

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ТОО «Evisa Travel»
на 2021 – 2026 годы**

Товарищество с ограниченной ответственностью «EvisaTravel»	УТВЕРЖДАЮ
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	Генеральный директор
Город Алматы «21» января 2023 года	Миниханова С.В. «21» января 2023 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кадровая политика **ТОО «Evisa Travel»** на 2021-2026 годы (далее – Кадровая политика) определяет миссию, видение, ценности, принципы и основные направления деятельности **ТОО «Evisa Travel»** (далее - Компания) в области управления человеческими ресурсами, а также критерии эффективности этой деятельности. Кадровая политика разработана на основе Послания Президента Республики Казахстан «Стратегия «Казахстан 2050», реализуется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Для достижения миссии и видения Компании необходимо обеспечить развитие ключевых конкурентных преимуществ, среди которых значимое место занимают человеческие ресурсы. Эффективная кадровая политика является важной составляющей стратегического потенциала Компании, и ее успех зависит от признания ее экономической значимости на всех уровнях управления.

Для достижения этой цели, Компания должна объединить существующие подходы, наработанные методы и инструменты кадрового менеджмента, а также учитывать лучший опыт в области работы с персоналом. Только такой подход позволит сформировать единую стратегию и выработать систему ценностей Компании в области управления персоналом. Важно отметить, что эффективная кадровая политика должна быть ориентирована на создание комфортных условий для сотрудников, поддержку их развития и мотивации, что позволит привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов в Компании.

Кадровая политика компании строится на основе ряда принципов, которые позволяют решать задачи по управлению персоналом наиболее эффективно. Ключевые принципы включают в себя:

- Ориентация на качество: наша компания стремится к тому, чтобы кадры, работающие в ней, обладали высоким профессиональным уровнем, имели соответствующую квалификацию и были готовы к решению сложных задач.
- Учет интересов персонала: мы придаем большое значение созданию условий, способствующих комфортному и продуктивному труду наших сотрудников, а также обеспечению социальных гарантий и возможностей для профессионального и личностного роста.
- Открытость и прозрачность: мы стремимся создать условия для общения и взаимодействия между сотрудниками и руководством, чтобы обеспечить открытость и прозрачность в процессе управления персоналом.
- Инновации и развитие: мы активно применяем новейшие методы и технологии в области управления персоналом, следим за последними тенденциями и научными разработками в этой области.
- Ориентация на результат: наша компания ставит перед собой ясные цели и задачи, которые должны быть достигнуты благодаря эффективному управлению персоналом. Мы ориентируемся на реальные результаты и на их основе корректируем стратегию управления персоналом.

Все эти принципы вместе образуют фундамент Кадровой политики компании, которая ориентирована на достижение максимальной производительности и эффективности в работе.

В целях обеспечения конкурентоспособности и лидерских позиций, Компания придерживается следующих принципов своей кадровой политики:

- Работники рассматриваются как ценный человеческий ресурс, который требует планирования и оптимального использования, а также качественного развития;
- Персонал является носителем корпоративной культуры и ценностей Компании, что способствует созданию доверительных отношений с общественностью на государственном, региональном и международном уровнях;
- Управление человеческими ресурсами рассматривается как одна из ключевых функций организационного управления на всех уровнях иерархии;
- Персонал рассматривается как нематериальный актив, который был приобретен в ходе конкурентной борьбы, и расходы на персонал воспринимаются как долгосрочные инвестиции в развитие Компании;
- Удовлетворение социальных и материальных потребностей работников пропорционально их вкладу в достижение стратегических целей Компании;
- Установление длительных трудовых отношений, соблюдение требований Трудового кодекса РК и обеспечение условий для полного проявления профессиональной компетентности каждого работника, а также для ее совершенствования в соответствии с требованиями уровня должностной компетенции.

Реализация Кадровой политики предполагает ответственность со стороны руководителей компании и линейных менеджеров, которые отвечают за управление персоналом, используя доступные HR-инструменты для мотивации сотрудников. С целью обеспечения проведения Кадровой политики в едином формате по всей компании, разрабатываются нормативно-регламентирующие документы и процедуры, методологические подходы, информационные и технологические системы поддержки, а также другие необходимые компоненты системы управления персоналом на основе основных принципов Кадровой политики. Для поддержания стабильности и эффективности Кадровой политики во всей компании регулярно проводится Кадровый аудит.

