 QAZAQGAZ НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО НК «QAZAQGAZ» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: №2 Ид. код: П-17-24	Кадровая политика АО «НК «QazaqGaz»	стр. 1 из 14




Утверждено
Решением Правления
АО «НК «QazaqGaz»
Протокол № 8 от «15» 03 2024 г.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
АО «НК «QAZAQGAZ»**

Экземпляр: _____

г. Астана 2024 г.

 QAZAQGAZ НАЦИОНАЛЬНАЯ КОМПАНИЯ	АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО НК «QAZAQGAZ» Интегрированная система менеджмента	
Редакция: №2 Ид. код: П-17-24	Кадровая политика АО «НК «QazaqGaz»	стр. 2 из 14

Предисловие

Введен: Взамен документа ПР-КТГ-ПР-17 «Кадровая политика АО «КазТрансГаз» на 2017-2021 гг. (протокол №37 от 25 октября 2026 года).

Дата пересмотра: 2028 г.



Содержание

1.	Назначение и область применения	4
2.	Нормативные ссылки	4
3.	Термины и определения	5
4.	Сокращения и обозначения	5
5.	Ответственность и полномочия	6
6.	Основная часть	7
7.	Записи	12
8.	Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка	12
	Лист регистрации изменений	14
	Лист ознакомления	15



1. Назначение и область применения

1.1. Кадровая политика АО «Национальная компания «QazaqGaz» (далее – QazaqGaz) представляет собой целостную систему взаимодействия с работниками для обеспечения и достижения стратегических целей QazaqGaz.

1.2. QazaqGaz укрепляет Кадровую политику (далее – Политика) в области управления персоналом путем привлечения профессиональных специалистов разного уровня, удержания компетентных работников в областях, соответствующих специализации должности, непрерывного профессионального обучения и развития, предоставления возможностей для профессионального роста инициативных молодых работников, создания Кадрового резерва и управления талантами.

1.3. Политика направлена на формирование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса, обеспечивающего реализацию Стратегии развития АО «НК «QazaqGaz» (утверждено Советом директоров от 09 августа 2023 года, протокол №12/23) через эффективную корпоративную культуру, ориентированную на достижение высоких результатов и меритократию.

1.4. Эффективное управление человеческими ресурсами обеспечит оптимальное распределение ресурсов, разработку справедливой системы стимулирования оплаты труда, обеспечение прозрачности процессов трудоустройства в QazaqGaz, и/или дочерние зависимые организации, и/или совместные предприятия (далее - Группа компаний), карьерный рост и профессиональное развитие работников.

2. Нормативные ссылки

2.1. В Правилах приведены ссылки на следующие правовые акты и внутренние нормативные документы:

Устав АО «НК «QazaqGaz»;

Корпоративный стандарт по управлению человеческими ресурсами группы АО «Самрук-Қазына»;

ДП-01 Общие требования к разработке, оформлению и изложению внутренних регламентирующих документов АО «НК «QazaqGaz»;

ДП-02 Управление документацией;

ДП-03 Управление записями;

ПР-01 Правил социальной поддержки работников;

ПР-21-2023 Правила поиска и подбора кандидатов на вакантные должности АО «НК «QazaqGaz»;

ПР-22-2022 Инструкция по кадровому делопроизводству АО «НК «QazaqGaz»;

ПР-50-22 Правила оплаты труда и премирования управленческого и административного персонала АО «НК «QazaqGaz»;

ПР-33-23 Правила формирования и подготовки кадрового резерва АО «НК «QazaqGaz».



3. Термины и определения

3.1. В Правилах применяются термины и соответствующие им определения в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1. Термины и определения

