**Модель кадровой политики**

Кадровая политика АО «НГК «Тау-Кен Самрук» (далее – Общество) на 2018-2028 годы (далее – Кадровая политика) определяет систему принципов, ключевых направлений, подходов и методов управления человеческими ресурсами, направленных на реализацию Стратегии развития Общества на долгосрочный период, которая была актуализирована и приведена в соответствие со стратегическими целями АО «Самрук-Қазына».

Основным стратегическим капиталом и главной ценностью Кадровой политики является его человеческий ресурс, эффективная работа которого позволит успешно решать поставленные стратегические цели и задачи Общества.

**Целями Кадровой политики** являются:

1) обеспечение успеха инвестиций Общества путем создания и поддержки развития человеческих ресурсов и талантов для эффективной конкуренции и обеспечения способности Общества адаптироваться и реагировать на изменения глобального, высококонкурентного и постоянно развивающегося рынка;

2) планирование человеческих ресурсов через оценку потенциала персонала, прогнозирование будущих потребностей, выявление пробелов в необходимых компетенциях и интеграцию со стратегическими целями Общества, плана по привлечению, удержанию, развитию и мотивации профессиональных и высокоэффективных работников с необходимыми компетенциями;

3) создание рабочей атмосферы в коллективе, в котором работники будут максимально вовлечены, высоко продуктивны, мотивированы и лояльны по отношению к Обществу;

4) развитие корпоративной культуры, ориентированной на меритократию, внедрение новых моделей поведения для достижения высокой производительности труда, «коммерческого мышления» и готовности к изменениям.

#  Основные принципы Кадровой политики Общества

1. *Проактивность* - способность прогнозировать и планировать ситуацию с кадрами на кратко-, средне - и долгосрочный периоды с учетом этапов реализации Стратегии развития Общества, осуществлять оценку и митигацию (снижение) HR-рисков (профилактика возможных, минимизация негативных последствий). Руководители, ответственные за управление человеческими ресурсами должны постоянно участвовать в стратегических обсуждениях пути развития компании для своевременного определения и реагирования на потребности бизнеса в необходимых компетенциях и развитии персонала.
2. *Прозрачность и открытость* на основе принципов меритократии будет достигаться через:
3. прозрачные процедуры согласования/назначения на руководящие позиции исполнительного органа с вовлечением членов органов управления в процедуру поиска и отбора наиболее подходящих кандидатов, соответствующих требованиям и компетенциям;
4. прозрачные конкурсные процедуры при поиске и подборе кандидатов на вакантные позиции;
5. каскадирование корпоративных КПД сверху вниз и прозрачные процедуры оценки персонала, зачисления в кадровый резерв и продвижения резервистов на управленческие и руководящие позиции;
6. прозрачность системы оплаты труда и вознаграждения в зависимости от результатов деятельности, возможности обучения и профессионального развития;
7. регулирование социально-трудовых отношений с соблюдением требований трудового законодательства, охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности.
8. *Интегрированность HR:* интеграция HR процессов обеспечивается через тесную взаимосвязь и взаимозависимость планирования трудовых ресурсов, поиска и подбора персонала, оценки, обучения и профессионального развития, системы вознаграждения и мотивации, социальной поддержки персонала, развития корпоративной культуры.
9. *Преемственность* будет достигаться через передачу, сохранение знаний и опыта, фокус на профессиональное развитие и обучение работников; развитие системы доступности накопленных знаний и опыта, поддержание знаний в актуальном состоянии и передача информации в случае ротации персонала и управления знаниями.

**Целевые значения КПД Кадровой политики:**

* Степень вовлеченности персонала
* Текучесть кадров
* Процент назначений из кадрового резерва (пула преемников)
* Процент работников, прошедших обучение по обязательной программе развития лидерства в течение года

Штатная численность персонала АО «НГК «Тау-Кен Самрук» составляет 75 человек.