

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
очного заседания Наблюдательного совета
ТОО «Samruk-Kazyna Ondeu»**

г. Астана

№ 25/23

22 декабря 2023 года

Место нахождения исполнительного органа Товарищества: Республика Казахстан, 010000, г. Астана, район Есиль, улица Сығанак, строение № 17/10, 5 этаж.

Заседание Наблюдательного совета Товарищества проведено в формате видеоконференции.

Кворум для принятия решений имеется.

Повестка дня:

Вопрос 4. Об утверждении Кадровой политики ТОО «SK Ondeu».

В соответствии с подпунктом 3) пункта 9.2. Устава Товарищества, а также принимая во внимание решение Правления Товарищества от 31 октября 2023 года (протокол № 41/23), рассмотрев четвертый вопрос повестки дня, Наблюдательный совет Товарищества **РЕШИЛ:**

1. Утвердить Кадровую политику ТОО «SK Ondeu» (Приложение 4 к настоящему протоколу).

2. Признать утратившей силу Кадровую политику ТОО «Объединённая химическая компания» на 2018-2028 годы, утвержденную решением Наблюдательного совета Товарищества от 12 октября 2018 года (протокол №07/18).

Корпоративный секретарь



Д. Умбеталиева

Приложение № 4
к решению Наблюдательного совета
ТОО "SAMRUK-KAZYNA ONDEU"
от 22/12/23
протокол № 15/23

Утверждена
решением Наблюдательного совета
ТОО «SK Ondeu»
от « 22 » 12 2023 года
(протокол № 25/23)



SAMRUK-KAZYNA
ONDEU

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

г. Астана
2023 год

ОГЛАВЛЕНИЕ:

I.	ГЛОССАРИЙ.....	3
II.	ВВЕДЕНИЕ	6
III.	ЦЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	6
IV.	ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....	7
V.	КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ HR ПОЛИТИКИ.....	7
VI.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	13

I. ГЛОССАРИЙ

1. В настоящей Кадровой политике ТОО «SK Ondeu» (далее – Кадровая политика) применяются следующие понятия, термины и сокращения:

бизнес-процесс – логически завершённый набор взаимосвязанных действий, операций с привлечением и использованием различных ресурсов, реализующий политику ТОО «SK Ondeu» (далее – Товарищество) в области управления (управляющий бизнес-процесс), или ведения основного бизнеса (операционный бизнес-процесс), или обслуживания основного бизнеса (вспомогательный бизнес-процесс) с целью достижения поставленных целей Товарищества;

благополучие — это внутреннее ощущение человека, сочетание любви к тому, чем он занимается каждый день, хороших отношений с окружающими, устойчивого материального положения, крепкого здоровья и гордости своим вкладом в жизнь общества, и взаимосвязь этих элементов;

должность – штатная единица, на которую возложен установленный внутренними документами круг должностных полномочий и обязанностей;

должностное лицо – член наблюдательного совета, исполнительного органа или лицо, единолично осуществляющее функции исполнительного органа;

корпоративная культура – ценности, принципы, нормы поведения и отношения, принятые в Товариществе;

компетенции – качества и навыки работника (лично-деловые, лидерские, профессиональные), которые способствуют эффективному выполнению работы на должности;

коучинг – система принципов и приемов, способствующих развитию потенциала работника, а также обеспечивающих максимальное раскрытие и эффективную реализацию этого потенциала;

КПД – ключевые показатели деятельности;

мотивация – механизм влияния на эффективность труда, процесс стимулирования работника или группы работников к деятельности, направленной на достижение стратегических целей и задач;

наставничество – форма адаптации и профессиональной подготовки новых работников под наблюдением наставника с регулярным получением конструктивной обратной связи;

оценка деятельности – комплексный и регулярный процесс, охватывающий оценку результативности и оценку по компетенциям;

принцип «70/20/10» - подход к организации корпоративного обучения, в основе которого лежит сбалансированное развитие: правильное сочетание практики и теории по модели «70/20/10», где: 70% времени занимает обучение

