

25.03.2011г. № 01/04-2011-0086/1
На № от . 2011г.

Руководителям и работникам предприятий
согласно Списку (Приложение №1)

Уважаемые коллеги!

2010 год стал периодом стабилизации рыночного положения нашей Компании и улучшения ее ключевых финансово-экономических показателей. Все усилия нашей команды были направлены на повышение качества реализации проектов и совершенствование системы управления. Сегодня можно с уверенностью говорить о том, что мы находимся в числе лидеров отрасли не только по объемам строительства, но и по качеству выполняемых работ.

В долгосрочных планах Компании – масштабная отраслевая и географическая диверсификация бизнеса, расширение круга потенциальных заказчиков на рынке электроэнергетического строительства за счет крупнейших компаний отрасли. Амбициозные планы компании базируются на устойчивом финансово-экономическом положении, которое заверено мировыми аудиторскими компаниями и банками, акционерами, мощной производственной базой и, главное, опытом и компетенциями персонала. Текущие темпы контрактации позволяют утверждать, что к концу 2012 года мы удвоим величину выручку Компании.

Столь динамичное развитие бизнеса выводит работу с персоналом в ключевой приоритет. В настоящее время руководством ведется активная работа по выстраиванию системы управления. В ближайшей перспективе нам потребуются руководители и специалисты, способные реализовывать намеченные планы.

Для обеспечения систематического развития профессиональных управленческих навыков и с целью поддержки современно мыслящих, энергичных и эффективных сотрудников, Департамент по работе с персоналом Группы компаний «Энергостройинвест-Холдинг» начинает реализацию проекта «Кадровый резерв».

Принципы формирования и подготовки Кадрового резерва:

1. **Добровольность.** Включение кандидата в Кадровый резерв может происходить только по инициативе или желанию самого кандидата.
2. **Обоснованность количества.** Количество резервистов определяется необходимостью заполнения целевых позиций в перспективе 1-3 года.
3. **Отбор и оценка на основе единых критериев.** Оценка сотрудников позволяет подтвердить потенциал сотрудников, желающих быть зачисленными в состав резервистов. Кандидатуры сотрудников представляются непосредственными руководителями соответствующих структурных подразделений.
4. **Активное участие в программах развития.** Все резервисты максимально включены в программу исполнения индивидуальных планов развития в соответствии с определенными в нем целями, методами, программами и сроками. План развития подразумевает не только семинары и тренинги, но и развитие на рабочем месте, участие в реализации корпоративных проектов в компании, самообучение.
5. **Открытость информации.** Информация о Кадровом резерве открытая и широко освещается по внутренним каналам коммуникации Группы компаний «Энергостройинвест-Холдинг». В

корпоративном журнале «Синергия» будет введена рубрика, посвященная проекту «Кадровый резерв». Будет публиковаться материал о работе кадрового резерва, истории успеха резервистов, прошедших подготовку, их назначения на целевые позиции.

- 6. Принцип предпочтительности внутреннего замещения руководящих должностей**
Участникам программы Кадрового Резерва гарантировано первоочередное рассмотрение на предоставление той или иной должности при образовании вакантной целевой позиции.

Кандидатом в Кадровый резерв и резервистом может стать любой сотрудник, который:

- выразил желание войти в Кадровый резерв;
- отвечает требованиям, определенным к целевым позициям на основе критериев для кандидатов в Кадровый резерв (результативность на текущей позиции, высшее образование, наличие опыта работы на управленческих должностях, готовность к возможному переезду в другой город, потенциал к управлению, инициативность, готовность и стремление решать новые задачи);
- получил положительную характеристику-рекомендацию от непосредственного руководителя к зачислению в Кадровый резерв;
- способен совершенствовать свои подходы к работе в соответствии с изменениями внутри и вне нашей Группы компаний;
- может адекватно оценивать свои результаты труда и конструктивно воспринимает обратную связь;
- целенаправленно и активно занимается своим личностным развитием;
- успешно прошел процедуру комплексной оценки.

Мы бы хотели, чтобы кандидатами в Кадровый резерв были сотрудники, имеющее желание и навыки изменять реальность, если она уже не соответствует требованиям времени. Таких людей с творческим восприятием действительности, созидателей, мы приглашаем участвовать в нашем проекте.

Приоритетными целевыми позициями для формирования Кадрового резерва Группы Компаний «Энергостройинвест-Холдинг» являются руководящие должности функциональных блоков «Проектирование», «Управление производственными проектами», «Управление строительным комплексом». При этом если Вы не работаете в этих направлениях, но у Вас есть желание развиваться внутри Группы компаний, - заявите о своем стремлении к профессиональному росту.

Формы анкеты кандидата и рекомендации от непосредственного руководителя размещены как на официальном сайте www.esih.ru, так и на корпоративном портале. Заполненные анкеты и рекомендации присылайте на адрес электронной почты hr@esih.ru.

Все полученные анкеты будут сведены в единую базу данных Проекта, работу с которой будут вести как сотрудники Департамента управления персоналом ОАО «Энергостройинвест-Холдинг», так и Директора по персоналу компаний, входящих в Группу. Решение по назначениям резервистов, прошедших отбор и обучение в 2011-2012 г.г., будет принимать комиссия из членов Правления при появлении вакантных руководящих должностей.

При возникновении любых вопросов звоните в Департамент управления персоналом по телефону 8-495-981-4986: Директору департамента Косяковой Светлане Геннадьевне (внутр. тел 1501, эл. почта: svetlana.kosyakova@esih.ru) или Руководителю отдела обучения и развития Федоровой Айне Айнасовне (внутр. тел 1505, эл. почта: aina.fedorova@esih.ru).

Настоящие профессионалы должны иметь возможность реализовать свой потенциал в нашей Группе компаний. Успешной Вам карьеры!

Генеральный директор

А.Ю. Михальков