Ранее утвержденная Кадровая политика на 2019-2021 годы была направлена на развитие системы управления человеческими ресурсами, а также на создание и разработку методической базы, необходимой для ее реализации.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Кадровая политика является одной из важнейших составляющих успешного управления людскими ресурсами в Компании. Её основная цель - создание эффективной системы управления персоналом, направленной на получение максимальной прибыли и обеспечение лидерства на конкурентном рынке. Для достижения этой цели необходимо использовать современные HR-технологии и эффективные мотивационные механизмы, которые способствуют гармоничному сочетанию интересов как работодателя, так и работника.

Важным аспектом реализации Кадровой политики является разработка профессиональных стандартов, устанавливающих требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников на различных квалификационных уровнях. Кроме того, необходимо совершенствовать систему планирования кадровых ресурсов, чтобы обеспечить их рациональное размещение и использование.

Одной из главных задач Кадровой политики является повышение профессионализма работников всех уровней управления, для чего необходимо развивать корпоративную систему непрерывного образования и обучения на основе профессиональных стандартов. Также следует обеспечивать социальную защиту и улучшение условий труда для работников, а также приводить систему оплаты труда в соответствие с уровнем и сложностью выполняемых работ.

В целом, реализация задач Кадровой политики должна обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и приведения количественного и качественного состава персонала в соответствие с потребностями бизнеса и требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Внедрение комплексной системы качественного и количественного планирования человеческих ресурсов

Наше понимание планирования человеческих ресурсов в компании заключается в том, что планирование численности и квалификации кадров должно быть согласовано со стратегией развития компании, исходя из прогноза потребностей бизнес-направлений в персонале, учитывая возрастную структуру сотрудников, динамику кадрового потенциала и естественную текучесть кадров.

Планирование человеческих ресурсов - это важное направление для нашей компании, и мы реализуем следующие меры для его успешной реализации:

- анализируем работу, численность и структуру персонала, устраняем дублирование функций между подразделениями внутри компании;
- устраняем диспропорции в структуре персонала и в управлении производством: между административно-управленческим и производственным персоналом, между компанией и структурными производственными подразделениями;
- анализируем соотношение долей административно-управленческого и производственного персонала;
- совершенствуем унифицированную форму и содержание должностных инструкций, используем их при отборе, найме и перемещении;
- ориентируемся на потребности бизнес-направлений в персонале с учетом его количественно-качественных характеристик, собираем систематически данные по специально разработанным формам, отражающим количественно-качественные показатели человеческих ресурсов, прогнозируем развитие на ближайшие пять лет в разрезе бизнес-направлений с учетом уровня текучести, естественной убыли кадров и дополнительной потребности;
- постоянно и регулярно оцениваем состояние кадрового потенциала;
- анализируем текучесть персонала по категориям и бизнес-направлениям;
- анализируем факторы текучести персонала компании;
- разрабатываем комплексный подход к повышению лояльности и снижению текучести персонала.

Внедрение принципов открытого конкурсного отбора

Открытые конкурсы на вакантные должности - это эффективный способ привлечения самых талантливых и опытных специалистов, в том числе из частного сектора и лучших выпускников ведущих отечественных и зарубежных вузов. Мы стремимся следовать прозрачным конкурсным процедурам, оценивать кандидатов на основе их профессионализма, компетентности и личных качеств.

Компания постоянно анализирует рынок труда и прогнозирует потребности в кадрах на короткую, среднюю и долгую перспективу в соответствии со стратегией. Мы всегда ищем квалифицированных специалистов, которые отвечают нашим требованиям. Для нас важно, чтобы сотрудники компании

чувствовали себя комфортно и могли реализовывать свой потенциал. Мы создаем условия для развития карьеры и профессионального роста наших сотрудников, обеспечиваем необходимую поддержку и ресурсы для достижения поставленных целей.

Совершенствование системы подбора, отбора и найма персонала

Наша компания нацелена на усовершенствование системы подбора, отбора и найма персонала, где ключевым элементом является конкурсный отбор, обеспечивающий равные возможности для всех соответствующих квалификационным требованиям кандидатов.

