

«УТВЕРЖДЕНА»
решением Совета директоров
АО «Астана-Региональная
Электросетевая Компания»
от «19» февраля 2021г.
№ 21-1

**Кадровая политика
Акционерного общества «Астана - Региональная
Электросетевая Компания»**

г. Нур-Султан 2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

№п/п	Наименование	№ страницы
1	Термины и определения	3
2	Общие положения	3-4
3	Цели и задачи кадровой политики	4-5
4	Основные направления Кадровой политики	5-6
5	Ключевые направления Кадровой политики	6
6	Совершенствование организационной структуры. Планирование, подбор и расстановка кадров	6-7
7	Профессиональное обучение и профессиональное развитие персонала	7
8	Подготовка кадрового резерва	8
9	Управление результативностью деятельности и мотивация работников	8
10	Заключительные положения	9

1. Термины и определения

В настоящем стандарте применяются термины и определения в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан с соответствующими определениями:

1.1. **Трудовой договор:** Письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

1.2. **Работник:** Физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с АО «Астана-РЭК» и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору.

1.3. **Оценка деятельности** – процедура определения эффективности выполнения работниками своих должностных обязанностей и достижения поставленных перед ними целей.

1.4. **Квалификационные требования:** требования, предъявляемые к работнику в отношении опыта работы, уровня профессиональной подготовки, специальных знаний, знаний законодательства Республики Казахстан, других документов, методов и средств, а также компетенций (умений и навыков), которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей.

1.5. **Кадровый резерв:** Работник АО «Астана-РЭК», обладающих потенциалом для занятия в перспективе должностей в соответствии с направлениями карьерного развития, определенная в результате соответствующего отбора.

1.6. **Мотивация** – механизм влияния на эффективность труда, процесс стимулирования работника или группы работников Общества к деятельности, направленной на достижение целей Общества.

1.7. **Подбор персонала** – комплекс мероприятий, включающий поиск, отбор, проведение оценки и сбор необходимых документов по кандидатам, обладающим необходимыми навыками и потенциалом.

1.8. **ВНД** - внутренний нормативный документ Общества.

2. Общие положения

2.1. Настоящая кадровая политика определяет принципы и основные подходы решению стоящих перед АО «Астана-Региональная Электросетевая Компания» (далее – Общество) текущих и стратегических задач по развитию и обеспечению квалифицированного менеджмента для формирования высокопрофессионального коллектива Общества.

2.2. Настоящая кадровая политика предусматривает принципиальные позиции по организации процедур, правил, выбора средств и методов,

необходимых при отборе и приеме кандидатов, обучении, служебно-профессиональном продвижении, мотивации, повышении квалификации работников Общества.

2.3. Обществом разрабатываются отдельные ВНД, раскрывающие и регламентирующие процедуры, правила реализации целей и задач настоящей Кадровой политики.

3. Цель и задачи Кадровой политики

Основной целью настоящей Кадровой политики является поддержание эффективного функционирования и динамики развития Общества за счет формирования, развития и сохранения оптимального кадрового состава с профессиональными и личностными качествами, в максимальной мере соответствующее характеру и сложности выполняемой работы, необходимого для решения задач, стоящих перед подразделениями Общества и достижения наилучших результатов.

Общество, разрабатывая соответствующие ВНД, устанавливает порядок приема, перевода (перемещения), увольнения работников Общества, соблюдая при этом, стандарты, условия и механизмы, которые направлены на вовлечение в социально-предпринимательскую деятельность компетентных руководящих работников Общества и обеспечивают:

рабочей силой высокого качества, включая планирование, отбор и найм, высвобождение (выход на пенсию, расторжение), анализ текучести кадров и др.;

развития работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестаций и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе. Назначение на должность руководящих работников Общества, обеспечивается посредством строгого и неукоснительного соблюдения требований и порядка, регламентированных нормативными правовыми актами уполномоченных органов Республики Казахстан. Кандидаты для назначения на должность руководящего работника Общества должны обладать необходимым профессиональным опытом, квалификацией и безупречной деловой репутацией, а также быть способны управлять процессами и рисками, связанными с деятельностью Общества;

поддержание достаточного количества ресурсов и бюджета для эффективного осуществления функций и обязанностей;

исключение конфликта интересов в ходе выполнения своих обязанностей;

