

Карьерные перспективы, возможности развития для молодых работников

ПАО «КАМАЗ» предоставляет широкие возможности для профессионального и карьерного развития молодых работников.

Существуют карьерные траектории для специалистов и руководителей.

В компании принята 5-ти ступенчатая карьера для роста специалистов – от 3 категории до главного эксперта. Для руководителей – 3 уровня управления – от начального до высшего звена управления, т.е. от начальника бюро/мастера до директора департамента/производства.

Созданы возможности для планомерного роста. Так, в рамках регулярной корпоративной процедуры «Оценка силы коллектива», принимаются решения по:

- - продвижению специалистов;
- - включению в состав кадрового резерва;
- - развитию деловых и профессиональных качеств.

- Продвижение специалистов

По итогам оценки ежегодно в среднем 1600 специалистов (около 20% от общего числа специалистов) повышают свою квалификационную категорию и делают качественный скачок в профессиональном росте. При этом наиболее результативные и высокопотенциальные из них имеют возможность делать двойной скачок, т.е. перешагнуть через одну категорию, сразу на более высокую. Это делается для того, чтобы удерживать и мотивировать наиболее высококвалифицированных специалистов. Так, например, за прошедший оценочный период 996 работников до 30 лет получили возможности роста, это 54% от всех повысивших категорию за этот период.

Путь роста от начальной 3-ей категории до ведущего эксперта в ПАО «КАМАЗ» специалист проходит в среднем за 3 года. А для того, чтобы достичь высшей ступени карьеры специалиста и стать главным экспертом, требуется в среднем 5 лет.

- Кадровый резерв

В кадровый резерв, помимо опытных и зарекомендовавших себя сотрудников, включаются и молодые работники, характеризующиеся высокой результативностью, мощным стремлением к саморазвитию, «заряженностью», активностью жизненной позиции. Так, 27% от общего состава кадрового резерва компании – это сотрудники до 30 лет, из них 193 чел. - пул из числа молодых и перспективных сотрудников (68%), 211 чел. - резерв будущих руководителей (17% от всего резерва управления).

Находясь в кадровом резерве, они имеют преимущества:

- - при назначении на управленческие позиции;
- - при направлении на обучение в ведущие учебные организации;
- - при участии в жилищных программах (компенсация ипотечного кредита);
- - при получении соц. пакета по принципу «кафетерий».

В среднем 40% из всех управленческих назначений приходится на назначения работников из числа кадрового резерва.

Также им доступны уникальные развивающие мероприятия. Например, в 2018 году в компании была запущена 5-ти месячная программа по саморазвитию кадрового резерва с элементами геймификации, что соответствует самым современным трендам. 95 участников программы - сотрудники до 30 лет. 3 из 8 победителей за все время игры - из числа молодых сотрудников, которые получили ценные призы, в том числе 1 победитель всей игры, который получил сертификат на дорогостоящее иногороднее обучение.

Регулярно проводятся «Встречи с лидером», в рамках которых молодые сотрудники имеют возможность в открытом диалоге пообщаться с ТОП-менеджментом компании, узнать их историю успеха и карьерный путь.

<https://kamaz.ru/career/vacancies/>

Вам гарантируется:

- обучение за счет работодателя на профессиональных тренингах и семинарах;
- дотационное питание в заводских столовых и буфетах;
- разовая денежная выплата в размере 2 500 рублей (в том случае, если Вы являетесь дипломированным выпускником Высшего Учебного Заведения);
- предоставление койко-места по низкой цене за сутки или льготное месячное проживание в жилых домах Нового города 20/09, 23/10, 1/04, 1/07, 1/08.
- льготные или бесплатные путевки в оздоровительные детские лагеря «Саулык», санаторий-профилакторий «Набережные Челны», дома отдыха;
- частичная компенсация за взятый Вами ипотечный кредит;
- предоставление выходных дней и дополнительные выплаты по определенным событиям (свадьба, рождение и т.п.);
- оплата отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- участие в программе негосударственного пенсионного обеспечения.

Практически в каждом подразделении «КАМАЗа» для Вашего удобства работают столовые и буфеты, где Вы можете сытно пообедать или быстро перекусить.

Обеденным перерывом считается время: для рабочих с 11-00 до 12-00 часов для руководителей, специалистов и служащих с 12-00 до 13-00 часов.

Став работником ПАО «КАМАЗ» Вы получите персональную магнитную карту на питание. Данная карта дает Вам возможность питаться на льготных условиях, установленных для всех сотрудников компании. Ежедневно Вам предоставляется компенсация в размере 50 рублей от стоимости Вашего обеда.

При условии достижения установленных целей, по результатам выполнения установленных показателей КРІ (ключевые показатели эффективности) ежемесячно на «КАМАЗе» Вам / Вашему подразделению начисляется премия.

Премия выплачивается при выполнении ряда условий, а именно: выполнения производственного задания, выполнения номенклатурного плана, при достижении производительности труда, соблюдении качества продукции, отсутствии замечаний по выполняемой работе.

На «КАМАЗе» вновь принятых работников организовано наставничество.

Если Вы рабочий, то непосредственно за Вами будет закреплен наставник, который поможет Вам в Вашем профессиональном становлении, обучит самостоятельному и качественному выполнению возложенных на Вас обязанностей, проконсультирует по всем возникающим вопросам.

