

Утвержден
Приказом АО «ПЗТМ»
№79 от «12» октября 2022 года

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«Петропавловский завод тяжелого машиностроения»
на 2022-2024 г.г.**

г. Петропавловск 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кадровая политика в АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения» (далее – Общество) – документ, разработанный в соответствии с Кадровой политикой Акционерного общества «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» и законодательством Республики Казахстан.

В основу Кадровой политики заложены следующие базовые принципы:

- комплексность – охват всех сфер деятельности управления персоналом;
- системность – рассмотрение всех составляющих элементов политики во взаимосвязи;
- прозрачность – открытость на всех этапах процесса управления человеческими ресурсами;
- обоснованность – использование современных научных разработок в области управления персоналом, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Основной целью Кадровой политики является повышение эффективности управления персоналом путем создания системы управления человеческими ресурсами предприятия, направленной на получение максимальной прибыли и обеспечение лидерства в конкурентной среде, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, способствующей сочетанию интересов работодателя так и работника к развитию их отношения на благо Общества.

Основные задачи по реализации Кадровой политики

- дальнейшее развитие системы планирования кадровых ресурсов с учетом потребности бизнес направления, их рационального размещения и эффективного использования;
- повышение профессионализма работников всех уровней управления на основе развития системы непрерывного образования;
- приведение системы оплаты труда в соответствие со сложностью и уровнем выполняемых работ;
- обеспечение социальной защиты и повышение условий труда работников.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. Политика в области обеспечения занятости и найма.

Внедрение комплексной системы качественного и количественного планирования человеческих ресурсов.

Для успешной реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

- проведение анализа численности и структуры персонала, устранение дублирования функции между подразделениями Общества;
- проведение анализа между АУП и производственным персоналом для устранения диспропорции в структуре персонала;
- совершенствование формы и содержания должностных инструкции и использование их при отборе, найма, перемещений;
- анализ текучести персонала по категориям и бизнес направлениям.

- анализ факторов текучести персонала Общества;
- разработка мероприятий к повышению лояльности и снижению текучести персонала;
- совершенствование нормативно-обоснованных методов определения численности производственного персонала.

Внедрение принципов открытого конкурсного отбора

Открытый конкурс на вакантные должности позволяет привлекать наиболее подготовленных и талантливых специалистов.

Основные принципы конкурсного отбора: прозрачность конкурсных процедур, профессионализм, компетентность и личные качества кандидата.

Совершенствование системы подбора, отбора и найма персонала

- Составление единой базы данных внутренних кандидатов для назначения (избрания) на руководящие должности;
- Удержание высококвалифицированных и перспективных работников посредством планомерного карьерного развития в Обществе;
- Публикация объявления в СМИ о вакансии, анализ резюме кандидатов на соответствие квалификационным требованиям (для предприятия окончательного решения работодателем по рекомендации конкурсной комиссии);
- Непрерывное обучение специалистов кадровых служб к навыкам отбора персонала;
- Проведение работы по адаптации нового работника с целью ускоренного вхождения нового работника на занимаемую должность.

Формирование трёхуровневой системы назначений

Для принятия решений о повышении ответственности в части поиска отбора и найма персонала формируется 3-х уровневая система назначений.

Руководство Общества:

- несёт ответственность за реализацию положений Кадровой политики;
- принимает решения по основным вопросам управления человеческими ресурсами;
- в соответствии с Кадровой политикой утверждает локальные акты по вопросам управления человеческими ресурсами и осуществляет контроль за их реализацией.

Руководители структурных подразделений

Ответственный за реализацию положений Кадровой политики и локальных актов по вопросам управления человеческими ресурсами и осуществления контроля за их реализацией.

- осуществляют планирование и оценку деятельности работников подразделений;
- разрабатывают предложения по организационным изменениям и функциям структурного подразделения;
- определяют потребность в обучении и развитии работников подразделения;

- обеспечивает оптимальные условия труда и благоприятный социально-психологический климат в коллективе;
- распределяют функции, полномочия и зоны ответственности персонала структурного подразделения;
- разрабатывают и реализуют положения о подразделениях, разрабатывают должностные инструкции и планы работы подразделения в соответствии установленными требованиями.

Отдел правового обеспечения и управления персоналом

- организует и координирует основные направления кадровой работы;
- осуществляет планирование потребности в человеческих ресурсах;
- организует процесс обучения и развития персонала;
- разрабатывает и применяет правила мотивации персонала;
- взаимодействует с руководителями структурных подразделений по вопросам управления человеческими ресурсами;
- осуществляет контроль над соблюдением трудового Законодательства РК, правил и процедур в сфере назначения и управления человеческими ресурсами.