Термины	Определения
Кадровая служба	Структурное подразделение, ответственное за управление персоналом Группы компаний QazaqGaz
Компетенции	Практические умения и навыки, личностные особенности и модели трудового поведения работника, необходимые для эффективного осуществления деятельности QazaqGaz
Квалификационная комиссия	Коллегиальный орган, создаваемый в QazaqGaz и Группе компаний для подтверждения соответствия кандидатов, претендующих на занятие вакантной должности, квалификационным требованиям к должностям. В функции Квалификационной комиссии, состоящей из непосредственных руководителей, курирующих руководителей кандидатов, также входит проведение обсуждения, проверки, уточнения и определения уровня профессиональной подготовки, специальных знаний, компетенций (умений и навыков) в областях, соответствующих специализации должности, а также карьерных планов их подчиненных для формирования единого Кадрового резерва QazaqGaz
Кадровый резерв	Группа перспективных и талантливых лидеров QazaqGaz и Группы компаний, обладающих достаточным потенциалом для занятия в перспективе управленческих (ключевых) должностей, способные к быстрому развитию бизнес-производства в соответствии с принятой Стратегией, корпоративной культурой, государственной политикой преемственности, а также в рамках реализации принципов меритократии при отборе и продвижении кадров
Преемственность	Это передача и усвоение социальных и культурных ценностей от поколения к поколению (<i>к примеру, накопленный опыт на производстве и профессиональные компетенции</i>);
Меритократия	Принцип управления, согласно которому высшие руководящие должности должны занимать наиболее способные люди, независимо от их социального происхождения и финансового достатка
Критерии потенциала	Качества и характеристики, по которым оценивается потенциал работника
Мотивация	Механизм влияния на эффективность труда, процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение целей QazaqGaz

4. Сокращения и обозначения

4.1. В настоящих Правилах применены сокращения и обозначения в соответствии с Таблицей 2:

Таблица 2. Сокращения и обозначения

№ п/п	Обозначения и сокращения	Полное название приведенных обозначений и сокращений
1.	ВНД	Внутренний нормативный документ
2.	ДУЧРиОТ	Департамент по управлению человеческими ресурсами и оплате труда



3.	ОСП ИСМ	Ответственное структурное подразделение, в функционал которого входит ИСМ
4.	Общество	АО «НК «QazaqGaz»

5. Ответственность и полномочия

5.1. Ответственность за разработку настоящей Политики в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-01 «Общие требования к содержанию, изложению и оформлению внутренних нормативных документов Общества» несет ДУЧРиОТ.

5.2. Ответственность за управление настоящей Политикой в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-02 «Управление документацией» несет ОСП ИСМ.

5.3. Ответственность за выполнение требований Политики возлагается на руководителей и работников Общества.

5.4. **Руководство** принимает на себя ответственность за исполнение следующих требований:

1) соблюдение Трудового и Социального кодексов Республики Казахстан, иных норм законодательства;

2) соблюдение принципов законности, честности, неподкупности и прозрачности, нетерпимости к проявлениям коррупции и мошенничества при выполнении своих должностных обязанностей;

3) эффективное использование Кадрового резерва;

4) повышение уровня мотивации персонала на развитие и обучение, карьерный рост;

5) обеспечение преемственности управления QazaqGaz, позволяющей повысить вовлеченность и процент удержания высококвалифицированных специалистов;

6) эффективность корпоративной культуры, ориентированной на результат и готовность брать на себя персональную ответственность;

7) социальную стабильность в трудовых коллективах, включающая в себя достойную оплату труда работников QazaqGaz и Группы компаний, обеспечение благоприятными условиями на рабочем месте, а также бытовыми материально-техническими предметами и оборудованием, специальной одеждой.

5.6. **ДУЧРиОТ** принимает на себя ответственность за исполнение следующих требований:

1) реализация основных положений Политики по эффективному использованию в работе разработанных и внедренных в QazaqGaz инструментов кадрового менеджмента;

2) информирование работников о целях и задачах QazaqGaz, наиболее важных событиях в производственной деятельности и культурных традициях;

3) активное внедрение корпоративных ценностей QazaqGaz, правовой грамотности, социальной поддержки, льгот и защиты работников;

4) эффективное планирование человеческих ресурсов с учетом текущих и целевых потребностей для повышения производительности, в том числе прогнозирование численности для сокращения или оптимизации персонала;

5) реализация плана обучения и повышения квалификации персонала, а также перемещение работников как внутри QazaqGaz, так и внутри Группы компаний (ротация, кадровый резерв);

6) разработка мероприятий по взаимодействию с ВУЗами, подготовке и трудоустройству молодых специалистов;

7) взаимодействие с АО «Самрук-Казына» и территориальными Центрами занятости по программе социальной поддержки в трудоустройстве лиц с инвалидностью и лиц с особыми потребностями. Обеспечение надлежащих условий работы. (Справочно: используются квоты на рабочие места для лиц с инвалидностью от 2 до 5 процентов от штатной численности без учета тяжелых работ и мест с вредными и опасными условиями труда);



- 8) прозрачные конкурсные процедуры при поиске и подборе кандидатов на вакантные должности;
- 9) регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства;
- 10) контроль за деятельностью Кадровых служб Группы компаний. Оказание необходимой поддержки.

