

" "
 30.04.2021 .

Кадровая политика АО «Алмалыкский ГМК»

Кадровая политика АО «Алмалыкский ГМК» определяет стратегию и основные принципы профессионального роста персонала, формирования его резерва, единых механизмов подбора и обучения, в целях эффективного использования потенциала в развитии комбината.

Основными условиями реализации Кадровой политики являются:

- Соответствие Кадровой политики и системы управления персоналом требованиям законодательства Республики Узбекистан, законодательных актов, Коллективного договора;
- Приверженность руководства комбината реализуемой Кадровой политике;
- Внедрение эффективных технологий и методов управления персоналом;
- Обеспечение объективности и прозрачности системы управления персоналом.

Основные цели Кадровой политики:

- Развитие системы управления кадровым потенциалом на комбинате, основанной на рациональном планировании, подготовке и трудоустройстве кадров, использовании эффективных мотивационных механизмов;
- Обеспечение комбината высококвалифицированным управленческим, административным и производственным персоналом;
- Обеспечение безопасных и здоровых условий труда, охрана и укрепление здоровья работников;
- Обеспечение соблюдения законодательства в области занятости и трудовых отношений;
- Обеспечение справедливого обращения, недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей для работников;
- Установление, поддержка и улучшение взаимоотношений между работниками и руководством.
- Формирование и укрепление корпоративной культуры комбината.

**Основные принципы Кадровой политики:**

- Эффективность, то есть все вложения в разработку и реализацию Кадровой политики должны покрываться доходами от экономической деятельности;
- Комплексность, то есть Кадровая политика охватывает все категории работников и все области их деятельности от руководителей и менеджеров высшего звена до вспомогательного персонала;
- Системность, то есть взаимосвязанность всех процессов управления кадрами, а также учет всех результатов (материальных и социальных, включая отрицательные) и влияние различных факторов на этот результат;
- Методичность, подразумевающая тщательный анализ выбранных методов и решений с целью повышения эффективности и ухода от взаимоисключающих инструментов;
- Инновационность (научность), которая предполагает применение всех доступных современных инструментов, помогающих достигать поставленных целей с максимальной эффективностью.

Основные задачи Кадровой политики:

- Определение потребности в персонале;
- Комиссионный отбор претендентов с применением информационных технологий;
- Стабилизация кадрового состава структурных подразделений комбината, создание и поддержание организационного порядка, укрепления исполнительности, ответственности сотрудников за выполнение обязанностей, укрепление трудовой и производственной дисциплины;
- Выполнение всех обязательств и условий Коллективного договора, взаимодействовать с работниками и представителями профсоюзного комитета АО «Алмалыкский ГМК» в области занятости, трудовых отношений и социальных гарантий;
- Развитие системы поощрения и вознаграждения работников, обеспечивающая привлечение и удержание работников, чья квалификация и результативность могут обеспечить достижение стратегических целей;
- Привлечение на комбинат работников для совершенствования и улучшения административной, управленческой и производственной деятельности;
- Планирование, подбор и подготовка специалистов;
- Развитие системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев;
- Развитие и укрепление корпоративной культуры таким образом, чтобы качество и эффективность работы стали основной ценностью работников комбината.

**Кадровая политика в сфере обучения и развития персонала:**

- Выезд в ВУЗы Республики Узбекистан главных специалистов подразделений и комбината для отбора лучших выпускников ВУЗов по требуемым направлениям;
- Подготовка специалистов в зарубежных ВУЗах и ВУЗах Республики Узбекистан по наиболее востребованным, узким направлениям специальностей за счет средств комбината;
- Системная работа с резервистами в соответствии с утвержденным Положением о резерве кадров (стажировка, временное замещение, повышение квалификации, организация и участие в презентациях, совещаниях, научных конференциях);
- Назначение на вакантные места руководящих должностей кандидатов из состава действующего резерва кадров, с учетом эффективности их работы по индивидуальному плану резервиста, по согласованию с курирующими главными специалистами;
- Совместно с Союзом молодежи, Техническим Советом молодых специалистов под техническим руководством заместителя главного инженера по науке усовершенствовать работу Клуба молодых рационализаторов, изобретателей, ученых, привлекая в их ряды инициативных и квалифицированных специалистов-наставников, закрепляя их за перспективными кадрами, стимулируя их инициативу, интеллектуальный и творческий потенциал;
- Разработка программ обучения и развития персонала;
- Развитие компетенций управленческого персонала, подготовка и развитие кадрового резерва;
- Переподготовка инженерно-технических работников и рабочих для эксплуатации новой техники и внедрения новых технологий, обеспечению соответствия их квалификации требованиям международных стандартов;
- Обучение молодых специалистов и новых работников с целью быстрой адаптации на рабочем месте;
- Переподготовке специалистов в связи с реализацией и развитием новых проектов.

СОГЛАСОВАНО**И.о. заместителя председателя
правления по персоналу и
социальным вопросам****Б. Салимов**