

«Карьерная лестница»

Калмыков Василий, НК ТЭЦ-1





Сотрудник
«Т Плюс»

Желание
получить
повышение

Отсутствие
чёткого
механизма
повышения



В 9 из 10 случаев сотрудник нашей компании не знает, что необходимо сделать для продвижения по служебной лестнице (в особенности это касается молодых специалистов). В презентации предлагается информация к размышлению по решению данной проблемы.



Цель проекта заключается в создании **алгоритма**, выполнение которого позволит претендовать на продвижение по карьерной лестнице в рамках компании.



Ответственность за работу данного алгоритма предлагается возложить на **Советы молодых специалистов** при курировании **Управлением по работе с персоналом** (менеджеры по работе с персоналом).



1. Анализ существующих должностей по карьерной лестнице

2. Определение навыков, знаний и компетенций, создание инструкций (для каждой должности)

5.
Запуск процесс

4. Интеграция инструкций в производственный процесс

3. Назначение ответственных из числа Совета молодых специалистов

Механизм повышения



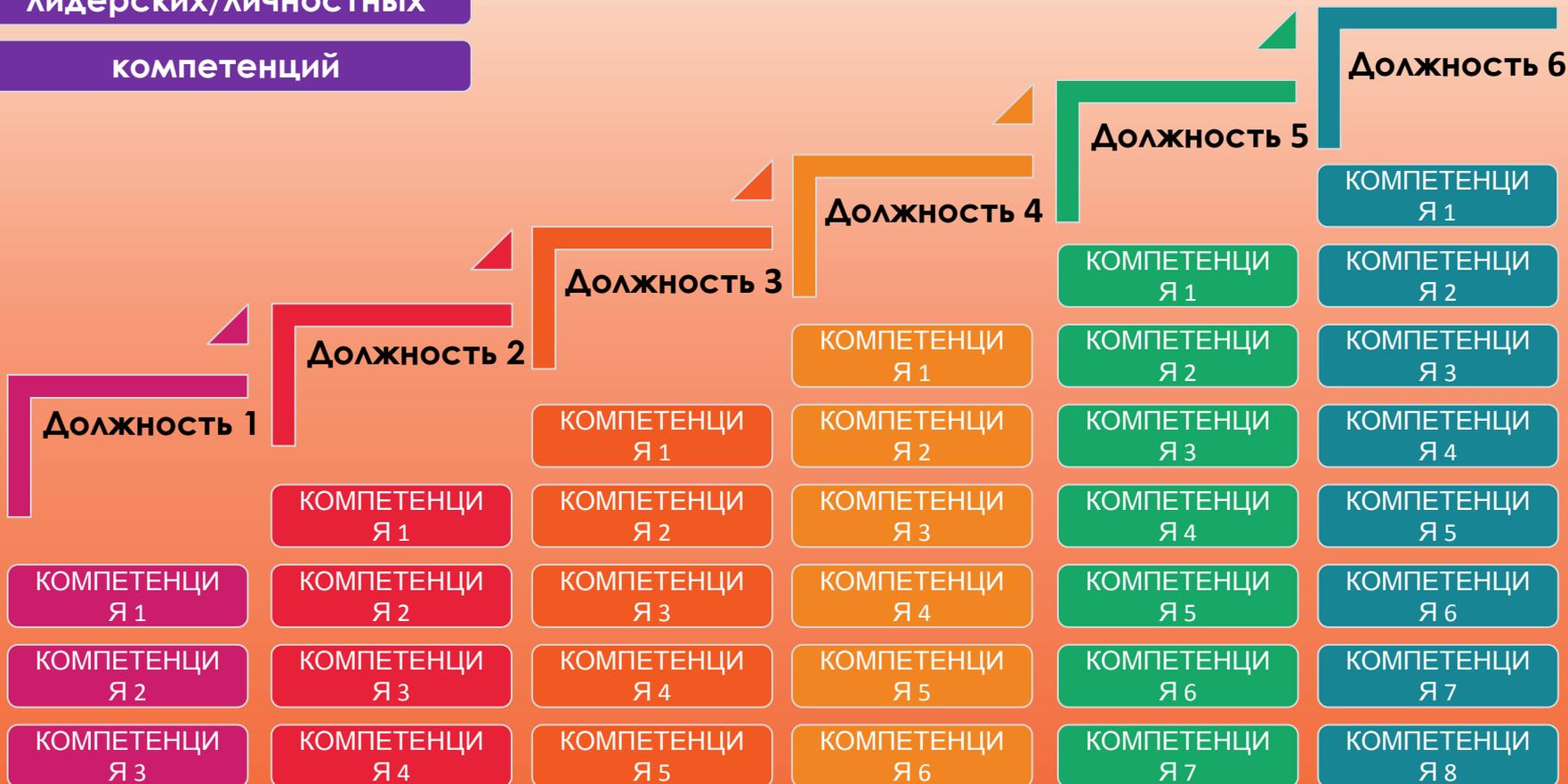
Развитие

профессиональных

и

лидерских/личностных

компетенций





Начальник
смены станции

Систематическое занимать призовые места в ролевых играх, высокие результаты тренингов на командообразование и лидерство, курировать НС цеха, осуществить 2 проекта на уровне станции/компании.

Начальник
смены КТЦ

Занять призовое место в ролевой игре, моделирующей сложные ситуации на производстве, пройти проверку (командообразование и лидерство), осуществить проект на уровне станции/компании.

Старший машинист
энергоблока

Принять участие в ролевой игре, моделирующей сложные ситуации на производстве, пройти тренинг на лидерство, защитить проект на уровне станции/компании.

Машинист
энергоблока

Пройти тренинг на командообразование, принять участие в 5 мероприятиях от станции/компании.

Машинист-
обходчик ТО

Принять участие в 3 мероприятиях от
станции/компании.

Машинист-
обходчик КО

Желание работать.

**ЗНАНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ, СХЕМ ОБОРУДОВАНИЯ,
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ИНСТРУКЦИЙ В ОБЪЕМЕ, СООТВЕТСТВУЮЩЕМ КАЖДОЙ ДОЛЖНОСТИ**



1. Создание рабочей группы.
2. Ранжирование профессий по «карьерной лестнице».
3. Определение перечня профессиональных компетенций.
4. Определение перечня лидерских/личностных компетенций.
5. Разработка системы оценок и контроля.



1. Создание работающего механизма продвижения по карьерной лестнице.
2. Повышение роли Совета молодых специалистов в жизни станции и компании в целом.
3. Повышение заинтересованности сотрудников «Т Плюс» в своей трудовой деятельности.



**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**