6. Основная часть

6.1. Основные направления Кадровой Политки

6.1.1. Настоящая Политика ориентирована на повышение стоимости человеческого капитала, создание благоприятных и безопасных условий, обеспечение конкурентоспособности и устойчивости рынка труда по следующим направлениям:

- 1) эффективное планирование человеческих ресурсов, обеспечение приверженности принципам меритократии, включая поиск и подбор;
- 2) оценка деятельности работников, создание системы справедливой оплаты труда и управление вознаграждением;
- 3) развитие HR-функций и корпоративной культуры, включающей в себя этику делового общения, правила поведения, вежливые отношения, доверие, открытость и взаимодействие/сотрудничество;
- 4) использование персоналом передовых цифровых технологий, повышение уровня профессиональной подготовки, совершенствование системы управления талантами и карьерного планирования;
- 5) обеспечение социальной стабильности в коллективах и содействие росту благополучия персонала. Регулирование социально-трудовых отношений, способствующие успешной деятельности QazaqGaz и Группы компаний;
- 6) создание рабочей атмосферы в коллективе, максимальное вовлечение персонала, повышение продуктивности труда, мотивация, развитие лидерства;
- 7) внедрение современных методов управления персоналом, ориентированных на трансформацию мышления работников и готовность к изменениям;
- 8) обучение эффективному ведению переговоров, инструментам разрешения трудовых споров с целью регулирования социально-трудовых отношений;
- 9) мотивация/стимулирование, направленная на удержание и сохранение квалифицированных специалистов.

6.2. Принципы Кадровой политики.

6.2.1. QazaqGaz проводит большую работу в укреплении Политки и реализации кадровых мероприятий, направленных на улучшение подбора, расстановки и продвижения кадров, поддержку инициативных работников.

6.2.2. Основывается на построении системы признания заслуг работников в достижении бизнес-результатов через оценку их компетенций, профессионализма и мастерства.

6.2.3. Практикует преемственность накопленного опыта в передаче и усвоении корпоративных, управленческих и профессиональных знаний и навыков, культурных ценностей и традиций QazaqGaz от одного поколения работников к другому.

6.2.4. Политика строится на следующих принципах:

- открытость и прозрачность процедуры занятия вакантных должностей на конкурсной основе;
- ценность профессиональной компетенции;
- ориентация на развитие, в том числе личностное, профессиональное и образовательное.
- социальная ответственность.



6.3. Планирование, поиск и подбор.

6.3.1. При планировании человеческих ресурсов определяется количественная и качественная потребность в персонале с учетом нормативов численности QazaqGaz и Группы компаний, профессионализма кадров, требований рабочего процесса, направлений деятельности и новых вызовов.

6.3.2. За администрирование процесса «Планирование численности персонала» несут ответственность ДУЧРиОТ QazaqGaz и Кадровые службы Группы компаний.

6.3.3. Используются методы оценки кандидатов по каждой должности, позволяющих принимать объективные решения при найме персонала.

6.3.4. Отсутствует дискриминация. Отношение уважительное. Обеспечивается инклюзивность. Предоставляются равные возможности всем кандидатам, независимо от их национальной и расовой принадлежности, пола и возраста, семейного и социального положения и иных отличительных признаков.

6.3.5. Поиск и подбор нацелен на назначение наиболее подходящих кандидатов, соответствующих предъявляемым требованиям по уровню квалификации, профессиональным, деловым и личностным качествам. Выбор осуществляется по результатам конкурсного отбора с соблюдением принципов меритократии и преемственности, прозрачности и объективности. При равных условиях приоритет отдается внутренним кандидатам QazaqGaz и Группы компаний.

6.3.6. В целях расширения пула перспективных кандидатов и поддержки инициативы Государства по созданию прозрачности и эффективного социального лифта для талантливой молодежи страны, основным критерием при подборе кандидатов на руководящие должности, служит вовлечение ресурсов Президентского Кадрового резерва.

6.3.7. Порядок проведения конкурсных процедур при подборе персонала на вакантные должности осуществляется в соответствии с ПР-21 Правилами поиска и подбора кандидатов на вакантные должности QazaqGaz.

6.4. Обучение и развитие персонала.

6.4.1. QazaqGaz большое внимание уделяет вопросу совершенствования системы обучения персонала (административно-управленческий и производственный), предоставляет равные возможности в профессиональном развитии каждого работника посредством регулярного прохождения курсов повышения квалификации для приобретения или развития необходимых знаний и навыков, способствующих более эффективному выполнению поставленных задач.

