



ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «КАМАЗ»

Политика в области управления персоналом

ОАО «КАМАЗ» (Компания) – социально ответственное предприятие, представленное как на территории России, так и за рубежом. Политика в области управления персоналом ОАО «КАМАЗ» (Политика) реализуется через Коллективный договор и локальные нормативные акты Компании.

Цель Политики – обеспечить выполнение стратегических планов Компании компетентным и лояльным персоналом. Это достигается внедрением системного подхода к инновационной политике (когда любое изменение учитывает персонал и необходимость инвестиций в персонал), лидирующей позицией руководителей всех уровней в процессах управления персоналом, стандартизацией всех процессов управления персоналом.

Инвестиции в персонал - капиталовложение в будущее ОАО «КАМАЗ».

Успех Компании определяет персонал, его производительность, квалификация, творческие способности и мобильность.

Мы – Компания, открытая для потенциальных партнеров на любом уровне. Компания сотрудничает с консалтинговыми и кадровыми агентствами, образовательными учреждениями города, региона и страны, открывая доступ учащимся и студентам к целевой подготовке для будущей работы в ОАО «КАМАЗ», осуществляя набор персонала на всех территориях, где представлена Компания. При управлении персоналом соблюдается законодательство о труде, исключая все случаи дискриминации.

Персонал – главная ценность Компании. ОАО «КАМАЗ» дает каждому работнику возможность должностного и профессионального развития, путем участия в Производственной системе, работе проектных групп, конкурсах профессионального мастерства и иных мероприятиях, выдвижения своей кандидатуры в резерв на замещение руководящих должностей. Ответственность за свое профессиональное и карьерное развитие лежит на работнике. Компания создает условия для развития, организует внутренний рынок труда, помогает в планировании карьеры и ротации, считая, что для успешного назначения на вышестоящую должность необходимо освоить различные участки работ, функции, получить опыт работы в смежных подразделениях и организациях ОАО «КАМАЗ». С этой целью Компания сотрудничает с организациями, созданными с участием ОАО «КАМАЗ». Мы поощряем обмен опытом и знаниями между сотрудниками, самообразование, наставничество.

Оплата труда Компании построена на принципе справедливости – равная оплата за равный труд при равных условиях. Система мотивации направлена на поддержку лояльных, активных, результативных, профессиональных работников, поддерживающих атмосферу сотрудничества и взаимного уважения. Рост заработной платы обеспечивается, в том числе, ростом производительности труда, повышением качества выпускаемой продукции, экономией материальных ресурсов.

Компания поощряет лояльность, инициативность, профессионализм, готовность к изменениям, сотрудничество и способность работать в команде, уважительное отношение к старшим, как по возрасту, так и должности, непрерывность стажа работы в ОАО «КАМАЗ». В Компании действует Кодекс корпоративной этики ОАО «КАМАЗ».

Компания проявляет заботу о работниках, предоставляя социальные льготы и гарантии, предусмотренные Коллективным договором. В целях сохранения здоровья руководителей, достигших пенсионного возраста, Компания предлагает постепенный перевод на менее ответственные и напряженные должности, использование опыта в качестве консультантов, экспертов, наставников и т.д. Сотрудники Компании после выхода на пенсию остаются членами коллектива, делятся опытом с молодыми, участвуют в общественной и культурной жизни. Мы гордимся нашими трудовыми династиями.

Руководители всех уровней призваны заботиться о своих работниках, быть лидерами, развивать и мотивировать своих подчиненных, выступать в роли наставников. Они должны стремиться к объективной оценке способностей сотрудников, результатов их труда, обеспечивать обучение и развитие, быть открытыми для карьерного роста подчиненных. Руководители отвечают за постановку целей подчиненным, организацию труда, здоровый социально-психологический климат в коллективе, информированность подчиненных и безопасность их труда. В кадровых решениях, как и в других ситуациях, руководители учитывают прежде всего интересы Компании в целом, смело продвигая лучших работников по карьерной лестнице, поддерживая ротацию подчиненных в смежные подразделения, организации ОАО «КАМАЗ».

Службы персонала Компании придерживаются единых принципов и стандартов в своей работе, действуют на основе взаимного доверия, уважения и сотрудничества, обмениваются опытом.

Службы персонала Компании обеспечивают взаимодействие руководителей и сотрудников, поддерживают право руководителя на принятие решения при найме работника в коллектив, учитывают мнение руководителя при отборе сотрудников в резерв, назначении на руководящую должность, повышении разряда или категории, направлении на обучение, создают условия, помогающие каждому работнику реализовать свои способности, обеспечить профессиональное развитие.

Генеральный директор

С.А. Когин

Председатель профкома

Г.Х. Нуретдинов

Утверждена приказом-постановлением от « 17 » 03 2011 № 60