за счет решения реальных задач на своем рабочем месте; 20 % времени занимает обучение на рабочем месте через обратную связь с коллегами, с более опытным работником (наставничество, коучинг, менторинг, тьюторство и т.д.); 10% времени занимает обучение на семинарах, тренингах и т.п. Данная модель является проводником перемен, способствует эффективному и действенному обучению, достижению высокой производительности труда, развитию мышления, а также изменению и развитию поведения;

руководящие работники – Председатель Правления и члены Правления;
SBA - ЧУ «Samruk Business Academy»;

ESG (Environment, Social, Governance – окружающая среда, социальная политика, корпоративное управление) – совокупность характеристик управления Товариществом, при котором достигается вовлечение данного Товарищества в решение экологических, социальных и управленческих проблем. Строится на принципах:

Environmental – отношение к окружающей среде, экологичность производства Товарищества. Уменьшение вредоносных выбросов в атмосферу, почву, водоемы. Контроль всего цикла жизни товаров: добычи сырья, производства, использования, утилизации;

Social – лояльность ко всем представителям социума: к персоналу, клиентам, обществу. Забота о семьях работников, предоставление льгот. Трудоустройство и социальные сервисы для людей с ограниченными возможностями здоровья;

Governance – корпоративное управление, соблюдение всех прав и гарантий. Выстраивание отношений с государством, акционерами, потребительским сообществом. Антикоррупционная политика, отслеживание цепочки финансовых коммуникаций, регулярные отчеты по всем областям деятельности.

IR (Industrial Relations – производственные отношения) – отношения между рабочими, рабочими коллективами и организациями с одной стороны и менеджерами, Товариществом и организациями работодателей – с другой;

HR метрика - показатель, позволяющий оценить либо измерить эффективность процессов управления человеческими ресурсами;

DRCT (Development (развитие), Responsibility (ответственность), Courage (смелость), Transparency (транспарентность)) – ценности Товарищества;

HR функция – функция по управлению человеческими ресурсами;

HSE (Health, Safety, Environment - Здоровье, Безопасность и Окружающая среда) - набор процессов, решений и практик, определяющих потенциальные риски для определённой рабочей среды, разработка передовых

методов снижения или устранения этих рисков, а затем обучение работников методологии риск-ориентированного подхода для предотвращения происшествий, быстрого реагирования на травматизм и т.д. HSE охватывает персональную, технологическую, экологическую безопасность и культуру безопасности в целом, а не просто соответствие предприятия законодательным нормам и правилам, которые подразумевает ОТиПБ;

Wellbeing (благополучие) – забота Товарищества о благополучии работников через современные корпоративные программы, цель которых – создание среды для достижения удовлетворенности, которая позволяет работнику процветать и полностью раскрывать свой потенциал на благо себя и своей организации.

Включают следующие 5 факторов благополучия человека:

- физическое здоровье;
- психологическое здоровье;
- профессиональный рост;
- комфортная рабочая среда;
- финансовое благополучие.

II. ВВЕДЕНИЕ

2. Кадровая политика является стратегическим документом в области управления человеческими ресурсами в Товариществе и его дочерних организациях.

3. Эффективное управление человеческими ресурсами обеспечит оптимальное распределение ресурсов, разработку справедливой системы стимулирования труда, обеспечение прозрачности процессов трудоустройства в Товариществе и его дочерних организациях, карьерный рост и профессиональное развитие работников.

4. Настоящая Кадровая политика направлена на удовлетворение потребности Товарищества и его дочерних организаций в квалифицированном, компетентном и мотивированном персонале, а также создании необходимых условий труда и благоприятной среды для работников Товарищества и его дочерних организаций.

Таким образом, Товарищество определяет в качестве основного приоритета Кадровой политики – работников Товарищества и его дочерних организаций, а также развитие кадрового потенциала как фактора обеспечения повышения эффективности и повышения конкурентоспособности Товарищества и его дочерних организаций.

III. ЦЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

5. Кадровая политика ориентирована на **повышение стоимости человеческого капитала**, создание благоприятных условий и обеспечение конкурентоспособности и устойчивости рынка труда.

