УТВЕРЖДАЮ

Председатель Правления

Ассоциации «Управленческие кадры городского хозяйства»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Даниленко

***ПОРЯДОК***

***подбора, рассмотрения заявок и отбора кандидатов на вакантные управленческие должности****.*

*1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ*

 1.1. Подбор кандидатов на вакантные управленческие должности направлен на активное привлечение трудовых ресурсов высокой квалификации, имеющих не только базовое профильное образование, но и практический опыт в сфере ЖКХ, градостроительства для достижения тактических и стратегических целей группы компаний.

1.2. В целях реализации данного Порядка управленческая должность – должность административно-управленческого персонала, инженерно-технических работников (ИТР) и специалистов, предполагающая управление 2-я и более сотрудниками.

1.3. Подбор и отбор кандидатов осуществляется на вновь вводимые в структуру компаний управленческие должности или при замене увольняющегося сотрудника, переводе сотрудника.

1.4. Руководитель предприятия (организации, проекта) формирует заявку на вакантную должность, где указывает ее название, подразделение, общие требования к уровню квалификации, должностные обязанности, уровень оклада и мотивацию, контактное лицо и иные дополнительные требования, предъявляемые к соискателю в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (далее – Заявка).

*2. ВНУТРЕННИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ*

*КАДРОВОГО РЕЗЕРВА «КОМАНДА 2030»*

2.1. Преимущественным правом рассмотрения Заявок и подачи откликов (заявлений на рассмотрение соискателя на вакантную должность) обладают члены Кадрового резерва «Команда 2030».

2.2. Во исполнение п 2.1. руководитель предприятия (организации, проекта) обеспечивает размещение Заявки на информационных ресурсах Команды 2030 (групповой чат, сайт).

2.3. Сотрудники Ассоциации проводят отбор кандидатов из числа резервистов Команды 2030, проходящих обучение в Корпоративном университете группы компаний на данную должность, с учетом степени их готовности к замещению вакантной позиции.

Члены Кадрового резерва «Команда 2030» после опубликования Заявки имеют право в течение 3 дней заявить свою кандидатуру в качестве соискателя на вакантную должность. После проверки степени готовности к замещению вакансии, они добавляются в список соискателей.

2.4. В целях повышения эффективности подбора, отбор кандидатов осуществляется на конкурсной основе:

2.4.1 куратор предприятия (организации, проекта) от Совета Директоров проводит собеседования всех соискателей не позднее 7-и дней с момента объявления вакансии и принимает решение о направлении кандидата на заслушивание Кадрового комитета;

2.4.2 по результатам собеседований с куратором предприятия (организации, проекта) кандидаты, претендующие на управленческую должность, заслушиваются на заседании Кадрового комитета с кратким, аргументированным и структурированным презентационным материалом, содержащим:

* наличие образования и необходимой квалификации, соответствующих предлагаемой вакансии, опыт работы в профессиональной сфере;
* Ваши главные профессиональные (карьерные) достижения и профессиональные вызовы, уровень личностной мотивации на успех. Почему именно Вы достойны занять вакантную должность;
* в зависимости от изученных должностных обязанностей, показателей эффективности, организационной структуры, предмета и вида деятельности организации, сформулируйте по SMART основные цели на ближайшее время в новой должности;

2.4.3. по результатам заседания Кадрового комитета члены комитета принимают следующие решения:

* рекомендовать руководителю предприятия (организации, проекта) рассмотреть назначение соискателя на вакантную должность с испытательным сроком/ итогам работы;
* рекомендовать руководителю предприятия (организации, проекта) не рассматривать соискателя к назначению на вакантную должность.

2.5. Резервист не имеет права отказаться от участия в Кадровом Комитете. В случае отказа от участия резервист исключается из кадрового резерва «Команда 2030», теряет возможность карьерного роста на протяжении всей работы в Группе Компаний и повторного вступления в Кадровый резерв «Команда 2030».

2.6. Назначенный кандидат на вакантную должность по результатам завершения испытательного срока/ итогам работы в соответствии с ранее принятыми решениями Кадрового комитета, или на основании заявления от руководителя/ куратора предприятия (организации, проекта), заслушивается на заседании Кадрового комитета с докладом (презентацией) по следующей структуре:

* какие результаты достигнуты за время работы на новом месте и какой вклад Вы внесли для компании, работая на этой должности (выполнены ли озвученные ранее на Кадровом комитете ваши заявления);
* какие сложности и проблемы возникли в Вашей текущей работе, пути и предложения по их решению/оптимизации;
* какие планы и цели вы ставите перед собой на краткосрочную и долгосрочную перспективу (насколько изменились приоритеты и постановка целей по сравнению с предыдущим выступлением).

По результатам заседания члены Кадрового комитета рекомендуют руководителю предприятия (организации, проекта) принять к сведению следующие решения:

* испытательный срок пройден успешно;
* продлить испытательный срок;
* специалист соответствует/не соответствует занимаемой должности.

Члены Кадрового комитета голосуют по утвержденным весовым критериям (Приложение 1 к Порядку).

*3. ВНЕШНИЙ ОТБОР КАНДИДАТОВ*

3.1. В случае несостоявшегося внутреннего отбора кадрового резерва «Команда 2030», проводится внешний подбор кандидатов на вакантные должности.

3.2. Подбор кандидатов на вакантные должности находится в компетенции службы персонала (отдела рекрутинга) организации (предприятия). Специалисты службы персонала отбирают поступающие резюме по заявленным в Заявке признакам, используя различные источники, где преимущественным правом обладают сотрудники группы компаний, находящиеися во внутреннем кадровом резерве в соответствии с «Положением о внутреннем кадровом резерве».

3.3. Потенциальные кандидаты, претендующие на вакантную должность, рассматриваются на конкурсной основе в соответствии с требованиями пп. 2.4. и 2.6 настоящего Порядка.

Приложение 1

к Порядку

«Весовые критерии» голосования участников

заседания Кадрового комитета

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Руководитель организации** | **Куратор направления** | **Кадровый комитет** |
| **Испытательный срок:** |
| Пройден успешно | 20,0% | 20,0% | 60,0% |
| Продлен |
| Не соответствует занимаемой должности |
|   |   |   |   |
| **Назначение на вакантную должность:** |
| Рекомендую | 20,0% | 20,0% | 60,0% |
| Не рекомендую |