6.4.2. Система корпоративного обучения персонала QazaqGaz включает:

- взаимодействие с ЧУ «Samruk Business Academy» по вопросам организации профильной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

- развитие важных профессиональных и личностных качеств, системы внутреннего тренерства, наставничества, менторства и коучинга (обучение нового работника, посвящение в работу, передача опыта, багажа знаний и навыков, способствующих развитию потенциала работника);

- планирование внутренних и внешних/зарубежных стажировок с учетом потребностей бизнеса;

- использование цифровых технологий;

- сочетание практики и теории по модели «70/20/10», где 10% времени занимает обучение за счет решения реальных задач на своем рабочем месте, 20% времени занимает обучение на рабочем месте через обратную связь с коллегами, с более опытным работником, 10% времени занимает обучение на семинарах, тренингах и т.д. Данная модель является проводником перемен,



способствует эффективному и действенному обучению, достижению высокой производительности труда, развитию мышления, а также изменению и развитию поведения;

- ротация работников: создание площадки для обмена опытом и амбициозными идеями работников между структурными подразделениями внутри QazaqGaz и Группы компаний, что позволит налаживанию деловых связей, развитию профессиональных качеств, содействию и стимулированию инновационной деятельности.

6.4.3. Активная позиция QazaqGaz в отношении текущих и привлекаемых работников, их постоянного личностного и профессионального развития, конкурентноспособное вознаграждение, привязанное к достижению целей, обеспечит положительную репутацию QazaqGaz на рынке трудовых ресурсов и в обществе, а также повысит привлекательность QazaqGaz в качестве лучшего работодателя.

6.5. Кадровый резерв. Карьера.

6.5.1. В QazaqGaz внедряется процесс управления талантами, одним из ключевых задач которого является развитие кадрового потенциала. Формируется Кадровый резерв – Единый центр компетенций «мозговой штаб» и индивидуальных планов развития карьерного роста. При подборе кандидатов учитываются уровень профессиональной и общеобразовательной подготовки кандидатов, организаторские и аналитические способности.

6.5.2. Наше видение в области формирования и развития Кадрового резерва – это наличие на всех уровнях организации перспективных и мотивированных работников на достижение высоких результатов путем постоянного наращивания внутреннего кадрового потенциала и воспитания собственных управленческих кадров, обеспечивающие высокую эффективность в достижении стратегических целей QazaqGaz.

6.5.3. К Кадровому резерву применяются наработанные методы и инструменты кадрового менеджмента, шкала рейтинговой оценки потенциала с учетом корпоративной культуры, чувства ответственности и целеустремленности, преемственности лучших бизнес-практик, традиций и ценностей в области управления персоналом.

6.5.4. При переходе резервиста на другую работу (должность) в рамках QazaqGaz и Группы компаний, ДУЧРиОТ передает персональные данные резервиста (форму оценки потенциала), индивидуальный план развития резервиста Кадровой службе соответствующего ДЗО из Группы компаний для дальнейшего исполнения.

6.5.5. Индивидуальный план развития содержит перечень развивающих мероприятий. В зависимости от сферы деятельности QazaqGaz и ее масштаба этот перечень может быть очень разнообразным. Планы развития составляются резервистом как самостоятельно, так и с участием курирующих руководителей QazaqGaz и Группы компаний, ДУЧРиОТ QazaqGaz, либо Кадровой службой Группы компаний.

6.5.6. Исключение резервиста из Кадрового резерва осуществляется при подаче заявления резервистом об исключении из Кадрового резерва, в случае увольнения резервиста, при неудовлетворительных показателях работы, за неоднократные нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, неисполнение индивидуального плана развития резервиста по его вине.

6.5.7. Кадровые службы Группы компаний, ежегодно представляют отчет в ДУЧРиОТ о Кадровом резерве и потенциале, утвержденный руководителем ДЗО или лицом, его замещающим для включения сведений о резервистах филиала в общий Кадровый резерв QazaqGaz.

6.5.8. ДУЧРиОТ в начале года предоставляет сводную информацию (список кандидатов на ключевые должности) Председателю Правления QazaqGaz о сформированном Кадровом резерве,



протокола Квалификационной комиссии с рекомендациями о переводе резервиста на вышестоящую должность.

6.5.9. Порядок зачисления в Кадровый резерв осуществляется в соответствии с ПР-33 Правилами формирования и подготовки кадрового резерва QazaqGaz.