Для специалистов и руководителей в компании действует автоматизированная система адаптации и назначается в помощь куратор, который знакомит Вас с социально-бытовыми вопросами.

Продолжительность Вашей адаптации на новом рабочем месте установит руководитель по итогам собеседования. Адаптация может составлять от 1 до 6 месяцев. Процесс адаптации носит индивидуальный характер и зависит от содержания работы, уровня ответственности должности, рабочего окружения и ваших личных качеств.

Программа адаптации представляет собой комплекс необходимых действий:
-общее ознакомление (Вы получаете общее представление об истории, миссии и корпоративной культуре ПАО «КАМАЗ»),
-введение в подразделение/организацию (Вы знакомитесь с работой подразделения, с коллективом, Вам разъясняют правила внутреннего распорядка),
-введение в должность (профессию) предусматривает ознакомление с основными задачами рабочего процесса и технологическими процедурами подразделения.

В период адаптации может быть установлен испытательный срок – 3 месяца, он назначается с целью проверки соответствия Ваших деловых и профессиональных качеств, а также способностей к той должности (профессии), на которую Вы приняты. Если Вы хорошо себя показали в первые же дни работы, продемонстрировали хорошие результаты, то испытательный срок может быть сокращен.

Зарплата камазовцев складывается, исходя из квалификации, стажа работы, уровня сложности, количества, качества, условий выполняемой работы. Так, если она выполняется в тяжелых условиях, работники нашей компании получают компенсационные выплаты – различные доплаты и надбавки. Кроме того, камазовцы получают и так называемые стимулирующие выплаты, к которым относятся премии и иные поощрительные вознаграждения.

Сотрудникам ежемесячно выдаются индивидуальные лицевые счета (в народе именуемые «расчетками») – не позднее сроков выплаты заработной платы.

В «расчетке» содержатся такие данные, как:

- сведения о составных частях заработной платы, причитающейся за отработанный период;
- размеры и основания произведенных удержаний;
- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Зарплата выплачивается по месту работы, либо перечисляется на счет в банке на условиях, определенных Коллективным договором ПАО «КАМАЗ» или трудовым договором. При этом она перечисляется два раза в месяц (как правило, 15-го и 30-го числа).

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

Что касается оплаты ежегодного отпуска, то в этом случае деньги камазовцы получают не позднее, чем за три дня до его начала.

В том случае если Вам установлена повременно-премиальная система оплаты труда, то

Ваша заработная плата складывается из основной части (тарифная ставка, должностной оклад); компенсационных выплат (доплаты); стимулирующих выплат (надбавка, премия за выполнение установленных показателей и иные выплаты).

Основная часть заработной платы определяется на основе тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Тарифная ставка рабочим устанавливается на основании присвоенного разряда (квалификации) по профессии в соответствии с Единой тарифной системой оплаты труда работников ПАО «КАМАЗ» и кодификатором функций, утвержденными Коллективным договором.

Если Вам установлена сдельно-премиальная система оплаты труда, то Ваша заработная плата формируется из основной части (сдельная часть); компенсационных выплат (доплаты); стимулирующих выплат (надбавка, премия за выполнение установленных показателей и иные выплаты).

В первом и втором случае компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

«КАМАЗ» дает каждому работнику одинаковые условия для личного роста. А возможностей реализовать свой потенциал на «КАМАЗе» более чем достаточно.

Для рабочих специальностей, таких как слесарь, токарь и т.д. повышение разряда проводится спустя 6 или 12 месяцев после Вашего трудоустройства. Для того чтобы Вы смогли повысить свой разряд на 4 и высшую ступень Вам необходимо пройти обязательное обучение в МИТТУ. Повысить свой разряд Вы сможете на основе ходатайства мастера и согласования его у начальника цеха. Ходатайство должно показать, что Вы соответствуете занимаемой должности и что Вам необходимо повысить квалификацию.

Для специалистов и служащих, карьерный рост осуществляется после Вашего участия в процессе ежегодной Оценки силы коллектива. Это своеобразный стимул для профессионального роста сотрудников. Основные задачи Оценки силы коллектива – выявить, соответствует ли работник «КАМАЗа» занимаемой должности, есть ли у него пробелы в знаниях, необходимо ли ему повысить квалификацию и каковы его перспективы в компании..

На основании результатов оценки Вы можете получить перевод на вышестоящую категорию или можете быть включены в управленческий резерв/ резерв «звездочек» либо получить рекомендацию на обучение, получение новых знаний, умений и навыков.

Для сотрудников предусмотрена возможность стажировок, в том числе и за рубежом. При благоприятных обстоятельствах Вам могут предложить участие в проектной деятельности или расширение Ваших функциональных возможностей.

К женщинам на «КАМАЗе» особое отношение. Сотрудницы компании могут рассчитывать на множество льгот и выплат. Если женщина занята на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, то у нее есть возможность выбрать другую профессию с обучением в МИТТУе (учебный центр «КАМАЗа»).

Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком денежная компенсация выплачивается ежемесячно:

- в возрасте до 1,5 лет – в соответствии с Трудовым Законодательством РФ
- в возрасте от 1,5 до 3-х лет в соответствии с Коллективным Договором ПАО «КАМАЗ».

Женщинам, имеющим детей не старше 16 лет, на основании личного заявления предоставляется один свободный день в месяц с сохранением 50% средней заработной платы.