Основные направления Кадровой политики:

➤ **проактивное планирование человеческих ресурсов** в рамках обеспечения эффективного управления портфелем, организация процесса постоянного повышения уровня квалификации и компетенций персонала;

➤ **обеспечение социальной стабильности** в коллективах и содействие росту благополучия персонала по всему Товариществу и его дочерних организаций. Создание условий труда и системы мотивации, обеспечивающих безопасный и высокопроизводительный труд;

➤ **создание системы справедливой оплаты труда**, включающей в себя обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности;

➤ **постоянное совершенствование функции управления персоналом**, которое включает в себя грамотный подбор и найм высококвалифицированных и мотивированных работников, обучение и повышение квалификации;

➤ **развитие корпоративной культуры, включающей этику, открытость, заинтересованность и сотрудничество**, где HR функция обеспечивает формирование и развитие культуры, мотивирует и повышает заинтересованность, понимание и поддержку работниками стратегических целей Товарищества;

➤ **укрепление корпоративной идентичности и самосознания через развитие внутренней экспертизы** и создание условий для повышения стоимости человеческого капитала за счет повышения уровня подготовки местных кадров, а также благоприятных условий для сохранения квалифицированных специалистов.

IV. ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.

➤ **HR** играет стратегическую роль в развитии Товарищества, способствуя достижению поставленных целей Товарищества.

➤ **Консолидация, коллаборация HR ресурсов Товарищества** – ключевой принцип объединения и совершенствования функций HR Товарищества, направленный на оптимизацию издержек и повышение эффективности.

➤ **Постоянное совершенствование программ повышения квалификации и развития человеческого капитала** – разработка и внедрение обучающих программ, отвечающих нормам современных реалий, позволяющих совершенствовать полученные знания и навыки, повышающие компетенции работников всех уровней.

➤ **Преимственность опыта и знаний** как необходимое условие наращивания внутренней экспертизы по всему Товариществу, путем передачи и усвоения корпоративных, управленческих и профессиональных знаний и навыков, культурных ценностей и традиций Товарищества от одного поколения работников к другому.

➤ **Фокус на поддержание баланса интересов работников и работодателя** за счет внедрения практик IR, HSE по всему Товариществу.

➤ **Обеспечение прозрачности HR процессов и поддержание политики открытости** – путем установления прозрачных процедур, коммуникаций и открытого диалога на любом этапе управления персоналом.

V. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

6. Для достижения поставленных целей в настоящей Кадровой политике Товариществом определены следующие основные направления:

➤ привлечение, мотивация и создание благоприятных условий для квалифицированных кадров через развитие человеческих ресурсов с учетом стратегического видения и целей развития Товарищества;

➤ эффективное развитие корпоративной культуры, способствующей реализации стратегических целей Товарищества;

➤ внедрение современных методов и передовых технологий управления персоналом, совершенствование HR-процессов для повышения эффективности HR-функций.

Привлечение, мотивация и создание благоприятных условий для квалифицированных кадров через развитие человеческих ресурсов с учетом стратегического видения и целей Товарищества

7. Исходя из принципов меритократии, реализация данного направления основывается на построении системы признания заслуг работников в достижении бизнес-результатов через оценку их профессионализма и экспертности со стороны работодателя, подкрепленную ценностными предложениями работодателя на конкурентном уровне согласно рыночным ориентирам.

8. В свою очередь, развивая активную позицию в отношении соискателей и работников Товарищества и его дочерних организаций, Товарищество заинтересовано в их постоянном личностном и профессиональном развитии, тем самым поддерживая корпоративную культуру и принципы социальной политики Товарищества, повышая привлекательность на рынке трудовых ресурсов и в обществе.

Задача направления «Поиск и подбор персонала»

9. Для привлечения работников соответствующей квалификации, повышения их вовлеченности и обеспечения конкурентоспособности Товарищества на рынке труда, сформировано ценностное предложение работодателя для обеспечения потребностей в кадрах. Ценностное предложение работодателя формируется в соответствии с корпоративными ценностями Товарищества и основано на следующих ключевых элементах:

- уникальный опыт: перед каждым работником открыта возможность получения разностороннего опыта и внесения вклада в развитие Товарищества, тем самым увеличивая профессиональную рыночную стоимость работника;
- социальная значимость: каждый работник вносит свой личный вклад в развитие Товарищества и благополучия населения;
- конкурентные условия работы: вознаграждение с учетом рыночных ориентиров, возможности обучения и развития, социальные льготы;
- развитие, ответственность, смелость, прозрачность (DRCT) – это ключевые ценности, на которых основывается деятельность Товарищества в стремлении создания благоприятной среды для продуктивной работы и самореализации работников.

