



# «Школа кадрового резерва»:

опыт подготовки руководителей  
филиалов компании

**Скаженик Екатерина**

кандидат филологических наук  
руководитель Корпоративного учебного центра  
ОАО ИНПРОМ



Если ты смотришь на год вперёд —  
выращивай *рис*.

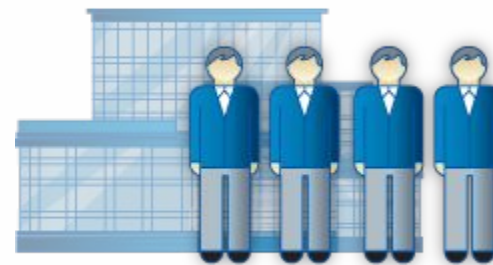
Если ты смотришь на двадцать лет вперёд —  
выращивай *деревья*.

Если ты смотришь вперёд на столетия —  
выращивай *людей*.

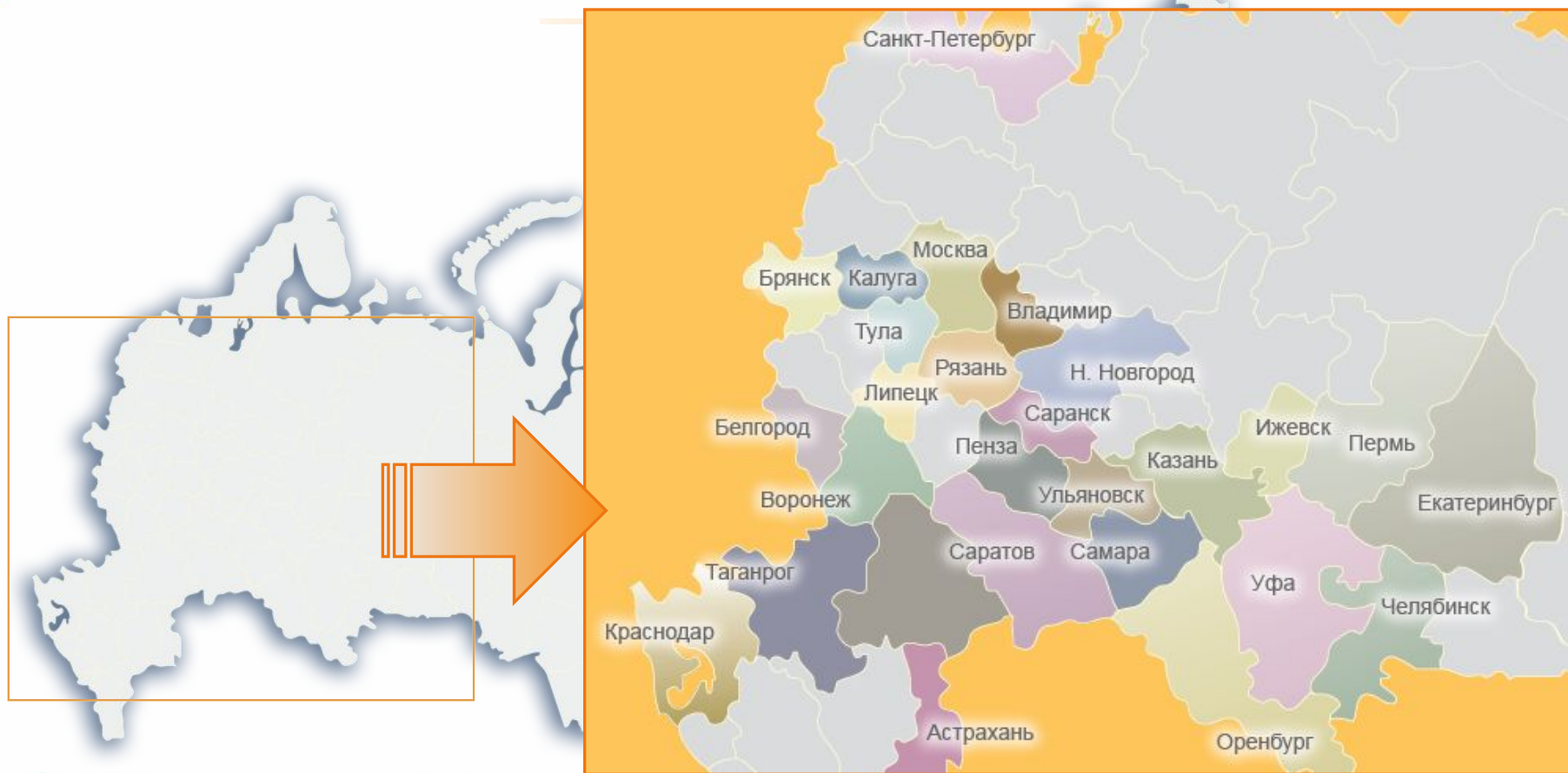
*Китайская мудрость*



- **28** сервисных металлоцентров
- **2800** человек — численность персонала
- более **12 млрд руб.** — объем продаж в 2006 году
- сертификат **BSI ISO 9001:2000**



## Карта филиальной сети



# Содержание

**1. Причины появления проекта >>**

**2. Описание проекта >>**

2.1. Задачи «Школы кадрового резерва»

