатов;
 - 5) поддерживать профессиональный рост и развитие работников;
 - 6) обеспечить соблюдение принципов Кадровой политики
 - 7) развивать корпоративную культуру Общества.
-