



«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*.

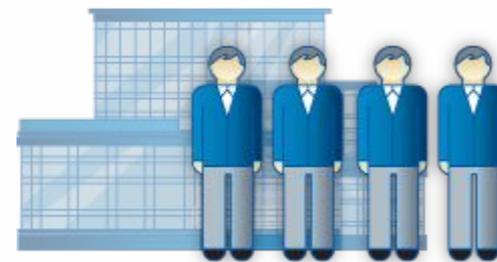
Если ты смотришь на двадцать лет вперёд —
выращивай *деревья*.

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

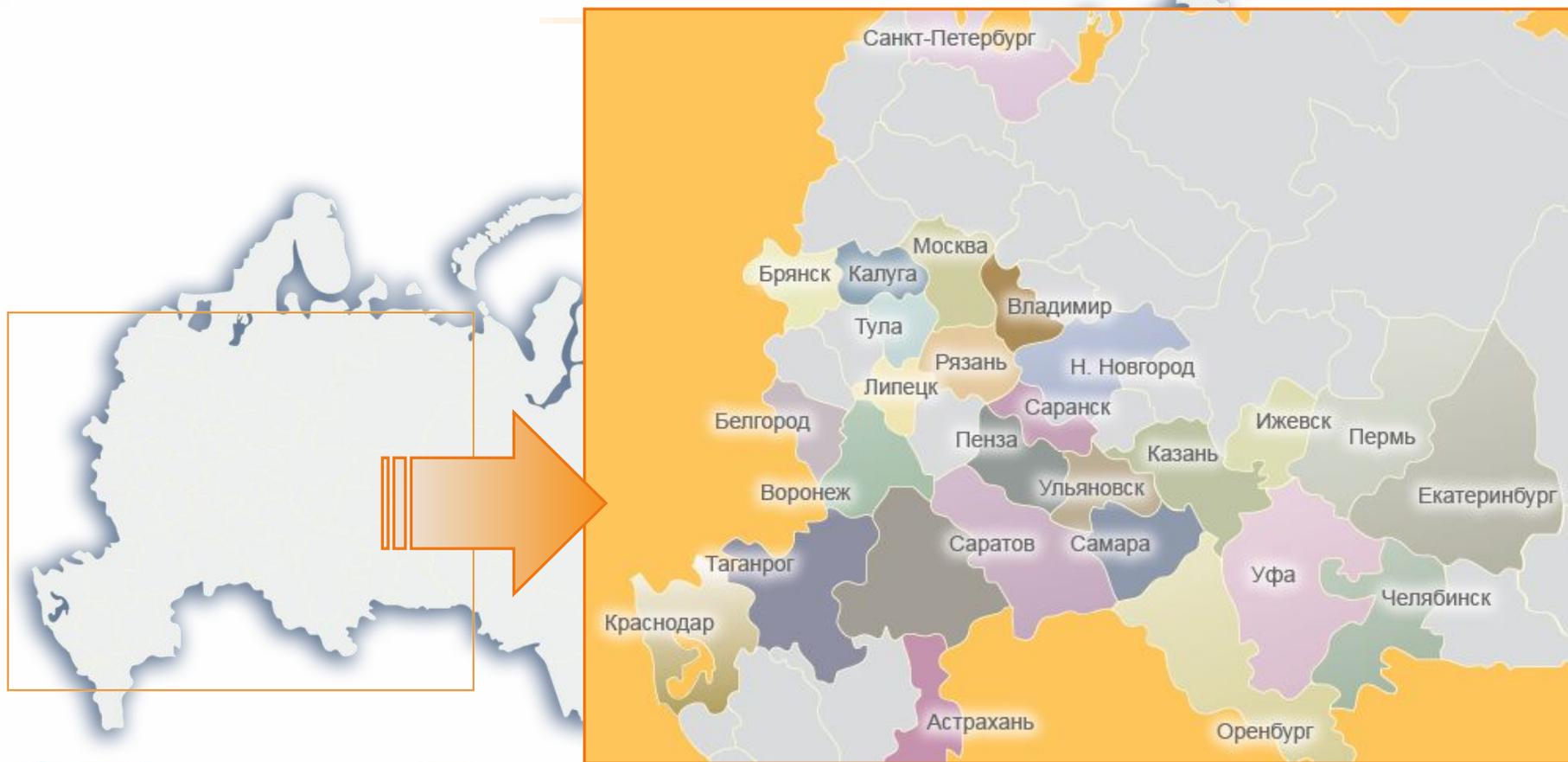
Китайская мудрость



- **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?

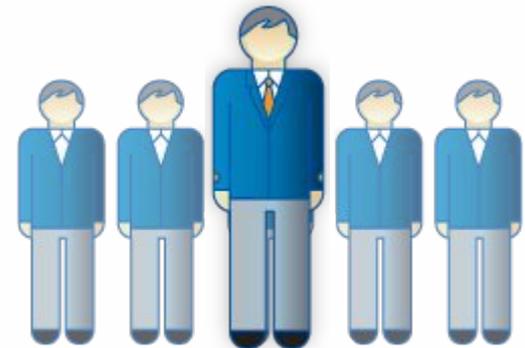


2. Описание проекта



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»



Самовыдвижение



Выдвижение
руководством



Рекомендации
КУЦ

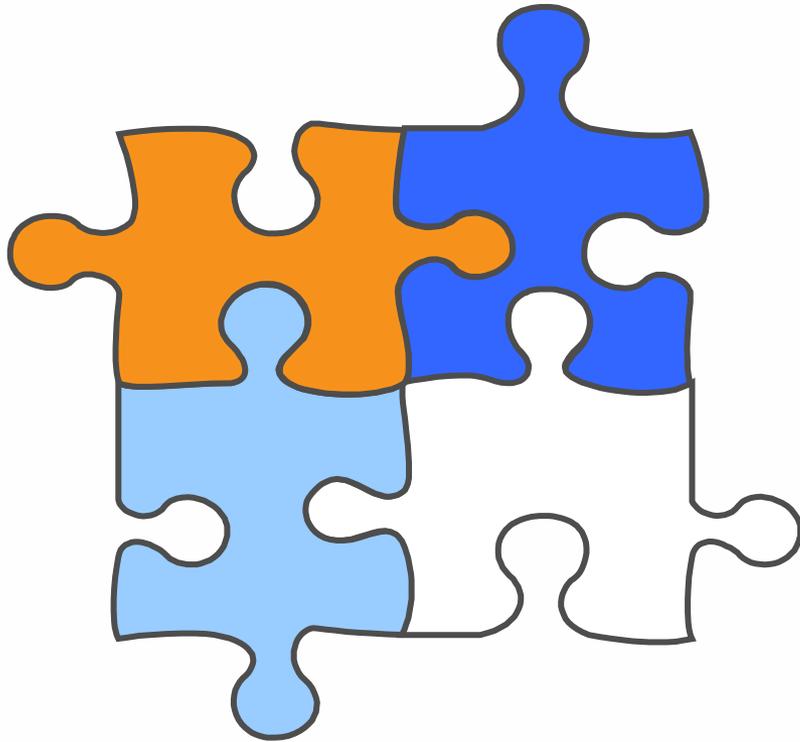
II этап

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