Внедрение системы адаптации персонала

Руководствоваться Положением по адаптации новых работников, это уменьшение издержек по поиску и найму новых сотрудников и значительное снижение риска ухода нового работника из предприятия.

Основными целями адаптации персонала является:

- возможность снижения времени по вхождению нового работника в должность за минимальные сроки;
- возможность снижения количества работников не прошедших испытание и уволившихся в течение первого года работы;
- наличие возможности планирования дальнейшего кадрового роста работника и формирования кадрового резерва.

4. Политика в области развития персонала

Совершенствование системы обучения

Целью политики в области развития персонала является - предоставление равных возможностей и поддержки в профессиональном развитии каждого работника Общества.

Общество рассматривает затраты на обучение персонала как долгосрочные инвестиции в развитие человеческих ресурсов.

Общество предусматривает следующие мероприятия:

- формирование календарного плана обучения и индивидуальных планов развития работников Общества;
- реализация планов обучения в соответствии с календарным планом обучения на год;
- оценка эффективности обучения, посредством анкетирования, оценки руководителя степени изменений в деятельности работника, расчета возврата затраты в случае расторжения работника ТД.

Внедрение индивидуальных планов развития персонала

Целью является устранение пробелов в знаниях и недостатка в практическом опыте у сотрудников Общества для обеспечения дальнейшего развития их профессионального потенциала.

***Развитие дуального обучения,
как основы решения проблем кадрового обеспечения.***

Дуальная система обучения отвечает интересам предприятия, работников, государства. Это возможность подготовить для себя Кадры, экономия на расходах по поиску и подбору работников, их переучивании и адаптации.

Преимущество заключается в том, что качество подготовки специалистов проводится самим Обществом.

- сработает принцип «от практики к теории» студент больше работает производственными ситуациями;
- обеспечивается рост трудоустройства. Для Общества дуальное образование – это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ».

Основными направлениями являются:

- продолжать работу с КГУ «Машиностроительный колледж г.Петропавловска» по тем специальностям, который необходим Обществу;
- совершенствовать учебные планы и программы;
- предусмотреть заключение договоров о социальном партнерстве по внедрению «Дуального образования» с другими учебными заведениями по подготовке необходимых специальностей для Общества.

***Взаимодействие с профессионально-техническими
и высшими учебными заведениями***

Для обеспечения квалифицированными кадрами Общество осуществляет связь с профессионально-техническим Машиностроительным колледжем г. Петропавловска, и НАО «Северо-Казахстанский университет им. М. Козыбаева» заключив договор о Социальном партнерстве.

Социальные партнерства как механизм удовлетворения требований потребителя образовательных услуг.

Формирование кадрового резерва и планирование преемственности

Целью в области формирования и развития кадрового резерва 2021-2022 г.г. является формирование кадрового резерва Общества с последующим развитием резервистов для занятия управленческих позиций, при возникновении вакансии.

С целью реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

- ежегодно пересматривать формирование кадрового резерва Общества;
- предусматривать вопросы преемственности на перспективу;
- внедрение единого порядка рассмотрения и назначения резервистов на вакантные должности Общества;

Разработка и реализация молодежной политики

Целью в области разработки и реализации Молодежной политики Общества на 2013-2022 г.г. является планомерная целенаправленная подготовка молодых специалистов с потребностями бизнес направления Общества. Для реализации данного направления будут осуществлены следующие мероприятия:

- взаимодействие с ВУЗами и учебными заведениями ТиПО;
- участие в ярмарке вакансий, проводимой на базе учебных заведений;
- проведение профориентационной работы со студентами колледжа и учащимися школ города с организацией экскурсии посещением предприятия (цеха, музей);
- проведение конкурса «Лучший молодой рабочий по профессии»
- дальнейшее развитие института «Наставничества»;
- содействие молодым по решению жилищных и социальных проблем.

4.2. Политика в области эффективности деятельности.

Совершенствование системы

эффективности и результативности персонала.

Целью в области совершенствования системы оценки персонала Общества на 2020-2022 г.г. является внедрение прозрачной системы оценки персонала на основе единых требований к оценке результативности и профессионального развития персонала для материального и нематериального вознаграждения в соответствии вовлеченности работников в достижение задач Общества.

