

«Егемен Қазақстан» республикалық газеті»
АҚ директорлар кеңесінің шешімімен
бекітілген
29.12.2011 ж. № 6 хаттама

**«Егемен Қазақстан» республикалық газеті»
акционерлік қоғамының кадрлар резервін қалыптастыру туралы
ережесі**

«Егемен Қазақстан» республикалық газеті» АҚ (бұдан әрі - Қоғам) кадрлар резерві жүйесі (бұдан әрі – Кадрлар резерві), мемлекеттік басқару жүйесін жетілдіру, бұқаралық ақпарат құралдары саласында жұмыс істейтін кадрлардың әлеуетін тиімді пайдалану, олардың еңбекке деген ынтасын арттыру мақсатында қалыптастырылады.

1. Жалпы ережелер

1. Қоғамның кадрлық резерві – бұл Қоғамда лауазымдарға орналасу үшін арнайы басқару және кәсіби даярлықтан өткен өзінің кәсіби қасиеттері жағынан қызметкерлерге қойылатын талаптарға сәйкес келетін арнайы қалыптастырылған қызметкерлер тобы.

2. Кадрлар резерві қызмет бабындағы міндеттерін табысты атқаратын, бастама танытатын, ұйымдастырушылық қабілеті қалыптасқан еңбек өтілі бар, кәсіби дайындалған қызметкерлер арасынан қалыптастырылады.

**2. Қоғамның Кадрлар резервін қалыптастыру
жүйесін іске асыру**

2.1. Қоғамның кадр саясатын іске асырудың негізі – тиімді ұйымдастыру құрылымы мен ұтымды кадр құрамының болуы болып табылады.

2. Кадрлық құрамды оңтайландыру мақсатында Қоғамның кадрлық резерві құрылады және Қоғам басшылығынан тұратын Комиссия сайланады.

3. Комиссия құрамын «Егемен Қазақстан» РГ» АҚ президенті тағайындайды.

4. Комиссия төрағадан, оның орынбасары мен мүшелерінен тұрады.

5. Комиссия отырысы жылына екі рет өткізіледі (әр жартыжылдықта).

6. Комиссия төрағасы жиналысқа қатыса алмаған жағдайда немесе оның тапсырысымен оның орнын орынбасары алмастырады.

7. Комиссияның жұмыс құрамы отырысына қажетті құжаттар мен материалдар ұсынылады, күн тәртібіндегі мәселелермен таныстырып, отырыс хаттамасы жасалады.

8. Комиссия шешімі ашық көпшілік дауыспен қабылданады. Егер дауыс беру тең түскен жағдайда соңғы шешім төрағалық етуші тұлғаның шешіміне сәйкес анықталады.

9. Комиссия шешімі төрағалық етушілер мен отырысқа қатысушы комиссия мүшелері қол қойған хаттамамен рәсімделеді.

10. Кадрлық резервтегі үміткерлер тізімі дайындалады.

11. Тізімге үміткердің өтініші, бұрынғы жұмыс орнынан берілген мінездеме, денсаулығы жайлы анықтама, әлеуметтік-еңбек жолы туралы баяндайтын шағын эссе енуі керек. Сонымен бірге, бұларға қосымша білімі, кәсіби біліктілігі, жетістіктері мен жеке басына қатысты мәліметтері қоса тіркеледі.

Кадрлық резервке кандидаттар төмендегідей екі кезеңнен тұратын іріктеу шараларынан өтеді:

Бірінші кезең: қызметкерлердің білімін талдауға бағытталған тестілеу.

Екінші кезең: сөйлесу арқылы іскерлік және көшбасшылық күзiреттілігін бағалау (әңгімелесу тәсілі).

Іріктеу іс-шараларының нәтижелері бойынша кадрлық резервке өткен қызметкерлерге кәсіби біліктілігі мен көшбасшылық күзiреттіліктерін жетілдіру үшін өз саласына байланысты арнайы тақырыптық тапсырмалар беріледі.

3. Кандидатты бағалау өлшемдері

Кандидатты бағалау өлшемдері мыналар болып табылады:

- 3.1. Білімі;
- 3.2. Мемлекеттік тіл білу деңгейі;
- 3.3. Мемлекеттік ақпаратты саясатты жүзеге асырудағы стратегиялық құжаттарды, нормативтік-құқықтық актілерді білу деңгейі;
- 3.4. Зияткерлік және іскерлік қасиеттері;
- 3.5. Сараптамалық ой пайымы мен өзіне тиісті саладағы жағдайды жете білуі және оны жақсарту бойынша нақты ұсыныстары;
- 3.6. Тәлімгерлігі (жас кадрларға өз тәжірибесімен бөлісу);
- 3.7. Біліктілік жетілдіруі;
- 3.8. Көшбасшылық белгілері (ұйымдастырушылық және басқарушылық қасиеттері, және т.б.);

4. Қорытынды

4.1. Ұсынылған материалдарды зерттеу нәтижелері бойынша Комиссия кадрлық резервке кандидатты есепке алу немесе бас тарту туралы шешім қабылдайды.

4.2. Үміткердің кадрлық резервке есепке алынғаны немесе бас тартылғаны туралы ақпарат беру Комиссияның жұмыс органы арқылы жүзеге асырылады.

4.3. Комиссия ұсынылған материалдарды зерттейді, қажет болған жағдайда және өз қалауы бойынша үміткерді тыңдайды.

4.4. Үміткердің кадрлық резервте тұру мерзімі – 1 жыл.

4.4. Үміткерді іріктеу барысында оның еңбек өтілі, өз саласына қатысты біліктілігі, жаңа технологиялар мен түрлі бағдарламаларды игеру мүмкіндіктеріне байланысты соңғы шешім қабылданады.

4.5. Қызметкерлерді іріктеу барысында Қоғам басшыларымен бұрын жұмыс істеген орындары бойынша ортақтық, сондай-ақ туыстық байланыстар, таныстық қарым-қатынастар, жеке берілгендік сияқты өзге қағидаттарына жол берілмейді.