**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ «КОМАНДА 2030»**

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Правления

Ассоциации «Управленческие кадры

городского хозяйства»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Даниленко

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ «КОМАНДА 2030»**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение определяет понятия, порядок формирования, развития и управление кадровым резервом ключевых должностей предприятий, входящих в состав группы компаний Ассоциации специалистов городского хозяйства по развитию управленческих кадров «Команда 2030» (далее – Кадровый резерв / группа компаний/Ассоциация).
2. Целью настоящего положения является формирование единого системного подхода и единообразной методологии к развитию Кадрового резерва в группе компаний.

3. Задачи настоящего положения и проекта «Команда 2030»:

- установить стандарты развития сотрудников Кадрового резерва;

- сконцентрировать усилия на развитии приоритетных компетенций, знаний и навыков резервистов;

- создать возможности для профессионального роста резервистов;

- повысить качество обучающих и развивающих мероприятий для Кадрового резерва;

- уменьшить издержки на подбор ключевых должностей и обучение персонала и повысить общую эффективность работы предприятий группы компаний Ассоциации.

**Кадровый резерв «Команда 2030»** — это сотрудники с высоким потенциалом, обладающие нужными деловыми качествами и компетенциями, прошедшие необходимую профессиональную подготовку и способные в краткосрочной перспективе занять позицию на ключевых должностях (от начальника отдела до генерального директора). Проект «Команда 2030» осуществляет целенаправленную подготовку высокоэффективных руководителей, знающих особенности работы организации, разделяющих ценности и корпоративную культуру компании.

**2. Принципы развития Кадрового резерва:**

- равный доступ сотрудников организаций к зачислению в Кадровый резерв в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;

- объективность (оценка профессиональных и личностных качеств и результатов профессиональной деятельности кандидатов для зачисления в Кадровый резерв осуществляется коллегиально на основе установленных единых критериев);

- добровольность включения и нахождения в Кадровом резерве;

- гласность в формировании и работе с кадровым резервом;

- конкурентность (при выдвижении 2-3 кандидатов на руководящую позицию);

- актуальность (сведения об актуальных вакансиях актуализируются по мере поступления).

2.1 Формирование и управление Кадровым резервом, а также принятие персональных решений по резервистам в течение всего проекта «Команда 2030» осуществляется коллегиально членами Кадрового комитета в соответствии с утвержденным Порядком подбора, рассмотрения заявок и отбора кандидатов на вакантные управленческие должности. Выбор резервистов на должность и степень их готовности определяют руководители предприятий и кураторы направлений.

Состав, права и обязанности Кадрового комитета определяются в соответствии с Положением о Кадровом комитете.

2.2 Настоящее Положение является основополагающим документом в работе с Кадровым резервом и его действие распространяется на все предприятия группы компаний -членов Ассоциации.

**3. Структура Кадрового резерва**

Положение выделяет два основных уровня развития Кадрового резерва и их потенциалы роста:

***3.1 Оперативный резерв*** – сотрудники, которые готовы занять вакантную управленческую должность в соответствии с ключевыми должностями группы компаний.

***Оперативный резерв подразделяется на два вида***:

- краткосрочный оперативный резерв – сотрудники, срок обучения у которых составляет до 12 месяцев;

- долгосрочный оперативный резерв – сотрудники, срок обучения у которых составляет до 24 месяцев.

***3.2 Стратегический резерв*** – резерв топ-менеджеров организаций, сформированный как резерв менеджеров верхнего уровня со стажем топ не менее 2-х лет и управленческого опыта не менее 5 лет, являются наставниками (экспертами) и бизнес-тренерами для резервистов оперативного резерва.

**Обязанности наставника (эксперта):**

- Поддерживать резервиста при подготовке к желаемой должность. Оказание консультативной помощи, в случае возникновения сложных ситуаций;  
- Предлагать и выбирать вместе с резервистом оптимальный вариант решения задач/проблем;  
- Применять разносторонний мотивирующий набор инструментов и подходов к развитию резервиста;  
- Контролировать процесс прохождения резервистом производственной практики;  
- Передавать знания, опыт и профессиональные навыки в рамках своего мастерства;  
- Разъяснять и демонстрировать на собственном примере пути решения проблем и достижение цели.

**Обязанности бизнес-тренера:**

- Проводить для сотрудников компании обучающие тренинги: курсы/лекции, производственные экскурсии, содержащие способы усовершенствования профессиональных навыков бизнес-процессами;

- Передавать знания, опыт и профессиональные навыки в рамках своего мастерства;

- Участвовать в проведении аттестации персонала компании, представляя обратную связь по развитию индивидуальных личностных и профессиональных компетенций сотрудников.

1. **Параметры включения в Кадровый резерв**

4.1 Основные требования к сотрудникам для включения в Кадровый резерв:

* личная инициатива для участия в программе Кадрового резерва;
* успешное прохождение испытательного срока (на момент вступления);
* высшее профессиональное образование, либо обучение в ВУЗе не менее 3-х лет;
* уровень готовности сотрудника на должность.

