



ҚАЗТЕЛЕРАДИО

ДУПД-II-09

Редакция 1

Изменение 0

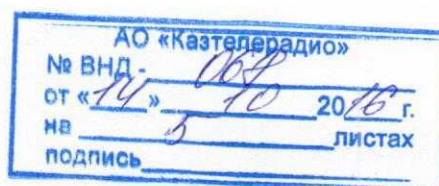
Стр. 1 из 5

Кадровый резерв в АО «Казтелерадио»



20 16 года № 21


Положение о кадровом резерве
в АО «Казтелерадио»



Разработал:

Айтмагамбетов А.Ж.

Директор Департамента управления персоналом и документацией

 КАЗТЕЛЕРАДИО	<i>ДУПиД-П-09</i>	<i>Редакция 1</i>	<i>Изменение 0</i>	<i>Стр. 2 из 5</i>
	<i>Кадровый резерв в АО «Казтелерадио»</i>			

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о кадровом резерве в АО «Казтелерадио» (далее - Положение) определяет:

- 1) основные правила и порядок формирования кадрового резерва;
- 2) основные формы и методы подготовки работников, зачисленных в состав кандидатов в кадровый резерв;
- 3) порядок назначения кандидатов на должности;
- 4) обязанности и полномочия должностных лиц, отвечающих за отбор, подготовку и формирование кадрового резерва.

2. Цель формирования кадрового резерва - своевременное и качественное обеспечение Общества лояльными работниками требуемой квалификации.

3. Задачи системы кадрового резерва:

- 1) повышение лояльности работников к Обществу;
- 2) сокращение периода профессиональной адаптации работников;
- 3) создание перспектив профессионального и карьерного роста работников;
- 4) подготовка работников требуемой квалификации на должности кадрового резерва.

2. Термины и определения

4. В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:


- 1) внутренний кадровый резерв (далее – кадровый резерв) – группа работников, подготовленных по программе в соответствии с требованиями, утвержденными Комиссией по работе с кадровым резервом;
- 2) внешний кадровый резерв – база данных Общества, которая включает в себя информацию о специалистах, обладающих необходимыми навыками и компетенциями в отрасли связи;
- 3) кандидат на выдвижение в кадровый резерв – работник, который заявил о своем желании занять одну из должностей кадрового резерва и/или был рекомендован руководителем структурного подразделения для занятия одной из должностей кадрового резерва;
- 4) комиссия по работе с кадровым резервом (далее – Комиссия) – это постоянно действующий орган, созданный для своевременного формирования кадрового резерва Общества и устранения субъективизма при оценке работников на должности кадрового резерва;
- 5) резервист – работник Общества, который включен в состав кадрового резерва решением Комиссии;
- 6) этапы работы по созданию кадрового резерва – совокупность мероприятий по созданию кадрового резерва для замещения вакантных должностей.

3. Должности кадрового резерва

5. Кадровый резерв в Обществе формируется из числа работников Общества на все должности от главного менеджера структурного подразделения и выше, в филиалах на должность директора, заместителя директора филиала-начальника Центра продаж, главного инженера и главного бухгалтера филиала.

6. Внешний кадровый резерв формируется из числа:

- 1) выпускников профильных учебных заведений, успешно прошедших практику в Обществе;
- 2) кандидатов, заинтересовавших руководителей структурных подразделений или работников Департамента управления персоналом и документацией/инспектора по кадрам, но по

 КАЗТЕЛЕРАДИО	ДУПиД-П-09	Редакция 1	Изменение 0	Стр. 3 из 5
	Кадровый резерв в АО «Казтелерадио»			

тем или иным причинам не пришедших на работу в Общество в момент проведения собеседования при трудоустройстве;

3) кандидатов, данные о которых получены на основе изучения достижений и развития карьеры ключевых специалистов отрасли связи

4. Этапы работы с кадровым резервом

6. Первый этап. Отбор кандидатов в кадровый резерв.

7. Выдвижение работников в кадровый резерв:

1) кадровый резерв Общества формируется из числа работников Общества;

2) выдвижение работника возможно по собственной инициативе. О своем желании работник может письменно заявить непосредственному руководителю или работнику Департамента управления персоналом и документацией, ответственному за работу с кадровым резервом;

3) выдвижение работника может производиться членами Правления, курирующими Управляющими директорами, непосредственным руководителем или вышестоящим руководителем работника. Руководитель может выдвинуть в кадровый резерв работника, который работает в другом структурном подразделении Общества только при согласовании этого вопроса с руководителем структурного подразделения, в котором работает этот работник. В случае наличия разногласий данный вопрос решается Председателем Комиссии. В филиалах выдвижение на должность главного инженера, заместителя директора-начальника Центра продаж, главного бухгалтера филиала может производиться директором филиала. Выдвижение работников в кадровый резерв на должность директора филиала производится членами Правления;

4) выдвижение работника в кадровый резерв осуществляется после экспертной оценки кандидата руководителем и только с согласия работника. Работник подтверждает свое согласие, заполняя заявление и направляя его в Департамент управления персоналом и документацией.

