



**Кадровая политика
АО «Разведка Добыча «КазМунайГаз»**

Астана, май 2010 г.

Содержание

1. Информация о качественном составе работников АО «Разведка Добыча «КазМунайГаз»
2. Каковы основные цели и принципы кадровой политики РД КМГ?
3. Почему РД КМГ является наиболее предпочтительным местом для работы лучших профессионалов-нефтяников Казахстана?

Качественный состав работников РД КМГ

- Средний возраст работников составляет 39 лет;
- Более 85% работников производственных филиалов и центрального аппарата имеют общий стаж работы более 6 лет, из них 50% работников имеет общий стаж работы свыше 20 лет;
- 62% работников производственных филиалов имеют среднее образование, высшее образование имеют 37%;
- Более 60 работников центрального аппарата РД КМГ имеют два и более высших образования, 34 работника имеют дипломы об окончании магистратуры в ведущих учебных заведениях мира, 7 работников являются кандидатами и докторами наук;
- Около 100 работников центрального аппарата РД КМГ владеют английским языком.

Основные принципы кадровой политики

- Привлечение и удержание лучших профессионалов-нефтяников Казахстана, специалистов управленческого и административного звена
- Повышение результативности работы на всех уровнях
- Развитие системы оценки, поощрения и мотивации, обеспечивающей удержание, ротацию и карьерный рост перспективных работников
- Переход от фрагментарного повышения квалификации к системе управления знаниями

Цель Кадровой политики - обеспечить достижение стратегических задач Общества через повышение эффективности управления персоналом и развитие кадрового потенциала

Поиск, подбор и найм персонала

Подбор персонала в РД осуществляется согласно утвержденной
Процедуре подбора отбора, найма и адаптации персонала

- При подборе персонала соблюдаются следующие принципы:
 - Прозрачность процесса найма
 - Конкуренентность
 - Открытость
 - Недопущение дискриминации
- При назначении работников на ключевые и руководящие должности в первую очередь рассматриваются «внутренние» кандидатуры из числа сотрудников РД, в том числе из кадрового резерва

Аттестация персонала

Аттестация проводится в соответствии с Коллективным договором и утвержденной процедурой один раз в год в центральном аппарате и один раз в два года в филиалах РД КМГ.

Результаты аттестации могут быть использованы для:

- Определения потребности в обучении и развитии персонала
- Составления индивидуальных и групповых планов обучения и развития, рекомендаций по саморазвитию
- Принятия решения о присвоении более высокой квалификационной категории или тарифного разряда в рамках установленного диапазона оплаты для данной должности
- Принятия решения о целесообразности кадровых перемещений работника, включении его в кадровый резерв для обучения и дальнейшего продвижения на более высокие должности

Аттестация персонала

Факты:

Проведенная в феврале 2010 года аттестации работников центрального аппарата показала следующие результаты:

- 16 работников (6,8%) получили наивысшую оценку
- 102 работников (43,4%) компетенции проявляются выше среднего уровня
- 109 работников (46,3%) владеют основными требующимися навыками для данного должностного уровня

В то же время у 2 работников (0,8%) выявлено слабое проявление компетенций и навыков, в связи с чем указанные работники подлежат переаттестации.

Обучение и развитие персонала

Центральным моментом деятельности по развитию персонала в РД КМГ является единая система непрерывной подготовки и переподготовки кадров, которая включает в себя:

- Подготовку специалистов в ВУЗах и ССУЗах;
- Переподготовку и повышение квалификации персонала;
- ротацию персонала.

Факты:

В 2009 году прошли обучение 1622 сотрудника РД КМГ, сумма затрат составила 247 074,0 тысяч тенге.

В 2009 году РД КМГ в рамках контрактных обязательств оказал спонсорскую помощь для обучения 499 казахстанским студентам на общую сумму 178 693,0 тысячи тенге.

Ежегодно в структурных подразделениях РД КМГ проходят производственную практику 1500-2000 студентов из ВУЗов и СУЗов Республики Казахстан.

Обучение и развитие персонала

Корпоративный Учебный центр в г. Жанаозен

Корпоративный учебный Центр создан 21 января 2008 г. с целью подготовки и повышения квалификации рабочих кадров ПФ «Озенмунайгаз»

ПФ «Озенмунайгаз» получен аттестат № 0363 от 06 мая 2008 года, дающий право ведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов работающих в области промышленной безопасности.

Факты:

В период с 2008 по 2009 годы в Корпоративном Учебном Центре прошло плановое обучение по специальностям «Промышленная безопасность», «Управление техникой безопасности», «Тренинг для наставников», «Информационные технологии» и др. В обучении приняли участие **5 606 работников** ПФ «Озенмунайгаз».

Обучение и развитие персонала

Корпоративный Учебный центр



Карьерный рост персонала

РД КМГ сформирован и ежегодно по результатам аттестации обновляется кадровый резерв, в соответствии с которым ведется внутреннее перемещение работников с высоким потенциалом как из центрального аппарата на руководящие должности в производственные филиалы, так и наоборот.

Факты:

В 2009 – 2010 годах из центрального аппарата в производственные филиалы, дочерние зависимые и совместные организации на должности среднего управленческого уровня были **перемещены 15 сотрудников**. Помимо этого, из производственных филиалов в центральный аппарат РД КМГ на руководящие должности высшего и среднего уровня за указанный период **назначены 5 сотрудников, на инженерно-технические должности 14 человек**.

Заключение:

- Успех РД КМГ обеспечен эффективной кадровой политикой
- Главная цель РД КМГ – приносить прибыль и поэтому должен соблюдаться четкий баланс интересов работников и акционеров
- Международная конкуренция предполагает наличие кадрового потенциала мирового уровня
- В основе кадровой политики РД КМГ – конкурсный отбор, обучение, карьерный рост персонала

Контактные данные

- Вебсайты: www.kmger.kz
www.rdopen.kz
- E-mail департамента по связям с общественностью:
ir@kmger.kz
- Тел +7 (7172) 977600