

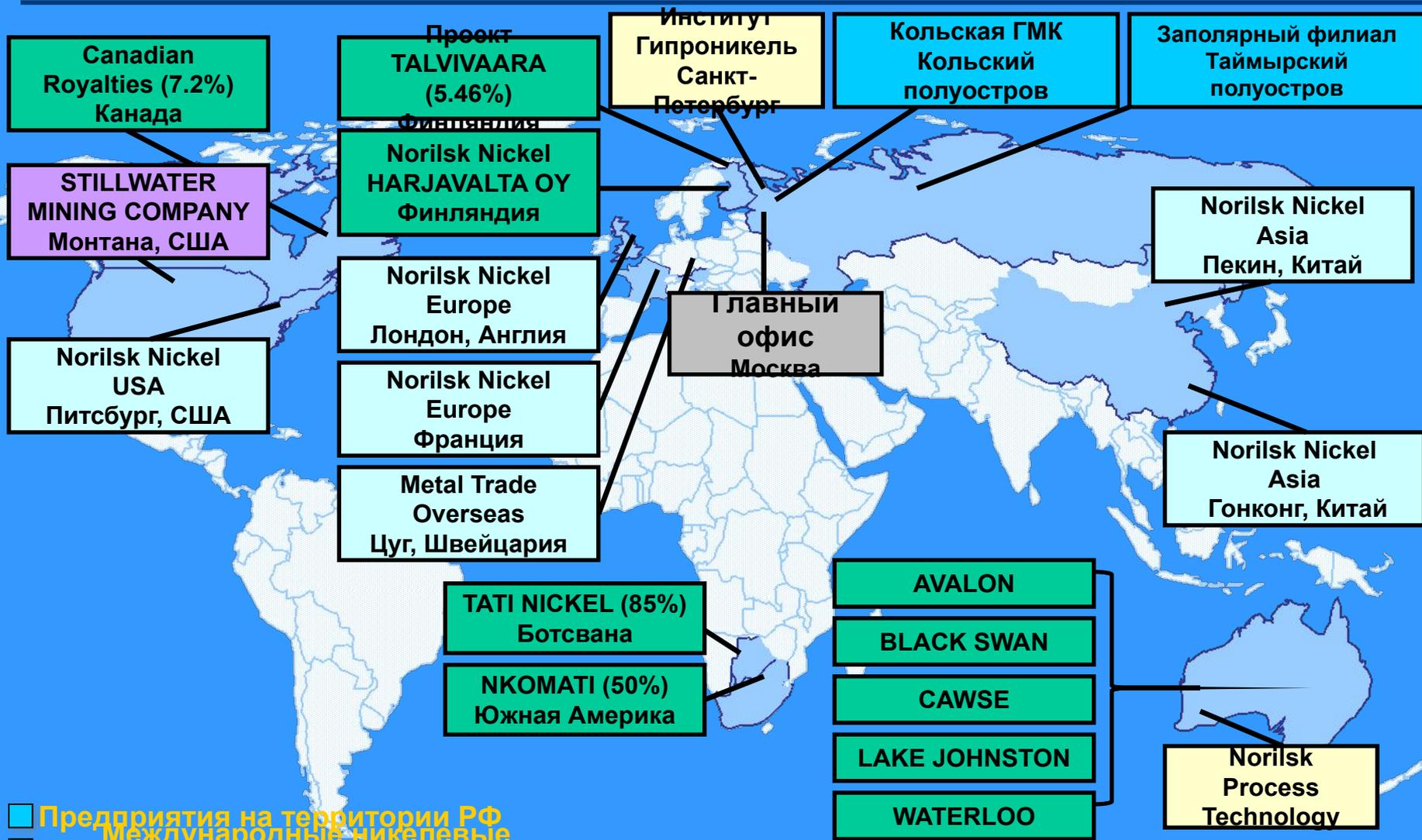


Молодые таланты – привлечение и развитие

Совместное заседание комиссии по вопросам развития
социальной сферы и повышения качества жизни населения
и комиссии по вопросам науки, профессионального
образования
и поддержки талантливой молодежи