Система управления эффективностью деятельности руководителей предполагает их оценку на основе ключевых показателей эффективности деятельности Общества. (КПД) ключевые показатели эффективности – это конкретные, измеримые показатели деятельности Общества, проводящие в совокупности достижению основных стратегических целей.

Внедрение ротации внутри Общества

Ротация – должностные перемещения работников Общества. Передача опытными рабочими (специалистами) и руководителями своего опыта и знаний молодому поколению работников способствует быстрому распространению рациональных приемов труда.

Совершенствование системы мотивации персонала

Система мотивации работников Общества направлены на:

- стимулирование работников на достижение корпоративных целей, выполнение утвержденных планов;
- поддержание сбалансированной системы материальных и нематериальных форм стимулирования;
- обеспечение социально-экономических и правовых гарантий работников;
- анализ роста уровня заработной платы с учетом роста производительности труда;

- пересмотр уровня оплаты труда с учетом инфляции и финансовых возможностей Общества;
- система оценки мотивации работников определена на соответствие работников занимаемым должностям и представление обратной связи по результативности работников.

Совершенствование системы социальной поддержки персонала

Целью совершенствования системы социальной поддержки работников в Обществе является выработка и внедрение корпоративных подходов к реализации социальной политики.

Общество будет продолжать принимать меры по информированию работников о предоставляемых услугах и перечнем социальных пакетов на улучшение социальной защищенности, позволяющей сформировать его уверенность в будущем. Для реализации этой цели будут осуществлены следующие мероприятия:

в области охраны здоровья:

- проведение профилактических осмотров работников (ежегодно);
- обеспечение финансирования мероприятий направленных на охрану здоровья работников;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий всех рабочих мест.

в области предоставления пакета социальных льгот работникам:

- совершенствование системы предоставления материальной помощи и других видов социальных льгот согласно Положению о мотивации и Коллективного договора Общества;

в области развития и поддержания здорового образа жизни:

- развития физической культуры и спорта в целях профилактики заболеваний, укрепление здоровья, поддержки высокой работоспособности работников;

в области жилищной политики:

- для разъяснения работникам по программе «Доступное жилье» приглашать и организовать встречу с работниками АО «Жилстройсбербанка Казахстана»;
- оказание помощи в виде беспроцентной ссуды работникам строящим жилье или приобретающим в зависимости от финансового положения Общества;

в области поддержки пенсионеров:

- привлекать пенсионеров в качестве консультантов;
- организация участия неработающих пенсионеров в праздничных и торжественных мероприятиях.

в области нематериального поощрения работников:

- дальнейшее развития системы награждения работников Общества представлением к награждению ведомственными наградами и грамотами.

4.3. Политика в области корпоративной культуры и ценности

Формирование и развитие корпоративной культуры

Целью в области развития корпоративной культуры в Обществе является создание творческой открытой атмосферы способствующей высокому уровню вовлеченности в решение основных бизнес - вопросов.

Корпоративная культура предполагает:

- формирование у участников чувства сплоченности команды единомышленников, приверженных корпоративным ценностям, умеющим находить решения в самых сложных ситуациях;
- создание благоприятной и творческой атмосферы в трудовых коллективах для реализации общих стратегических целей;
- реализация единого по Обществу Кодекса деловой этики;
- для информирования работников целей активно использовать файлобменники, светодиодное табло, заводскую газету «Машиностроитель», доску объявлений, внутренних рассылок, видео поздравления и др.;
- проведение различных корпоративных мероприятий, усиливающих командную работу, (спортивные мероприятия, конкурс проф. мастерства и др.).

Усиление ответственности

работников в реализации кадровой политики

Руководство Общества принимает ответственность за выполнение следующих требований:

- соблюдать требования Трудового Кодекса РК;
- продолжать обеспечение оснащенности рабочих мест работников;
- постоянно информировать работников о целях и задачах Общества;
- стимулировать работников на достижение высоких результатов (мотивировать);
- поддерживать профессиональный рост и развитие работников, направлять их на обучающие курсы на основе потребности в обучении согласно плану Общества;
- развивать у руководителей качества необходимых для работы с персоналом и обеспечить консультационной поддержки.

Реорганизация отдела по работе с персоналом

в соответствии с принципами кадровой политики

Проведение анализа работы структурных подразделений ответственных за управление человеческими ресурсами Общества, и поиск лучших практик в сфере управления персоналом.

* участие в формировании бюджета на предстоящий год, мониторинг и контроль его исполнения.