

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Кадровая политика тесно связана с миссией и основными задачами Фонда и основывается на следующих принципах и направлениях.

Оптимизация организационной структуры с учетом запуска и реализации всех направлений деятельности, предусмотренных Стратегией.

В 2009 году была проведена очередная реорганизация организационной структуры Фонда. Произошли кадровые замены топ-менеджмента и руководителей среднего звена.

Проведена работа по оптимизации организационной структуры и штатного расписания Фонда, включая изменения фонда оплаты труда, в рамках исполнения приказа Единственного акционера от 7 апреля 2009 г. №23-П «Об оптимизации структуры управления и сокращения затрат в организациях группы АО «Фонд национального благосостояния «Самрук-Қазына».

В 2010 году проведена вторая фаза оптимизации организационной структуры Фонда. Без расширения общей штатной численности Фонда созданы: Департамент нефинансовых программ, Департамент субсидирования и гарантирования, Департамент по взаимодействию с государственными организациями. Задача новой организационной структуры состоит не в том, чтобы установить взаимосвязи между структурными подразделениями, а в том, чтобы установить связи между отдельными частями Стратегии. Это позволит получить максимальный эффект от работы структурных подразделений в достижении конечных результатов по стратегическим направлениям развития.

Прием кадров на вакантные должности осуществляется на принципах открытости и конкурсного отбора.

В целях повышения эффективности реализации кадровой политики и политики мотивации при Правлении Фонда создан постоянно действующий Комитет по кадровой политике.

При отборе высококвалифицированных специалистов на вакантные должности применяется конкурсная система. Действующий штатный персонал сформирован из высококвалифицированных специалистов.

При проведении конкурса на вакантные должности каналами привлечения кандидатов служат СМИ, сайт Фонда. Прием новых сотрудников основан на коллегиальном одобрении принимаемых сотрудников Комитетом по кадровой политике.

Управленческие работники назначаются в основном из внутренних резервов, что обеспечивает мотивацию сотрудников к росту. За счет внутренних резервов назначены 10 директоров департаментов, что составляет 83% от всех руководителей структурных подразделений.

Социально-партнерские отношения между работодателем и работниками закреплены подписанным в апреле 2010 года коллективным договором. Действующий коллективный договор с работниками Фонда является первым среди национальных институтов развития АО «ФНБ «Самрук-Казына».

Наличие коллективного договора, показывает устойчивое развитие Фонда, заботу о своих работниках, активность, сплоченность и высокую образованность трудового коллектива, что, несомненно, привлекает наиболее квалифицированные кадры. В результате снижены бюрократические процедуры принятия решений по социальной защите сотрудников, повышена эффективность работы топ-менеджмента.

Пропаганда деятельности Фонда и подготовка кадровых резервов осуществляется из числа студентов ВУЗов Казахстана.

В целях совершенствования работы Фонда по набору практикантов, стажеров и молодых специалистов в 2010 году подготовлено и утверждено приказом Положение о прохождении практики и стажировки для студентов. В Положении описывается механизм прохождения практики студентов в Фонде с перспективой дальнейшей стажировки и трудоустройства по схеме «производственная практика - стажировка - трудоустройство». Студентам, успешно прошедшим практику, предлагается пройти стажировку, а наиболее успешным стажерам предлагается возможность трудоустройства или зачисления в кадровый резерв. В конечном итоге принимаются на работу только наиболее успешные кандидаты.

Для реализации данного Положения в ВУЗах-партнерах проводятся Дни открытых дверей. Целью проведения данных мероприятий является ознакомление студентов с условиями конкурса на прохождение практики в Фонде и требованиями, предъявляемыми к потенциальным практикантам и стажерам. С февраля 2010 года проведены шесть Дней открытых дверей. В результате с начала года принято на практику и стажировку более 20 студентов и выпускников.

Фонд сотрудничает с 7 ВУЗами по организации практики и стажировки для студентов: Казахский Национальный Университет им. аль-Фараби, Казахстанский Институт Менеджмента Экономики и Прогнозирования, Казахский Национальный Технический Университет им. К. Сатпаева, Университет Международного Бизнеса, Международная Академии Бизнеса, Университет «Туран», Казахский Экономический Университет им. Т. Рыскулова. ВУЗы-партнеры – ведущие университеты, занимающие верхние позиции в Генеральном рейтинге Министерства образования и науки Республики Казахстан. Также при отборе ВУЗов учитывался полученный позитивный опыт работы с ВУЗами в рамках программы «Бизнес-Советник».