Для обеспечения согласованного подхода во всей компании мы внедряем следующие меры:

- единая база данных внутренних кандидатов, которая является приоритетной формой поиска специалистов и направлена на удержание высококвалифицированных и перспективных работников за счет их планомерного карьерного развития в компании, сохранение корпоративных знаний, навыков и умений;
- обязательное соблюдение условий внешнего конкурсного отбора, включая публикацию объявлений о вакансиях на сайтах компании и/или средствах массовой информации, анализ резюме кандидатов и проведение отборочных процедур для выбора наиболее подходящих кандидатов;
- система непрерывного совместного обучения специалистов кадровых служб и линейных менеджеров навыкам отбора персонала для обеспечения согласованного подхода;
- регулярное проведение специально разработанных адаптационных мероприятий для новых сотрудников с целью обеспечения быстрого вхождения в должность, снижения психологического напряжения и формирования позитивного имиджа компании;
- регулярная отчетность компании для обеспечения прозрачности процедур конкурсного отбора и адаптации персонала.

Мы верим, что наша система подбора, отбора и найма персонала позволит нам привлекать лучших специалистов и обеспечивать максимальную эффективность работы в нашей компании.

Внедрение системы адаптации персонала

Когда работник переходит на новое место, ему часто бывает сложно вписаться в новый коллектив. Чтобы помочь ему быстрее адаптироваться, в компании может быть введена система адаптации. Эта система может сократить издержки на найм новых сотрудников и уменьшить текучесть кадров. Процесс адаптации может включать выбор подхода к системе, формирование структуры, подготовку документации и разработку плана внедрения системы адаптации.

Основная цель внедрения такой системы - уменьшить время, которое новый сотрудник тратит на вхождение в должность и повысить эффективность его работы. Также система может помочь сократить число работников, которые уходят в первый год работы, и дать возможность планировать кадровый рост и формирование кадрового резерва.

В некоторых компаниях методы адаптации персонала не применяются к каждому новому сотруднику, что может привести к проблемам. Разработка и использование системы адаптации персонала может помочь сформировать полный перечень адаптационных инструментов, необходимых для каждой должности. Важно обеспечить новому работнику полностью укомплектованное рабочее место, чтобы он мог выполнять свои задачи в нормальных условиях. После приёма нового сотрудника на работу, ему предоставляется план введения в должность, который позволяет более детально изучить работу компании, новую должность и определить дальнейшую специфику работы. Этот план разрабатывается совместно с руководителем и специалистом по кадрам, и рассчитан на период испытательного срока.

Прохождение этого этапа позволяет новому сотруднику сформировать свои должностные обязанности, определить структуру и методы работы, а также познакомиться со сферой своей работы в компании.

Компания также определяет наставника для нового сотрудника и предоставляет ему «портфель новичка», включающий в себя необходимые инструкции, материалы и сувениры.

Перед началом работы, новый сотрудник проходит инструктаж по технике безопасности и охране труда, а также знакомится с непосредственным руководителем и коллективом компании. Наставник проводит с ним беседу о его ответственности, должностных обязанностях, текущей работе, ожидаемых результатах и возможных проблемах в производственном процессе. Для более эффективного контроля за работой нового сотрудника, в Компании используется система еженедельного отчётности. Каждую неделю сотрудник обязан предоставлять отчёт о проделанной работе, который руководитель тщательно оценивает и обсуждает с новым сотрудником.

Кроме того, если в Компании проводятся специальные обучающие программы и семинары, новый сотрудник также принимает в них участие вместе со всеми остальными сотрудниками. По итогам испытательного срока, руководитель проводит беседу с работником и анализирует все полученные отчёты.

Совершенствование системы обучения персонала

Наша Компания стремится обеспечить каждому своему работнику равные возможности в профессиональном развитии, осознавая важность инвестирования в наши человеческие ресурсы. Мы уделяем особое внимание регулярному повышению квалификации каждого работника, предоставляя не менее 2, но не более 5 обучающих мероприятий в год. Эти мероприятия помогают нашим

работникам приобретать и развивать необходимые знания и навыки, которые необходимы для более эффективного выполнения поставленных задач.

Мы считаем затраты на обучение персонала долгосрочными инвестициями в развитие наших человеческих ресурсов. Мы выделяем не более 5% от фонда оплаты труда на обучение, чтобы гарантировать нашим работникам доступ к качественному обучению. Для того чтобы создать эффективную систему обучения, наша Компания предпринимает следующие меры:

- Определение потребностей в обучении каждого работника на основе оценки его профессионального развития и необходимых знаний и навыков для достижения стратегических и оперативных задач.
- Формирование плана обучения и индивидуальных планов развития для каждого работника с определением общих корпоративных тематик обучения.
- Оценка эффективности обучения посредством анкетирования, оценки руководителя степени изменений в деятельности или поведении работника, расчета возврата инвестиций или повышения производительности труда.