10. Поиск и подбор нацелен на назначение наиболее подходящих кандидатов, соответствующих предъявляемым требованиям по уровню квалификации, профессиональным, деловым и личностным качествам. Выбор кандидатов осуществляется по результатам конкурсного отбора с соблюдением принципов меритократии, прозрачности и объективности. При равных условиях приоритет отдается внутренним кандидатам Товарищества.

11. В целях расширения пула перспективных кандидатов и поддержки инициативы Государства по созданию прозрачного и эффективного социального лифта для талантливой молодежи страны, основным критерием при подборе

кандидатов на руководящие позиции, служит вовлечение ресурсов Президентского Кадрового резерва.

12. Реализация задачи по подбору персонала осуществляется с учетом следующих условий:

- строгое соблюдение конкурсных процедур;
- прозрачность процедур отбора и найма, в том числе применение, в случае необходимости, инструментов профайлинга и полиграфа в отборе;
- обязательное предоставление кандидатам объективной и своевременной обратной связи о результатах отбора;
- развитие платформы Samruk Qyzmet как собственной платформы хэдхантинга и для автоматизации процесса отбора, обеспечивающей прозрачный отбор и привлечение;
- работа с учебными заведениями и профессионально-техническими колледжами для привлечения участников дуального обучения по инженерным и техническим специальностям;
- обеспечение инклюзивности при привлечении и подборе: недопущение дискриминации по национальному, половому, возрастному и другим признакам;
- развитие HR бренда Товарищества как работодателя, обеспечивающего соблюдение принципов честности и прозрачности на всех уровнях управления и повседневной деятельности.

Задача направления «Обучение и развитие»

13. Инвестиции в обучение и развитие работников должны соответствовать потребностям Товарищества в достижении его стратегических целей. Каждый работник несет ответственность за свое обучение и развитие на основе принципа 70/20/10 в соответствии с индивидуальным планом развития (далее – ИПР).

14. Систематизация знаний, формирование качественного кадрового потенциала происходит через саморазвитие, обучающие мероприятия, наставничество, коучинг, функциональные академии, реализуемые HR-проекты, формирование профессиональных сообществ внутри Товарищества.

15. Ключевыми задачами для целей сохранения и наращивания конкурентного преимущества Товарищества являются:

- внедрение модульных программ обучения для Товарищества;
- использование цифровых технологий в обучении, развитие дистанционного обучения;
- внедрение, развитие и актуализация адаптационных программ для всех уровней персонала. Разработка критериев и инструментов анализа эффективности адаптационных программ;
- развитие единой системы внутреннего тренерства, наставничества, менторства и коучинга среди Товарищества и его дочерних организаций;

- ротации работников внутри Товарищества и его дочерних организаций, в том числе через прикомандирование, в целях приобретения и/или развития нужных компетенций и навыков, развития системы преемственности;
- формирование комплексного плана обучения на основе ИПР по принципу 70/20/10. Потребности в обучении будут формироваться на основе ИПР, составленных по результатам регулярной комплексной оценки эффективности персонала, и потребностей, заявленных непосредственными руководителями работников, исходя из целей структурного подразделения;
- формирование Кадрового резерва. Развитие программ обучения и разработка карьерного плана для работников, состоящих в Кадровом резерве;
- совершенствование и разработка систем/методик оценки эффективности обучения;
- поддержка работников, повышающих квалификацию через участие в международных сертификационных программах;
- развитие программы аутплейсмента с целью открытия новых возможностей занятости работников, в случаях проведения процедур сокращения, реорганизации, ликвидации или выхода на пенсию для приобретения дополнительной специальности.

Задача направления «Оценка деятельности»

16. Товарищество совершенствует систему управления эффективностью, которая будет способствовать развитию потенциала работников в целях достижения реальных и конкретных результатов.

