



РОСАТОМ



**КАДРОВЫЙ
РЕЗЕРВ
РОСАТОМА**

ЧТО ЭТО?

ЗАЧЕМ МНЕ ЭТО?

КАК ТУДА ПОПАСТЬ?



Кадровый резерв



Атомная отрасль постоянно расширяет границы применения передовых технологий, открывает новые точки роста. Отрасли необходима сильная команда профессионалов, экспертов, управленцев. Поэтому Госкорпорация «Росатом» создает и поддерживает максимально эффективные условия роста для таких сотрудников.

Быть резервистом – значит:

- постоянно подтверждать свою результативность;
- выходить «за рамки» функциональных обязанностей;
- активно участвовать в программах развития;
- активно участвовать в проектах организации/дивизиона/Госкорпорации;
- разделять и транслировать ценности Госкорпорации.

Кадровый резерв – это специально отобранные для подготовки и последующего назначения на ключевые позиции работники Госкорпорации и ее организаций, обладающие способностью к управленческой деятельности и профессиональной экспертизой.

Отраслевой кадровый резерв состоит из трех уровней: «Достояние», «Капитал», «Таланты». Для каждого уровня разработаны свои программы отбора и развития участников

Участник кадрового резерва – это почетное звание предполагает не только перспективы роста, но и ответственность за высокие результаты, стремление к развитию и реализацию дополнительных проектов.

Резервисты проходят насыщенную программу обучения, участие в которой важно встраивать в рабочую деятельность без ущерба для рабочих задач. Большой акцент делается на личные проекты, цель которых состоит в повышении эффективности деятельности предприятий и отрасли.



Формируется из руководителей *старшего звена* управления:

ГК: Директор департамента

Дивизионы: Зам. генерального директора

Предприятия: генеральный директор, зам. генерального директора

Формируется из руководителей *среднего звена* управления:

ГК: Зам. Директора Департамента – Начальник отдела, Руководитель проекта

Дивизионы: Директор департамента, Зам. Директора Департамента, Начальник отдела

Предприятия: Директор департамента, Начальник отдела, Начальник цеха

Формируется из руководителей *начального звена* управления и *специалистов*:

ГК: руководитель проектов, советник, специалисты

Дивизионы: советник, специалисты

Предприятия: начальник цеха, начальник лаборатории, специалисты

У каждого сотрудника «Росатома» есть возможности роста.

Хотите профессионально развиваться?

Примите участие в программе кадрового резерва.

Ежегодно в марте-апреле на предприятиях отрасли проходит оценка «РЕКОРД». Это оценка результативности и эффективности сотрудника, которая позволяет также определить зоны развития сотрудника.

Список номинантов в управленческий кадровый резерв утверждается на «круглом столе» в рамках проведения данной оценки.

Главное условие - высокий уровень мотивации и ваша готовность

- к карьерному развитию
- участию в оценочных мероприятиях
- отраслевой программе развития
- дополнительным нагрузкам и проектной работе в течение трёх лет — именно столько длится программа обучения кадрового резерва.

Как стать участником кадрового резерва? (программы «Капитал», «Таланты»)



Ваше желание

Согласие
непосредствен
ного
руководителя

Соответствие
первичным
критериям
отбора

Направление
заявки

Прохождение
дистанционной
оценки

К прохождению оценки приглашаются кандидаты, отобранные на уровне дивизионов и соответствующие формальным критериям



Критерии	УКР среднего звена управления «Капитал»	УКР начального звена управления «Таланты»
Оцениваемые критерии		
Карьерное развитие !	Определен следующий карьерный шаг – должность или группа должностей, на которую работник является преемником	
Мотивация* !	Готовность работника к участию в оценочных мероприятиях, внутреннее побуждение работника к обучению, участию в проектах и карьерному развитию в организациях отрасли (готовность к дополнительным нагрузкам, работе в условиях изменений)	
Мобильность	Готовность к переезду в другие регионы, если того требует карьерное развитие	
Согласие руководителя	Наличие согласия непосредственного руководителя на выдвижение работника в УКР	
Формальные критерии		
Эффективность деятельности (оценивается по результатам ежегодной оценки РЕКОРД) !	<p style="text-align: center;">А», «В», «С».</p> <p style="text-align: center;">Выполнение индивидуальных КПЭ – 100% и выше.</p> <p style="text-align: center;">При отсутствии карты КПЭ рассматривается оценка эффективности работника его непосредственным руководителем</p>	
Опыт работы	Опыт работы руководителем в организациях отрасли от 2 лет	Опыт работы в организациях отрасли от 2 лет
Возраст	30 - 45 лет Для представителей производственных карьерных групп – до 50 лет	25 - 35 лет Для представителей производственных карьерных групп – до 40 лет
Требования к образованию	Наличие высшего образования	
Дисциплина	Отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий на момент выдвижения кандидатуры работника в УКР	

*Включение работника в список кандидатов в УКР осуществляется с его письменного согласия

! Обязательный критерий