Наша Компания уверена, что эффективная система обучения персонала – это необходимое условие для достижения наших стратегических и оперативных целей, и мы готовы продолжать инвестировать в наших работников, чтобы обеспечить успех нашей Компании в будущем.

Взаимодействие с профессионально-техническими и высшими учебными заведениями

В современной сфере профессионального образования все большее значение приобретает социальное партнерство, как в Казахстане, так и в мировой практике. Оно направлено на подготовку специалистов нового уровня, способных к творческому мышлению, компетентным в своей области и готовым к постоянному профессиональному росту и саморазвитию. Внедрение социального партнерства в деятельность учебных заведений профессионального образования приводит к качественным изменениям в содержании и формах обучения, а также требует усиленного внимания к потребностям социальных партнеров.

Сегодня возникает важный вопрос о способности высших и средних специализированных учебных заведений привнести новое качество в развитие производительных сил общества, регулирование ситуации на рынке труда, создание рабочих мест и обеспечение переподготовки кадров. Работодатели все больше требуют не просто подготовленных специалистов, а выпускников, способных качественно выполнять производственные задачи.

Мы осознаем, что успешное партнерство с учебными заведениями позволяет нам обеспечить своим клиентам качественный сервис и услуги. В нашей компании мы придаем большое значение развитию молодых кадров и готовы предоставить им

необходимую поддержку и возможности для роста. Вот что мы будем делать в данном направлении:

- Стажировки и практики: Мы предоставим возможность молодым специалистам пройти стажировку или практику в нашей компании. Это позволит им получить практический опыт работы в своей области и развить необходимые навыки.
- Обучение и образование: Мы будем поощрять молодых сотрудников участвовать в профессиональных образовательных программах, тренингах и курсах, чтобы расширить их знания и компетенции. Мы также можем предоставить финансовую поддержку для получения дополнительного образования или сертификации.
- Менторство и развитие: Мы предложим молодым сотрудникам возможность работать под руководством опытных профессионалов, которые будут выступать в роли их наставников. Они смогут получить ценные советы и руководство по развитию своей карьеры.
- Карьерный рост: Мы будем создавать условия для карьерного роста молодых сотрудников, предоставляя возможности для повышения должностей и обязанностей на основе их профессиональных достижений и потенциала.
- Поддержка и вовлечение: Мы будем поддерживать открытую и вовлеченную культуру работы, где молодые сотрудники могут чувствовать себя комфортно и вносить свой вклад в развитие компании. Мы также будем активно слушать и учитывать их мнения и идеи.

Политика в области корпоративной культуры и ценностей Компании

Компания Evisa Travel стремится к развитию сильной и ответственной корпоративной культуры, которая является основой для достижения наших целей и успеха. Мы верим, что высокий уровень ответственности всех наших сотрудников является ключевым фактором в создании успешной и эффективной рабочей среды.

В нашей компании мы ценим и поощряем идентификацию с базовыми ценностями, которые отражают нашу миссию и цели. Мы поощряем наших сотрудников быть настойчивыми и инициативными в достижении результатов высокого качества. Мы также придаем большое значение условиям труда, создавая комфортную и содержательную рабочую обстановку, которая способствует высокой удовлетворенности трудом и повышает мотивацию и эффективность сотрудников.

Одной из стратегических целей нашей компании является создание творческой и инновационной атмосферы, которая поощряет высокий уровень вовлеченности всех наших сотрудников в решение ключевых бизнес-вопросов. Мы стремимся создать сознание единства и внутренней согласованности по всей компании, независимо от географического расположения и организационной

принадлежности. Мы ценим мнение и вклад каждого сотрудника на любом уровне организации и стараемся создать атмосферу, где каждый может чувствовать себя ценным и вносить свой вклад в развитие компании.

В целом, наша компания стремится к развитию сильной корпоративной культуры, основанной на высоком уровне ответственности, вовлеченности и качественной работе. Мы уверены, что эта культура поможет нам достичь наших стратегических целей и создать успешную и процветающую организацию.

