

Утверждена
решением Совета директоров
АО «Шардаринская ГЭС»
Протокол №
от «30» сентября 2011 года

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
Акционерного общества «Шардаринская ГЭС»
на 2011-2015 годы

г. Шардара



1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Кадровая политика Акционерного общества «Шардаринская ГЭС» на 2011-2015 годы (далее - Общество) – долгосрочный документ, определяющий систему управления, принципы, ключевые направления и подходы к управлению человеческими ресурсами в Обществе, разработанная и реализуемая в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Кадровой политикой Акционера общества «Самрук-Энерго» на 2011-2015 годы.

1.2 Кадровая политика Общества является составной частью общей стратегии Общества, служит одним из инструментов реализации его миссии и декларируемых целей, способствует достижению его финансово-экономической стабильности, устойчивой доходности, динамического развития и инвестиционной привлекательности. Переход к системе управления персоналом означает переход от метода постреагирования на возникающие кадровые проблемы к системному и постоянному совершенствованию работы с персоналом, ее планированию на основе анализа и диагностики.

1.3 Кадровая политика Общества является основополагающим документом в области управления человеческими ресурсами и ориентирована на развитие человеческого капитала.

1.4 Миссия Кадровой политики Общества:

- обеспечить Общество персоналом в необходимом и достаточном количестве и качестве;
- обеспечить руководство и руководителей структурных подразделений Общества эффективными инструментами управления персоналом;
- обеспечить работникам условия для эффективного труда.

1.5 Кадровая политика Общества основывается на высоком уровне ответственности всех работников Общества, которая подразумевает настойчивую, инициативную реализацию целей, стоящих перед ними в повседневной практической работе.

1.6 В Кадровой политике Общества используются следующие понятия и сокращения:

Общество – АО «Шардаринская ГЭС»;

аттестация – периодическая процедура определения соответствия требованиям должности, квалификации, уровня знаний, практических и