совершенствование организации и стимулирование труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

Для достижения цели настоящей Кадровой политики определены следующие задачи:

1) формирование Кадров, которые наилучшим образом способствуют совмещению целей и приоритетов Общества и его работников, способных обеспечить решение задач стратегического развития Общества;

2) создание гибкой, адекватной системы управления Общества, основанной на оптимальной системе распределения полномочий;

3) проведение работы по совершенствованию и оптимизации организационной структуры Общества;

4) организация эффективной работы по упорядочению и четкому распределению функциональных обязанностей между структурными подразделениями и работниками Общества;

5) безусловное выполнение предусмотренных Конституцией Республики Казахстан прав и обязанностей граждан в трудовой области, соблюдение нормативно-правовых актов о труде и профессиональных союзах, типовых правил внутреннего распорядка и др. документов, принятых высшими органами по этому вопросу;

6) подчиненность всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной хозяйственной деятельности требуемым числом работников необходимого профессионально-квалификационного состава;

7) формирование и поддержание работоспособных, дружных производственных коллективов, разработка принципов организации трудового процесса;

8) разработка критериев и методики подбора, отбора обучения и расстановки квалифицированных кадров, подготовки и повышения квалификации остальной части работающих.

4. Основные принципы Кадровой политики

Основополагающие принципы формирования кадровой политики:

1) проактивность Кадровой политики – способность диагностировать, прогнозировать и планировать ситуацию с кадрами на средний и долгосрочный периоды. Кадровая политика должна соответствовать ключевым параметрам стратегии Общества;

2) научность, т.е. использование всех современных научных разработок в этой области, которые могут обеспечить максимальный экономический и социальный эффект;

3) комплексность, т.е. должны быть охвачены все сферы кадровой деятельности, необходимость учета как экономического, так и социального эффекта, как положительного так и отрицательного влияния того или иного мероприятия на конечный результат;

4) эффективность, т.е. любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности.

Кадровая политика – это составная часть всей управленческой и производственной политики Общества.

Цель кадровой политики – создать сплоченные, ответственные и высокопроизводительные человеческие ресурсы. При этом должны учитываться соответствующие соглашения и правила в области производственных отношений, а также важная роль профсоюзов.

Кадровая политика Общества, определенная с учетом основных положений всех составных элементов концепции развития, включает:

- цели, связанные с внешними условиями деятельности организации (рынок труда, взаимоотношения с властями и т.д.);
- цели, связанные с внутренними условиями: улучшение отношений руководства Общества со своими сотрудниками, участие персонала в управлении, углубление профессиональных знаний, совершенствования стиля руководства.

5. Ключевые направления Кадровой политики

5.1. Основными направлениями Кадровой политики являются:

1) Повышение качества трудовых ресурсов – сосредоточено непосредственно на работниках Общества как ключевом активе Общества и включает в себя следующие HR процессы:

а) участие (по мере необходимости) в разработке и внедрение профессиональных стандартов

б) управление подбором персонала;

в) управление кадровым резервом;

г) управление обучением и повышением квалификации работников Общества;

2) управление эффективностью труда – сосредоточено на создании благоприятных условий труда работников Общества и включает следующие HR процессы:

а) оценка деятельности;

б) оплата труда и вознаграждения;

в) социальная поддержка персонала;

3) развитие корпоративной культуры, как идеологической составляющей – сосредоточено на формировании ценностных установок и правил поведения;

4) управление организационной структурой Общества и эффективная организация бизнес-процессов.

6. Совершенствование организационной структуры.

Планирование, подбор и расстановка кадров

6.1. В целях совершенствования организационной структуры АО «Астана-РЭК» осуществляет следующие функции:

1) систематическая актуализация организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам, оптимизации функций структурных подразделений и обязанностей работников, эффективной деятельности работников.

2) разработка и совершенствование квалификационных требований к должностям, профиля корпоративных компетенций;

3) участие в оптимизации численности персонала путем перераспределения функций, отказа от дублирования функций на административном уровне, внедрения новых технологий.

6.2. Для обеспечения прозрачности процедур осуществляется поиск и отбор высококвалифицированных специалистов, ведение базы данных по кандидатам, внедрение прозрачных конкурсных процедур при подборе персонала на вакантные административные должности.