Для успешной реализации данного направления, в компании Evisa Travel будут проведены следующие мероприятия:

- Внедрение и реализация единого по компании Кодекса деловой этики, который закрепит ценности и этические принципы, на которых строится наша работа. Кодекс будет определять единые стандарты поведения для всех сотрудников компании.
- Построение системы трансляции стратегических целей и задач компании. Будут установлены четкие и понятные каналы коммуникации для распространения информации о стратегических направлениях компании и ее целях.
- Активное развитие всех доступных каналов коммуникации внутри компании, таких как внутренний корпоративный портал (Интранет), печатные издания, доски объявлений и внутренние рассылки. Это поможет укрепить внутрикорпоративное взаимодействие и обмен информацией.
- Проведение различных корпоративных мероприятий, направленных на укрепление командной работы и создание благоприятной и творческой атмосферы. Будут организованы командные мероприятия (team building), конкурсы для всех уровней персонала, видеопоздравления и другие инициативы, способствующие сплочению коллектива.
- Регулярное анкетирование сотрудников для получения обратной связи по вопросам удовлетворенности, вовлеченности и лояльности. Это поможет оценить текущее состояние и потребности сотрудников, а также выявить области для улучшения.
- Установление механизмов для контроля и соблюдения основных принципов корпоративной культуры. Будут разработаны инструменты и процедуры, которые позволят эффективно контролировать и поддерживать соблюдение ценностей и принципов компании.

Усиление ответственности работников в реализации Кадровой политики

В целях усиления ответственности руководящих работников и линейных менеджеров в реализации Кадровой политики, в компании Evisa Travel будут предприняты следующие действия:

- Соблюдение Трудового кодекса и трудового законодательства. Руководство компании будет строго придерживаться требований Трудового кодекса

Республики Казахстан и трудового законодательства в странах, где компания осуществляет свою деятельность.

- Обеспечение современного и достаточного уровня оснащенности рабочих мест. Руководство компании будет заботиться о том, чтобы рабочие места сотрудников были оборудованы современным оборудованием и находились в хорошем состоянии.
- Информирование работников. Руководство будет регулярно информировать работников о целях и задачах компании, а также о наиболее важных событиях, связанных с ее деятельностью.
- Стимулирование работников. Руководство будет принимать меры для стимулирования работников к достижению высоких результатов, например, через систему мотивации и вознаграждений.
- Поддержка профессионального роста и развития. Руководство будет предоставлять возможности для профессионального обучения и развития сотрудников, чтобы они могли повысить свои навыки и компетенции.
- Соблюдение принципов Кадровой политики. Руководящие работники и линейные менеджеры будут обязаны соблюдать принципы и положения Кадровой политики компании при принятии решений и осуществлении управленческих функций.
- Развитие корпоративной культуры и духа. Руководство будет активно работать над развитием корпоративной культуры и созданием единого корпоративного духа в компании, где каждый сотрудник ощущает принадлежность к команде и делает свой вклад в достижение общих целей.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

В рамках стратегического развития компании Evisa Travel будут осуществлены следующие мероприятия по усовершенствованию и развитию Кадровой политики:

- Построение стратегически ориентированной модели Кадровой политики, которая будет направлена на развитие и повышение качества человеческого капитала компании. Важным аспектом будет учет стратегических потребностей и целей компании при формировании политики управления человеческими ресурсами.
- Позиционирование Кадровой политики как организационного источника для повышения стоимости портфеля компании. Целью будет формирование эффективного менеджмента и пула профессиональных управленцев, способных справляться с текущими и будущими вызовами компании.
- Формирование единой вертикально ориентированной политики управления и развития человеческих ресурсов на всех уровнях компании. Будут разработаны и внедрены единые стандарты и процессы управления персоналом, которые будут соответствовать стратегическим целям компании и обеспечивать согласованность действий на всех уровнях организации.

- Построение эффективных механизмов взаимодействия и обратной связи между компанией Evisa Travel и ее дочерними и зависимыми организациями в сфере управления и развития человеческих ресурсов. Будут созданы системы и инструменты, позволяющие обмениваться опытом, передавать знания и лучшие практики, а также оценивать и улучшать эффективность политики управления персоналом.
- Формирование и развитие Единого кадрового резерва компании. Будут определены ключевые позиции и перспективные сотрудники, которые будут включены в кадровый резерв и поддерживаться в рамках программы развития талантов. Это позволит компании обеспечить наличие квалифицированных кадров для решения стратегических задач и замещения важных позиций в будущем.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положения Кадровой политики на обязательны для всех работников Компании, при этом высшее руководство, линейные менеджеры, работники предпримут все необходимые действия для их реализации. Настоящая Кадровая политика подлежит изменению в случае внесения изменений и дополнений в нормативные правовые акты Республики Казахстан, а также внутренние акты Компании.