17. Ключевыми задачами Товарищества в рамках развития системы управления эффективностью являются:

- каскадирование КПД от корпоративных бизнес-целей до каждого работника;
- ежегодная оценка методом 360 градусов для руководящих работников;
- объективность оценки. Обязательная обратная связь по результатам оценки для всех уровней руководителей и работников;
- регулярность оценки и сохранение неизменной методологической основы для мониторинга динамики персональной эффективности работников и коррекции ИПР, а также, при необходимости, использование дополнительных блоков оценки для отслеживания эффективности развития новых компетенций и выполнения новых задач.

Задача направления «Вознаграждение»

18. Руководствуясь принципами прозрачности, открытости, внутренней справедливости и внешней конкурентоспособности, Товарищество совершенствует систему признания заслуг работников, поощрения за достижения бизнес-результатов и систему оплаты труда для соблюдения баланса интересов Товарищества и работников.

19. Для реализации данной задачи используются следующие подходы:



- регулярный анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения, с учетом разделения по отраслям, регионам и текущего уровня конкурентности;
- поддержание уровня заработных плат в соответствии с целями и финансово-экономическими возможностями Товарищества;
- в целях поддержания социальной стабильности, повышение заработной платы или изменение системы оплаты труда в Товариществе производится и поддерживается открытыми и прозрачными коммуникациями с работниками (в частности, с производственным персоналом в дочерних организациях) с целью разъяснения работникам системы оплаты труда, с учетом актуальной ситуации на рынке труда в целом;
- сохранение дифференцированного подхода к определению уровня заработных плат работников. Дифференцированный подход системы вознаграждения по результатам вносенного вклада каждого подразделения и работника на результат деятельности Товарищества;
- сокращение разрывов в оплате труда между административно управленческим и производственным персоналом, повышение заработных плат низкооплачиваемым работникам;
- внедрение системы грейдирования в Товариществе.

Задача направления «Развитие системы трудовых отношений (Industrial Relations) и мер социальной поддержки»

20. В целях реализации направления «устойчивое развитие» и разработки подходов совершенствования систем трудовых отношений и социальной поддержки Товарищества ориентируется на основные задачи социально-экономического развития страны и ESG стратегию Товарищества.

21. Ключевые задачи:

- интеграция процессов и практик HSE с IR, внедрение культуры безопасности в целом – как на производстве, так и среди административно управленческого персонала;
- внедрение единого подхода социальной поддержки работников с учетом специфики бизнес-направления и финансового состояния Товарищества. Определение необходимых видов социальной поддержки в соответствии с потребностями работников и финансовыми возможностями Товарищества;
- обеспечение принципов инклюзивности и баланса, которые подразумевают создание и внедрение программ с соблюдением равных условий и возможностей для представителей разных социальных и возрастных групп, уделяя им равноценное внимание;
- осуществление регулярного мониторинга улучшение индекса социальной стабильности путем проведения исследований социальной стабильности и благополучия работников. Совершенствование методик, направленных на выявление и изучение потребностей работников различных

сегментов Товарищества с целью разработки адресных программ для устранения проблемных зон;

- организация успешной коллаборации и доброжелательной атмосферы внутри Товарищества для взаимовыгодного обмена опытом и эффективными практиками, как собственными, так и международными, уделяя особое внимание изучению практик в области безопасности людей, технологических процессов, экологии, в областях IR, HSE и ESG.

Эффективное развитие корпоративной культуры

22. Корпоративные ценности DRCT (развитие, ответственность, смелость, прозрачность) являются основой корпоративной культуры и основными принципами взаимодействия работников Товарищества, внутренних и внешних коммуникаций, решения внутренних проблем. Внедрение ценностей DRCT в корпоративную культуру направлено, во-первых, на повышение вовлеченности и согласованности деятельности работников и, как следствие, рост эффективности деятельности Товарищества, а во-вторых – на формирование позитивного публичного имиджа Товарищества.

23. Руководство Товарищества должны четко придерживаться корпоративных этических норм поведения, поддерживать и развивать корпоративную культуру на высоком уровне и действовать в интересах Товарищества и общества в целом.