8. Оценка кандидатов, выдвинутых в кадровый резерв:

1) все работники, независимо от способа выдвижения в кадровый резерв, проходят процедуру оценки, соответствующую той должности, на которую они претендуют;

2) процедура оценки может включать в себя следующие мероприятия: деловые игры, групповые упражнения, тестирование, аттестацию, собеседование, анализ анкетных данных и экспертную оценку непосредственного руководителя и др.;

3) по итогам процедуры оценки Комиссия в отношении каждого кандидата принимает одно из следующих решений:

зачислить в группу подготовки кадрового резерва;

исключить из числа кандидатов в кадровый резерв;

рекомендовать, выполнить кандидату дополнительные условия (например, пройти программу рекомендованного обучения, организовать работу с практикантами, пройти повторно процедуру оценки и т.п.);

4) решение Комиссии должно быть доведено до сведения работника в течение двух недель с момента подписания протокола заседания Комиссии.

8. Второй этап. Подготовка кандидатов в кадровый резерв Общества.

9. Согласно рекомендациям Комиссии, полученным по итогам оценки, формируются группы обучения и программы подготовки кандидатов в кадровый резерв.


10. Основными формами и методами подготовки кадрового резерва являются:

1) обучающие мероприятия: тренинги, лекции, семинары и т.д.;

2) привлечение к временному исполнению обязанностей по должности, для которой готовится кадровый резерв;

3) самостоятельное обучение с учетом полученных рекомендаций;

4) стажировка в структурных подразделениях Общества. Для каждого работника – стажера Комиссией утверждается руководитель стажировки. Руководитель стажировки совместно со

 КАЗТЕЛЕРАДИО	ДУПиД-П-09	Редакция 1	Изменение 0	Стр. 4 из 5
	Кадровый резерв в АО «Казтелерадио»			

стажером составляет индивидуальный план развития и согласует его с директором Департамента управления персоналом и документацией.

11. Перед началом программы подготовки между кандидатом и Обществом, как правило, заключается договор, определяющий условия обучения.

12. Третий этап. Формирование кадрового резерва.

13. Оценка результатов программы подготовки кандидатов в кадровый резерв осуществляется Комиссией на основании информации, полученной от руководителей программы подготовки кадрового резерва, руководителя стажировки, непосредственного руководителя кандидата и директора Департамента управления персоналом и документацией по итогам оценки.

14. Комиссия может принять следующие решения:

1) зачислить в кадровый резерв Общества при условии успешного прохождения программы подготовки кандидатов в кадровый резерв;

2) рекомендовать пройти дополнительную подготовку;

3) исключить из состава кандидатов в кадровый резерв при посещении менее 80% рекомендованных обучающих мероприятий, нарушения стандартов деловой этики, наличия дисциплинарных взысканий и т.п.

5. Исключение из состава кадрового резерва

15. Резервист может быть исключен из кадрового резерва Комиссией за нарушения стандартов деловой этики, имеющие систематический характер или повлекшие необратимые последствия для Общества.

6. Порядок назначения на должность

16. Назначение на должность происходит после включения работника в кадровый резерв Общества.

17. При появлении вакансии в структурном подразделении, его руководитель должен запросить у директора Департамента управления персоналом и документацией информацию о наличии резервистов на данную вакансию. При отсутствии резервистов на вакантную должность руководитель структурного подразделения может рассматривать кандидатуры, подобранные из внешних источников.

18. Решение о назначении на должность принимается курирующим членом Правления. Если рассматривается вакансия на должность Управляющего директора, решение о назначении на должность принимается Председателем Правления Общества.

19. При возникновении производственной необходимости Управляющий директор может назначить любого работника на должность из списка должностей кадрового резерва в качестве исполняющего обязанности. В дальнейшем работник должен пройти все мероприятия согласно этапам работы с кадровым резервом. И только после успешного выполнения всех условий настоящего Положения работник может быть утвержден в должности.

7. Обязанности работников, ответственных за работу с кадровым резервом

20. Руководители структурных подразделений, директора филиалов несут ответственность:

1) за предоставление информации, необходимой для планирования работ по отбору, подготовке и формированию кадрового резерва;

2) за предоставление рабочего места в случае назначения резервиста на должность.

Лист регистрации изменений

[illegible]