



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «КАМАЗ»

ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ

Цель Политики управления кадровым резервом – развитие, мотивация, удержание и использование высокопотенциальных работников в ОАО «КАМАЗ» и его дочерних обществах, снижение кадровых рисков и планомерная управляемая смена персонала в ОАО «КАМАЗ».

Резервом в ОАО «КАМАЗ» считается персонал, который в ежедневной работе показывает высокую вовлеченность, стабильные и высокие результаты труда и превосходящее ожидания рабочее поведение, стремление, способности и потенциал к развитию, профессиональному и карьерному росту, повышению конкурентоспособности компании.

«Звездочки» ОАО «КАМАЗ» - как правило, молодые работники, характеризующиеся высокой результативностью, динамичным развитием, мощным стремлением к саморазвитию и карьере (административной и/или профессиональной), «заряженностью», активностью жизненной позиции.

Основными критериями при назначении резервистов на вышестоящие должности являются результативность кандидата, его рабочее поведение, вовлеченность и профессиональный уровень, а также стремление работника к карьерному продвижению.

Управление резервом в ОАО «КАМАЗ» основывается на следующих принципах:

1. Открытость

- Политика управления резервом доступна всему персоналу и является мотивационным фактором, при этом политика не определяет систему материального стимулирования резервистов.
- Система формирования и управления резервом прозрачна для всех работников.
- Управление резервом осуществляется через регулярную деятельность по оценке персонала.

2. Ответственность

- Наличие резерва, повышение профессионального и управленческого уровня резерва является важнейшим направлением деятельности руководителей всех уровней управления.
- Руководители отвечают за формирование резерва на нижестоящие должности.
- Развитие резервиста – солидарная ответственность и заинтересованность работника, его руководителя и служб персонала ОАО «КАМАЗ».
- Адаптация вновь назначенного руководителя осуществляется непосредственным руководителем и руководителями других служб и подразделений.
- Владелец процесса «Управление персоналом» является ответственным за поддержание и развитие деятельности по управлению резервом.

3. Вовлеченность

- Потенциал отобранных в резерв работников используется максимально интенсивно уже до их назначения на вышестоящую должность.
- Приоритетная область в управлении резервом - выявление и развитие «звездочек».
- Резервист получает дополнительные возможности развития.
- Резервист имеет приоритет при занятии вакантных должностей как перед работниками компании, не входящими в резерв, так и перед внешними кандидатами.
- Понимание и принятие непосредственным руководителем необходимости перехода резервиста в другое подразделение с целью продвижения и развития рассматривается как проявление лояльности к ОАО «КАМАЗ», а также свидетельство профессионализма руководителя в подготовке персонала.

4. Динамичность

- Ротация действующих руководителей способствует повышению их компетентности, вовлеченности, предотвращению профессионального «выгорания», профессионального «застоя», а также обеспечению динамичности продвижения персонала.
- Наличие «мобильного персонала» - работников, которые способны и готовы поддерживать и развивать бизнес ОАО «КАМАЗ» в других регионах (в т.ч. за рубежом), является основой успешного продвижения ОАО «КАМАЗ» на глобальном рынке.

Генеральный директор


С.А. Когогин

Председатель профкома


Г.Х. Нурегдинов