24. Соблюдение и развитие корпоративных ценностей поведения как внутри, так и вне Товарищества является зоной ответственности каждого руководителя и работника.

25. Исходя из ценностей Товарищество фокусируется на следующих задачах:

- реализация HR процессов и инструментов через призму и соблюдение корпоративных ценностей Товарищества;
- внедрение культуры личной ответственности на всех уровнях управления бизнес-процессами;
- предоставление регулярной открытой и конструктивной обратной связи как от руководителя, так и от подчиненных;
- формирование культуры признания заслуг работников на основе принципов справедливости и меритократии;
- внедрение ценностных критериев в процедуры отбора и оценки, особенно для руководящих позиций; обязательная оценка на соответствие ценностям при продвижении на руководящие позиции.

26. SBA оказывает поддержку Товариществу в вопросах развития корпоративной культуры, повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов на основе разработанной собственной методологии и инструментов по управлению изменениями с учетом специфики Товарищества и лучших практик.

27. Товарищество обеспечивает реализацию дорожной карты по повышению уровня благополучия работников (исходя из результатов ежегодного исследования wellbeing, социологических опросов и др.), проведение

организационных мероприятий, усиливающих командную работу, лояльность, благоприятную атмосферу в коллективе.

Совершенствование HR-процессов для повышения эффективности HR-функций.

28. HR стремится к реализации стратегической роли, помогающей топ менеджменту (руководящим работникам) более эффективно управлять своими командами, содействовать решению бизнес-задач, развивать корпоративную культуру, а также к повышению HR-экспертизы.

29. В качестве стандарта профессиональной деятельности HR-команда ориентируется на признанные международные профессиональные стандарты, которые задают требования к набору компетенций HR-работника, охватывая как профессиональные, так и личностно-деловые компетенции.

30. Ключевые задачи повышения эффективности и развития HR-функции:

- развитие HR-экспертизы за счет консолидации, накопления и распространения знаний и опыта внутри Товарищества, а также за счет обмена опытом и практиками с внешними экспертными сообществами;
- непрерывное совершенствование профессиональных компетенций HR работников Товарищества (в т.ч. HR-сертификация);
- развитие и цифровая трансформация системы HR метрик, HR-аналитики, включая стандартизацию и автоматизацию процессов, а также переход на передовые технологии, цифровые решения (например, цифровые оценочные платформы, рекрутмент боты и т.д.);
- создание базы данных HR метрик для повышения эффективности проведения регулярных мониторингов работы HR функции Товарищества и проведения исследований удовлетворенности и анализа HR метрик;
- реализация HR-процессов и инструментов через призму и соблюдение корпоративных ценностей Товарищества;
- повышение роли HR функции и степени влияния на принимаемые решения бизнес-процессов всех уровней;
- повышение авторитета HR в Товариществе посредством информирования о результатах HR-деятельности через развитие профессиональных HR-сообществ, участие и проведение профессиональных конкурсов HR-проектов и внедрения системы профессиональных наград внутри Товарищества.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

31. Внедрение Кадровой политики и контроль за ее реализацией обеспечивается соответствующими должностными лицами Товарищества, курирующими вопросы управления персоналом, в соответствии с внутренними документами и процедурами Товарищества.

32. Эффективность реализации Кадровой политики оценивается по таким ключевым показателям как производительность труда, текучесть кадров, процент внутренних назначений, индекс вовлеченности, индекс благополучия, доля женщин в органах управления и исполнительных органах, привлекательность бренда работодателя и другим показателям эффективности управления персоналом.

33. Мониторинг достижения КПД Кадровой политики (HR метрики) осуществляется ежегодно ответственным подразделением по управлению персоналом. В Товариществе формируется система обратной связи и внутренних коммуникаций, позволяющая осуществлять мониторинг эффективности реализации настоящей Кадровой политики. Все участники, вовлеченные в регулируемые настоящей Кадровой политикой процессы и процедуры, оценивают полученные результаты и прорабатывают корректирующие рекомендации и мероприятия. Результативность мониторинга зависит от своевременности предоставления и обмена информацией между всеми участниками, вовлеченными в регулируемые настоящей Кадровой политикой процессы и процедуры.