6.3. Прием, перевод (перемещение), расторжение и (или) прекращение трудовых отношений с работниками Общества осуществляется на основе трудового договора, законодательства Республики Казахстан и ВНД.

6.4. Деятельность каждого структурного подразделения Общества регулируется соответствующим положением, утверждаемым Правлением Общества. Учет положений, а также получение, хранение, ведение информации о должностях и работниках Общества осуществляется Отделом кадров.

6.5. Деятельность каждого работника Общества регулируется соответствующей должностной инструкцией, утвержденной в установленном порядке. Каждой единице в штатном расписании Общества должны быть определены соответствующие квалификационные требования.

7. Профессиональное обучение и профессиональное развитие персонала

7.1. В целях организации обучения и развития персонала АО «Астана-РЭК» осуществляет следующие функции:

- 1) планирование и системное обучение, направленное на реализацию стратегических задач;
- 2) разработка и внедрение процессов обучения и управления знаниями на основе потребностей АО «Астана-РЭК»
- 3) подбор и проведение семинаров, создание и реализация индивидуальных планов развития работников;
- 4) направление работников на семинары, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- 5) обществом приветствуется стремление к совершенствованию и повышению квалификации работников Общества, посредством внутреннего обучения, направления на повышение квалификации или участие в обучающих курсах и семинарах, как на территории Республики Казахстан, так и за ее пределами.

7.2. Для определения результативности Кадровой политики по данному разделу АО «Астана-РЭК» использует следующие ключевые показатели:

- 1) процент работников, охваченных системой обучения в течение года;

- 2) затраты на обучение 1 работника в год;
- 3) результативность проведенного обучения (карьерный рост).

8. Подготовка кадрового резерва

8.1. Для реализации данного направления АО «Астана-РЭК» осуществляет следующие функции:

- создание и развитие программ кадрового резерва (ключевой 1- 3 года, перспективный 3-5 лет). Подбор персонала осуществляется исходя из требований трудового законодательства Республики Казахстан, нормативных правовых актов РК и ВНД Общества;
- осуществляется как внешний, так и внутренний подбор персонала на вакантные должности, в целях прозрачности внутренних назначений;
- разработка и реализация индивидуальных планов развития работников, состоящих в кадровом резерве;
- разработка и реализация системы ротации и замещения позиций, мотивация процесса ротации работников, состоящих в кадровом резерве;
- наставничество (по основному виду работы с кадровым резервом).

8.2. Оценка результативности:

- 1) эффективность подготовки кадрового резерва – количество должностей занятых резервистами;
- 2) текучесть среди кадрового резерва;
- 3) средний срок пребывания в резерве.

9. Управление результативностью деятельности и мотивация работников

9.1. Внедрение мотивирующей и прозрачной системы вознаграждения, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;

- внедрение мониторинга и контроля выполнения поставленных задач и целей, системы оценки результативности деятельности работников, подведение итогов работы за месяц;
- обеспечение социальных гарантий и норм социальной защиты работников;
- обеспечение служебного роста и развития работников по итогам оценки результативности деятельности работников;
- анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения;
- заключение договоров о сотрудничестве с высшими, средне-специальными учебными заведениями по следующим профильным направлениям: «Электроэнергетика», «Автоматизация технологических процессов и производств» и т.д. - внедрение дуальной системы подготовки студентов и магистрантов;

- привлечение, закрепление наставников за молодыми специалистами с целью их обучения на рабочих местах.

- участие на городской ярмарке вакансий, направление заявок по специалистам.

9.2. С целью определения профессиональных навыков и знаний, необходимых для осуществления деятельности Общества проводится аттестация и/или оценка работников Общества в соответствии с ВНД. Результаты аттестации и/или оценки работников Общества используются в качестве исходной информации для конкретных управленческих решений, относящихся к Кадровой политике и развитию персонала.

10. Заключительные положения

Ответственность за реализацию настоящей Кадровой политики возлагается на Правление Общества и руководителей самостоятельных структурных подразделений, осуществляющих свою деятельность в рамках действия настоящей Кадровой политики.

Настоящая Кадровая политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в законодательство Республики Казахстан, а также в ВНД Общества. Изменения и дополнения в настоящую Кадровую политику утверждаются решением Совета директоров Общества.