2.2. Этапы осуществления проекта

**3. Результаты >>**



# 1. Причины появления проекта





## Причины появления проекта «Школа кадрового резерва»



### Интенсивное развитие компании

- I половина 2007 года —  
5 новых филиалов
- до 2011 года —  
42 подразделения  
в региональных центрах РФ



### Высокая потребность в большом количестве управленцев

## Что делать?



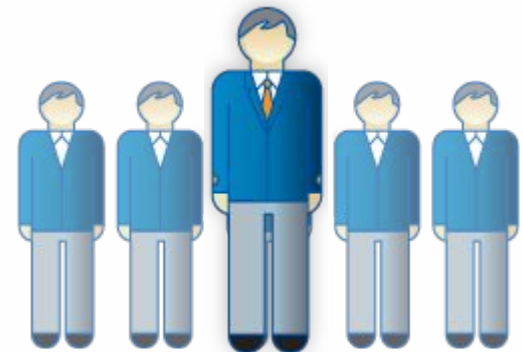
## 2. Описание проекта





## Задачи, поставленные руководством перед Корпоративным учебным центром

- отобрать перспективных сотрудников компании
- разработать программу обучения
- реализовать программу обучения



# Требования к программе

- учет специфики компании
- небольшой бюджет
- возможность реализации в кратчайшие сроки
- максимальная эффективность
- воспроизводимость