6.6. Использование Кадрового резерва на управленческие должности. Ротация кадров.

6.6.1. При возникновении вакансии на управленческую (ключевую) должность QazaqGaz и Группы компаний назначение осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан и внутренними нормативными документами, решениями Правления, Наблюдательного совета и Совета директоров, правовыми актами QazaqGaz, с учетом наличия кандидатур, соответствующих квалификационным требованиям и компетенциям, включенных в Кадровый резерв.

6.6.2. QazaqGaz эффективно использует метод «ротации» (процедура обновления кадров), обозначающий передвижение и/или взаимообмен резервистами в пределах QazaqGaz с одного рабочего места на другое, позволяющий резервистам применить практический опыт, потенциал, знания и управленческие компетенции для ускорения своей служебно-профессиональной карьеры и выполнения стратегических задач QazaqGaz. При этом, обязательно требуется письменное согласие каждого перемещаемого-ротированного резервиста.

6.6.3. Ротация резервистов дает возможность ознакомиться со всеми производственными бизнес-процессами QazaqGaz и Группы компаний, усиливает мотивацию, влечет за собой увеличение производительности и появление новых идей. Иными словами, является положительным фактором как для самого резервиста, так и для QazaqGaz в целом, благотворно влияет на конечный результат.

6.7. Оценка деятельности и вознаграждение.

6.7.1. QazaqGaz совершенствует систему управления эффективности, способствующая развитию потенциала работников в целях достижения реальных и конкретных результатов.

6.7.2. Основные принципы оценки деятельности:

- 1) каскадирование КПД от корпоративных бизнес-целей до каждого работника;
- 2) ежегодная оценка методом 360 градусов для руководящих и управленческих работников;
- 3) объективность, прозрачность и справедливость оценки;
- 4) обратная связь по результатам оценки для всех уровней руководителей и работников;
- 5) вынесение решений о пересмотре схем должностных окладов (диапазонов: min - max),

выплате премии/вознаграждения по итогам квартала и года.

6.7.3. QazaqGaz признает заслуги работников, поощряет за достижения бизнес-результатов, поддерживает социальную стабильность, повышает уровни заработных плат в соответствии с финансово-экономическими возможностями, мотивирует материально и нематериально за вклад каждого структурного подразделения и работника.

6.7.4. Проводит работу по сокращению разрывов в оплате труда между административно-управленческим и производственным персоналом, пересматривает заработную плату низкооплачиваемых работников в сторону увеличения до медианного значения заработной платы в Республике Казахстан и выше с учетом данных Бюро национальной статистики по годам.

6.7.5. Внедряет систему грейдирования в QazaqGaz с поэтапным переходом на Группу компаний.

6.7.6. Методология системы оценки, оплаты труда и размеров премирования/вознаграждения с ПР-50 Правила оплаты труда и премирования управленческого и административного персонала QazaqGaz.



6.8. Корпоративная культура.

6.8.1. Корпоративные ценности, заложенные в Стратегии развития QazaqGaz, должны стать нормой корпоративной культуры, основными факторами эффективности и принципами взаимодействия работников.

6.8.2. QazaqGaz развивает и поддерживает атмосферу доброжелательности, способствующие инновационной активности персонала. Пропагандирует корпоративные ценности и социальные нормы. Организует мероприятия, усиливающие командную работу, лояльность, благоприятный и творческий климат в трудовых коллективах. Внедряет культуру регулярной обратной связи от руководителей всех звеньев и работников. Создает условия, при которых работники получают удовлетворение от своей работы, от общения с коллегами, будут чувствовать себя комфортно в коллективе, смогут развиваться в профессиональном и личностном плане.

6.8.3. QazaqGaz придерживается корпоративным этическим нормам поведения, задает тон и повышает вовлеченность работников, поддерживает высокую производительность и результативность, устанавливает качественные и амбициозные цели, формирует позитивный публичный имидж.

6.8.4. Соблюдение корпоративных ценностей поведения как внутри, так и вне QazaqGaz является зоной ответственности каждого руководителя и работника.

6.9. Меры поощрения и взыскания.

6.9.1. В целях стимулирования персонала в достижении конечных результатов работы, поощрения высокого качества и повышения заинтересованности работников в росте производительности труда, работодатель вправе поощрять работников на основании и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан, настоящей Политикой и иными ВНД Общества.