4.2 Отбор новых резервистов проходит в 2 этапа:

**Первый этап «Подача заявки»**

В Команду 2030 возможно зачислить только сотрудников, соответствующих требованиям п 4.1 данного Положения.

**Критерии оценки уровня готовности сотрудника на должность:**

* уровень профессиональной готовности 50% и выше (оценивается непосредственным руководителем); необходимо развивать не более 2-х компетенций

или

* среднее значение уровня владения управленческими и корпоративными компетенциями по итогам ассессмента «требуемый» и выше

В результате данного этапа формируется итоговый список участников Кадрового резерва.

**Второй этап «Подача документов»**

- Заявление на имя Председателя Ассоциации

- Анкета кандидата в члены Ассоциации

- Копия паспорта

- Копия трудовой книжки

- Копия диплома о высшем образовании или справка ВУЗа

- Копии аттестатов (дипломов, сертификатов) о повышении квалификации,

доп. образовании

- Согласие на обработку персональных данных

- Заявление в бухгалтерию на вычет из заработной платы ежемесячных членских взносов в Ассоциацию.

Заявитель в обязательном порядке должен ознакомиться с Уставом и внутренними документами Ассоциации и выразить свое согласие по исполнению их условий.

В случае зачисления сотрудника в Команду 2030, обучение и дальнейшее развитие резервистов возлагается на ассессмент-центр, Корпоративный университет группы компаний и Учебный центр Ассоциации.

1. **Обязанности резервиста**

- Соблюдать индивидуальную траекторию развития.

Резервист может быть исключен из Команды 2030 по решению Кадрового Комитета по причинам объективно низкой результативности в период прохождения назначенного обучения и развития;

- Выполнять в установленный срок ИПР, утвержденный руководителем Учебного центра и экспертом;

- Участвовать в тренингах, семинарах, конференциях обучения, направленных на профессиональное развитие;

-Участвовать в производственном практикуме;

- Изучать рекомендованную литературу;

- Участвовать в развивающем Ассессменте;

- Участвовать в конкурсе на замещение вакантной должности по решению Кадрового комитета, подготовив доклад/презентацию к заседанию Кадрового Комитета.

В случае необоснованного отказа участвовать в конкурсе на вакантную управленческую должность резервист исключается из Кадрового резерва и теряет возможность повторно вступить в Команду 2030. При этом, если резервист участвовал в заседании Кадрового комитета, но не назначен на руководящую должность — это неявляется причиной для исключения из Кадрового резерва.

1. **Уважительные причины отказа претендовать на назначенную должность:**

**-** неудовлетворительное состояние здоровья, вызванное тяжелым заболеванием;

- неготовность резервиста работать в другом городе (сообщается заранее сотрудникам кадровой службы при формировании списка резерва);

- увольнение из Компании.

1. **Бонусы участия в кадровом резерве**

* Перспектива карьерного роста по вертикали и горизонтали
* Личное и профессиональное развитие (возможность замещения руководителя в период его отсутствия)
* Бесплатное назначение любого курса Корпоративного университета
* Бизнес-тренинги от «Первых» лиц ГК
* Индивидуальная траектория развития
* Обучение в Учебной центре за счет Компании
* Предоставление 1 дня в месяц для прохождения практических занятий на выбранную должность
* Возможность работать 1 день в месяц в удаленном формате (по решению руководителя, отчет о проделанной работе предоставляется непосредственному руководителю)
* Размещение на «Доске Почета» активистов кадрового резерва
* Неделя бесплатного проживания на Базе отдыха «На Калиновке»

1. **Общая организация работы с Кадровым резервом**
2. Теоретическая подготовка резервистов.

Включает в себя обучение по тематическим блокам согласно индивидуальной траектории развития.

1. Практическая подготовка.

Участие в бизнес-тренингах от «Первых» лиц Группы компаний.

1. Производственный практикум.

Включает в себя производственный практикум на управленческой должности в соответствии с индивидуальной траекторией развития, с возможностью для резервиста проявить свои профессиональные и личностные качества под руководством наставника (резервиста стратегического резерва).

1. Закрепление наставника за каждым из резервистов Команды 2030.

**9. Рекомендации для руководителей организаций при обеспечении работы с Кадровым резервом**

9.1. Ответственность при работе с Кадровым резервом, а именно, формирование первичных списков кандидатов внутреннего кадрового резерва, проведение отбора сотрудников, осуществление контроля посещения мероприятий резервистами, возлагается на специалистов кадровой службы, руководителей подразделений организации Группы компаний.

9.2. Все назначения на вышестоящие управленческие должности в организациях осуществлять только из сотрудников действующего Кадрового резерва «Команды 2030» в соответствии с утвержденными Порядками.

9.3 Актуализация списков Кадрового резерва проводится на ежегодной основе