

Утверждена  
решением Совета директоров  
АО «КазТрансОйл»  
от «13» февраля 2015 года  
(протокол заседания № 7/2015)



## Кадровая политика АО «КазТрансОйл» на 2015-2019 годы

### 1. Цель документа и общие положения

1. Цель кадровой политики АО «КазТрансОйл» на 2015-2019 годы (далее - Кадровая политика) - через функционирование эффективных кадровых технологий сформировать соответствующие стратегическим целям АО «КазТрансОйл» (далее – Компания или Общество) качественные человеческие ресурсы, укрепить и развить человеческий капитал Общества, создать и развить дополнительные конкурентные преимущества Общества, среди которых ключевое место занимают развитие человеческих ресурсов и внедрение системы мотивации.

2. Кадровая политика определяет миссию, корпоративные ценности, основные принципы, ключевые приоритеты и направления деятельности Общества в области управления человеческими ресурсами.

3. Кадровая политика разработана на основе Послания Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства», исходит из Стратегии развития АО «КазТрансОйл» на 2012-2022 годы и реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

### 2. Область применения

4. Положения Кадровой политики обязательны для всех работников Общества, при этом руководство, работники HR-служб и другой административно-управленческий персонал Общества должны предпринять все необходимые действия для их реализации.

### 3. Миссия и корпоративные ценности Кадровой политики

5. Миссия Кадровой политики – привлечение персонала с необходимой квалификацией и развитие человеческих ресурсов с целью формирования команды специалистов, обладающих такими компетенциями, как нацеленность на достижение высоких результатов и непрерывное совершенствование профессиональных навыков, способность принимать решения и коммуникабельность, личная ответственность и умение грамотно организовать рабочий процесс.

6. Корпоративными ценностями Кадровой политики являются:

- 1) меритократия - справедливость и объективность в оценке вклада и достижений каждого работника;
- 2) честность и открытость внутри Компании и в отношениях со стейкхолдерами;
- 3) высокие этические ценности, приверженность культуре взаимопомощи и доверия, сотрудничество для достижения поставленных целей и задач.

#### **4. Основные принципы Кадровой политики**

7. Кадровая политика основывается на следующих принципах:

1) проактивность.

В Обществе создаются условия для заинтересованности работников в успехе общего дела, поощряется инициатива, предоставляются возможности для реализации потенциала, карьерного и профессионального роста в различных областях;

2) прозрачность и открытость.

Система отбора и продвижения кадров в Обществе обеспечивает достаточно высокий уровень профессионализма работников и прозрачность процедур по подбору персонала.

Карьерный рост работников осуществляется на основе объективной оценки результатов их работы, деловых качеств, а также профессиональной компетенции. Общество обеспечивает открытость на всех этапах процесса управления человеческими ресурсами;

3) интегрированность.

В Обществе обеспечивается интегрированность процесса управления человеческими ресурсами со всеми бизнес-процессами Компании;

4) преемственность.

Общество создает систему доступности накопленных знаний и опыта, поощряя работников в поддержании знаний в актуальном состоянии и передаче информации в случае ротации по группе компаний АО НК «КазМунайГаз».

В Обществе поддерживается наставничество, как эффективная мера повышения профессионального мастерства, прежде всего у молодых работников. Работники обучаются и делятся накопленными умениями и знаниями со своими коллегами.

Профессиональное развитие персонала осуществляется через процессы планирования карьерного роста, управления кадровым резервом и планирования преемственности;

5) мотивация работников.

Общество ставит перед собой высокие ориентиры в области социально ответственного регулирования вопросов труда, занятости и производственных отношений, включая политику оплаты и мотивации труда.

Компания применяет формы материальной и нематериальной мотивации.



Серьезное внимание уделяется служебному и профессиональному росту работников, прошедших обучение и имеющих практический опыт работы в производственных структурных подразделениях Общества.

Общество предоставляет перспективным и квалифицированным специалистам, устойчиво демонстрирующим высокую результативность работы, возможность карьерного роста и вознаграждения.

Создание эффективной системы мотивации работников Общества будет способствовать удержанию высокопрофессиональных специалистов и стимулировать их к более продуктивной деятельности;

б) взаимосвязь интересов и целей Общества и работников.

Общество уважает и ценит своих работников, проявляет заботу о них и принимает во внимание их потребности и нужды, способствует созданию благоприятных условий труда, соответствующих требованиям безопасности.

Работники прилагают все усилия для достижения целей Общества и служат его интересам;

7) ориентация на лучший мировой опыт и HR-технологии.

Компания стремится применять современные и эффективные HR-технологии, объединять существующие подходы, наработанные методы и инструменты кадрового менеджмента с учетом лучшего мирового опыта в области работы с человеческими ресурсами.

Работа с персоналом осуществляется в контексте общегосударственной задачи по формированию конкурентоспособной нации и экономики.

В Обществе внедряется комплексная система обучения кадров, осуществляется подготовка руководителей международного уровня, а также создаются благоприятные условия для отечественных квалифицированных кадров с тем, чтобы не допустить их оттока на зарубежные рынки труда.

## **5. Ключевые приоритеты Кадровой политики**

8. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

1) привлечение, развитие и закрепление в трудовых коллективах высокопрофессиональных работников;

2) внедрение передовых методов управления персоналом Общества;

3) социальная защита работников, соблюдение их интересов и прав в полном объеме, обеспечение безопасности на рабочих местах;

4) управление кадровым резервом Общества;

5) поддержка инноваций и преобразований в Обществе;

6) построение и реализация эффективной системы мотивации, способствующей повышению эффективности и качества труда.

## **6. Ключевые направления и показатели эффективности Кадровой политики**

9. Ключевыми направлениями реализации Кадровой политики являются:



1) совершенствование организационной структуры Общества. Эффективная организация бизнес-процессов. Планирование, подбор и расстановка кадров;

2) повышение качества персонала - развитие человеческих ресурсов, оценка и обучение персонала, управление кадровым резервом и планирование преемственности;

3) управление эффективностью труда - разработка и внедрение системы управления результативностью деятельности и мотивации работников;

4) разработка и реализация молодежной политики;

5) формирование и развитие корпоративной культуры.

10. Ключевыми показателями эффективности Кадровой политики являются:

1) производительность труда по транспортировке нефти магистральным трубопроводом – не менее 4,5 млн. тонн км/чел;

2) затраты на обучение персонала – в пределах 3% от фонда оплаты труда;

3) текучесть работников – не более 4%;

4) текучесть среди работников в возрасте до 30 лет – не более 10 %;

5) текучесть работников среди административно-управленческого персонала – не более 14%;

6) рейтинг социальной стабильности – не менее 60%;

7) индекс вовлеченности персонала – не менее 68%.