6.9.2. Устойчивое развитие QazaqGaz, совершенствование систем трудовых правоотношений, социальная поддержка и создание безопасных условий труда направлены на стабилизацию трудового коллектива и заботу о каждом работнике.

6.9.3. QazaqGaz в соответствии с потребностями работников и финансовыми возможностями предоставляет льготы и компенсационные выплаты, входящие в состав обширного социального пакета, согласно ПР-01 «Правил социальной поддержки работников».

6.9.4. Регулирование социально-экономических и трудовых отношений на уровне QazaqGaz и Группы компаний обеспечивается путем заключения Коллективного договора между работодателями и работниками, где базовым элементом является работодатель, который несет ответственность за сохранение стабильности трудового коллектива и обеспечение его нормальной жизнедеятельности.

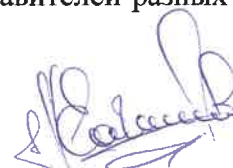
6.9.5. Основные практические аспекты социально-трудовых отношений:

1) на регулярной основе осуществление мониторинга эффективности проводимой социальной политики путем проведения анкетирования об удовлетворенности персонала уровнем заработной платы, отношениями руководства QazaqGaz, взаимоотношениями в коллективе, условиями коллективного договора, социальной стабильностью и благополучием работников;

2) соблюдение требований HSE (окружающая среда, здоровье и безопасность) и IR (условия на производстве, социальное и психологическое благополучие работников);

3) внедрение культуры безопасности в целом – как на производственных объектах, так и среди административно-управленческого персонала;

4) обеспечение принципов инклюзивности и баланса, которые подразумевают создание и внедрение программ с соблюдением равных условий и возможностей для представителей разных социальных и возрастных групп, уделяя им равноценное внимание;



5) организация успешного сотрудничества и доброжелательной атмосферы в трудовых коллективах QazaqGaz и Группы компаний для взаимовыгодного обмена опытом, знаниями и эффективными практиками, как собственными, так и международными, уделяя особое внимание изучению основ в области безопасности людей, технологических процессов, экологии, в областях IR, HSE и ESG;

б) соблюдение требований антикоррупционного законодательства и внутренних нормативных документов в области комплаенс Общество (коммерческий подкуп, получение и дача взятки, конфликт интересов).

6.10.6. В Корпоративном стандарте по развитию IR производственные отношения определены как отношения между работодателем и работниками, связанные с условиями рабочей среды. Это значит, что на особом контроле – вопросы безопасности, социального и психологического благополучия работников.

6.10. Эффективность процесса по управлению человеческими ресурсами.

6.10.1. Внедрение цифровых технологий способствует развитию человеческих ресурсов (далее – аббревиатура HR) и повышению эффективности управления персоналом QazaqGaz.

6.10.2. Основные задачи HR-процессов:

1) развитие у работников цифровых навыков для использования в работе в современной цифровой среде в условиях конкуренции;

2) подготовка «цифровых лидеров», понимающих как осуществлять цифровую трансформацию бизнес-функций и бизнес-аналитику, включая автоматизацию процессов;

3) переход на передовые технологии и цифровые решения по планированию численности административно-управленческого и производственного персонала, дизайну организационных структур, оплате труда и иным гарантированным выплатам;

4) внедрение цифрового кадрового администрирования, базы данных HR-метрик, HR-аналитики и HR-экспертизы, позволяющие составлять все формы консолидированной отчетности, оценить, либо измерить эффективность процессов управления человеческими ресурсами.

6.10.3. Эффективность реализации Политики оценивается по ключевым показателям, как производительность труда, текучесть кадров, процент внутренних назначений, индексы вовлеченности и благополучия, доля женщин в органах управления и исполнительных органах, привлекательность бренда работодателя и другим показателям эффективности управления персоналом.

6.10.4. В рамках реализации Политики будет проводиться регулярный мониторинг достижения поставленных бизнес-целей, направленный на определение зон для улучшения.

6.10.5. Результативность мониторинга зависит от своевременности предоставления и обмена информацией между всеми участниками, вовлеченными в регулируемые Политикой HR-процессы и процедуры.

7. Записи

7.1. В настоящей Политике отсутствуют записи, которые должны управляться в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-03 «Управление записями».

8. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка

8.1. Пересмотр, внесение изменений, хранение и рассылка настоящей Политики осуществляются в соответствии с требованиями документированной процедуры ДП-02 «Управление документацией».

8.2. «Оригинал» настоящей Политики в бумажном виде оформляется и хранится в ОСП ИСМ.