## Участники «Школы кадрового резерва»



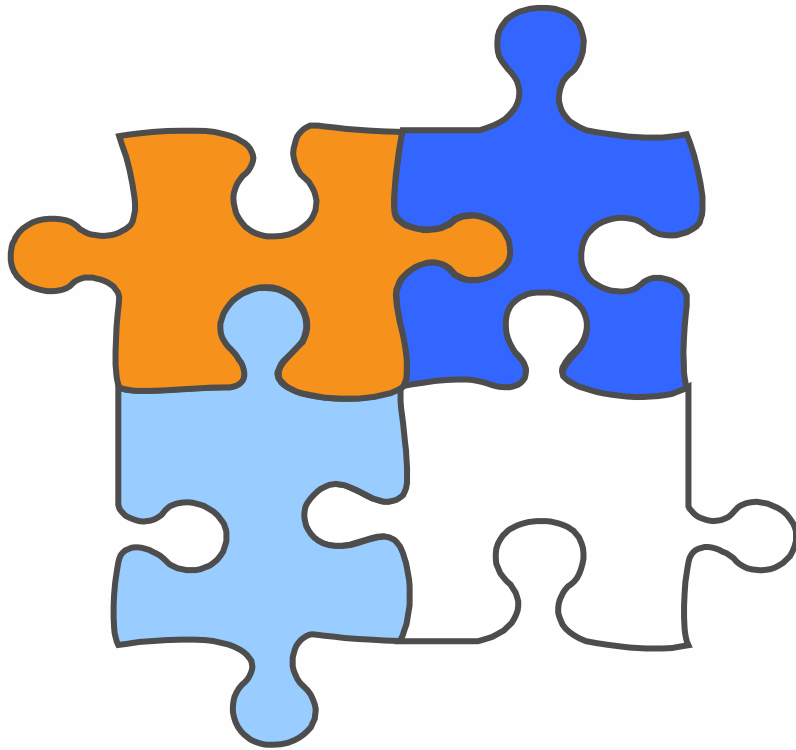
## II этап

Анкетная  
часть

Резюме

Творческая  
работа





Формирование группы участников  
«Школы кадрового резерва»  
отборочной комиссией  
во главе с Генеральным  
директором



## Блоки программы — все аспекты деятельности филиала

- управленческий
- юридический
- экономический
- коммерческий
- производственный
- хозяйственный
- информационные технологии
- бухгалтерский
- кадровый
- вопросы безопасности
- металловедение



## Разработчики

- генеральный директор
- директора по направлениям
- директора наиболее успешно действующих филиалов
- тренеры-консультанты Корпоративного учебного центра





## Формат обучения

**Продолжительность занятий — 10 дней**  
(76 астрономических часов):

- лекционные и семинарские занятия
- бизнес-тренинги
- круглые столы

Обучение с отрывом от производства.



## Место проведения — Корпоративный учебный центр

- проживание в корпоративной гостинице
- возможность самостоятельной работы в компьютерном классе
- обмен опытом со всеми участниками проекта в неофициальной обстановке

Непрерывный процесс обучения  
методом погружения в образовательную среду



## Преподаватели «Школы кадрового резерва»

- руководство компании
- тренеры-консультанты КУЦ



Возможность получения информации  
от первых лиц компании



## Методическое оснащение обучения

- подробный методический материал
- слайдовые программы
- видеофильмы
- видеокейсы
- компьютерный класс,  
оснащенный программными продуктами,  
используемыми в компании







# Этапы проверки знаний

## Экзамен

этап II

Собеседование  
с Экзаменационной Комиссией  
во главе с Генеральным директором

этап I

Бланковое тестирование по всему  
объему полученной информации

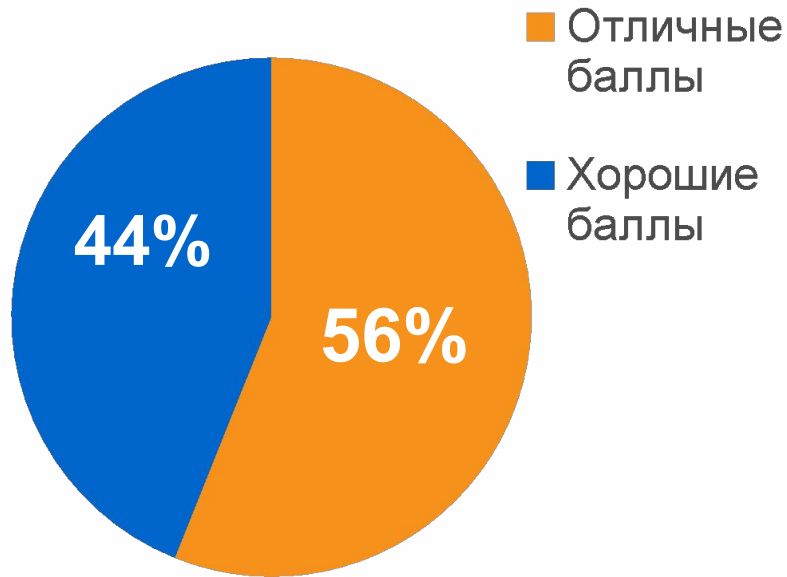


## 3. Результаты





## Результаты: проект в цифрах



Эффективность обучения, согласно анкетированию, проведенному среди выпускников Школы, составила **85%**



## Результаты: чего мы добились

- решен кадровый вопрос с руководящим составом для новых филиалов
- выработана жизнеспособная программа подготовки «своих» кадров





# Осенью 2007 года начинает работу III Школа кадрового резерва