Дни открытых дверей дают возможность студентам встретиться и поговорить с сотрудниками Фонда «Даму», узнать о деятельности Фонда и его программах. Эти мероприятия стали площадкой для обсуждения перспектив дальнейшего сотрудничества между Фондом и ВУЗами. По приглашению ВУЗов Фонд участвует в ежегодно проводимых Ярмарках вакансий, принимает участие в заседаниях Совета работодателей и Консультативном совете. В целях поддержки наиболее талантливой молодежи Фонд участвует в жюри и оказывает помощь при учреждении призов при проведении студенческих олимпиад и конкурсах на лучшие бизнес-проекты.

Обмен опытом между региональными филиалами, реализация возможных вариантов ротации кадров между филиалами, головным офисом и филиалами.

В 2010 году 2 директора региональных филиалов переведены в головной офис, 2 директора филиалов ротированы между филиалами. Получен позитивный опыт, и работа по ротации будет продолжена.

Постоянное повышение профессионального уровня сотрудников на семинарах и курсах повышения квалификации, систематическое проведение аттестаций.

В 2010 году проведены два семинара: семинар-совещание по итогам реализации и перспективам программы «Бизнес-Советник» в г. Караганда и семинар по вопросам осуществления закупок в Корпоративном университете «Самрук-Казына».

Сотрудники Фонда участвуют в зарубежных семинарах только по приглашению и за счет зарубежных организаций. В 2010 году сотрудники Фонда посетили Южную Корею, Японию и Италию.

В апреле 2010 года проведена аттестация управленческих работников, в июне-июле планируется аттестация сотрудников всех уровней с предварительной подготовкой сотрудников через компьютерное тестирование. Составлен пул из 200 тестовых вопросов, доступ к подготовительному тестированию осуществляется через специализированный сайт. Аттестация сотрудников проводится в письменной форме и состоит из трех частей аттестационной работы: решение тестовых заданий, написание эссе-рассуждения о деятельности и перспективах Фонда, выполнение задания по знанию «Excel 2007».

В течение 2009-2019 гг. планируется совершенствование кадровой политики Фонда с учетом принципов кадровой политики группы компаний АО «ФНБ «Самрук-Казына»:

- Работники Фонда – это главный стратегический ресурс.
- Долгосрочный характер взаимоотношений. Фонд стремится к тому, чтобы взаимоотношения с работниками были долгосрочными.
- Соответствие квалификации работников требованиям к рабочим местам. Приоритетным является функциональное назначение на должности, исходя из соответствия специалистов квалификационным требованиям к рабочим местам.
- Преимственность знаний и опыта, акцент на развитии и обучении работников. Инвестиции в обучение и развитие должны соответствовать потребностям в достижении стратегических целей Фонда. Фонд стремится к обеспечению служебного роста и развития работников, прошедших обучение и имеющих опыт практической работы в низовых производственных звеньях. Фонд создает систему доступности накопленных знаний и опыта, поощряя работников поддерживать знания в актуальном состоянии и передавать информацию в случае ротации и увольнения. В Фонде развивается наставничество, работники обучают и делятся накопленными умениями и знаниями со своими коллегами.
- Вознаграждение и продвижение по заслугам и достигнутым результатам деятельности. Фонд стремится к выдвижению на управленческие позиции работников, реально показавших высокую результативность работы. Внедряется система управления результативностью путем создания стандартов рабочих мест (должностные инструкции, ключевые показатели деятельности, описание компетенций, знаний и навыков и др.), оценки качества исполнения стандартов,

мотивации и поощрения работников, соответствующих стандартам и достигающих высоких результатов работы. Фонд стремится не только к повышению эффективности индивидуальной работы, но и создает предпосылки к формированию корпоративной ответственности за общий результат деятельности персонала.

- Разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики обмена работников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала.
- Единство кадровой политики при организации работы с персоналом во всей группе компаний АО «ФНБ «Самрук-Казына», доступная единая терминология, открытость и понятность технологии и мероприятий управления отношениями для всех работников Фонда.