г. Красноярск

География ОАО «ГМК «Норильский никель»



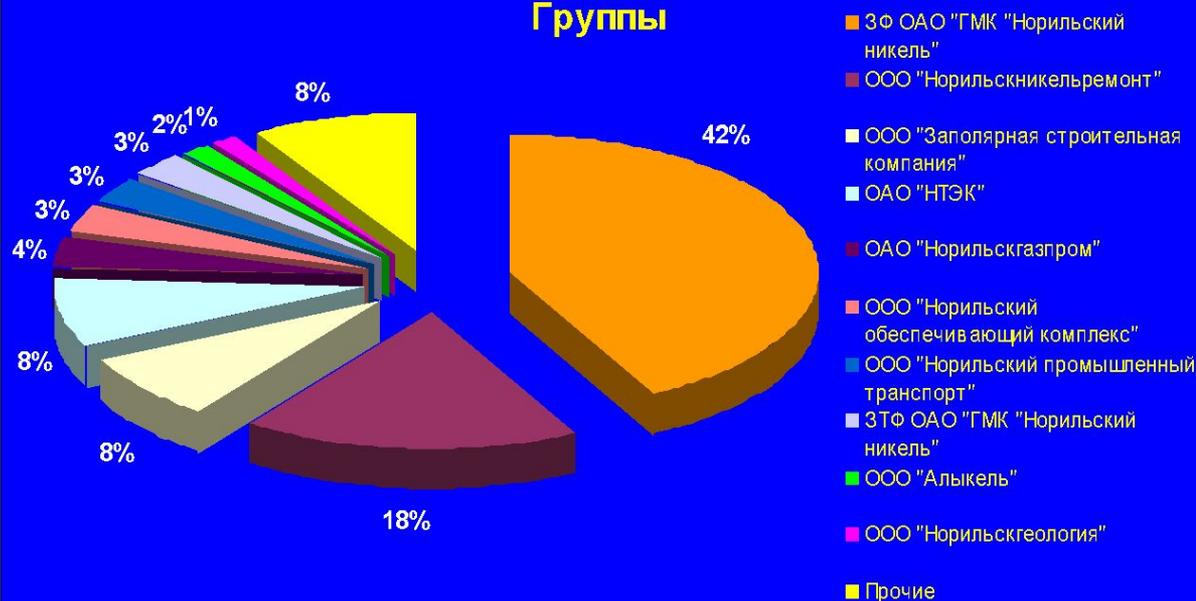
- Предприятия на территории РФ
- Международные никелевые
- Международные
- Научно-исследовательские организации

- Зарубежная
- Корпоративный центр

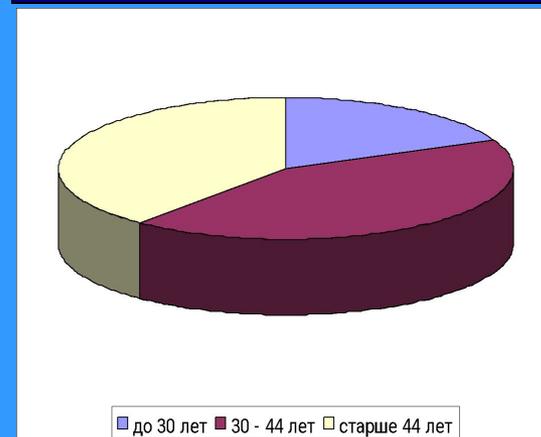
Структура персонала предприятий Группы «Норильский никель» в НПр

Численность работников предприятий Группы «Норильский никель», расположенных на территории города Норильска и Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района, более 55 тыс. человек, в том числе ЗФ ОАО «ГМК «Норильский никель» - более 23 тыс. человек (42%)

Распределение персонала по предприятиям Группы



Основные возрастные группы работников



ДО 30 ЛЕТ
18,4%

ОТ 30 ДО 44 ЛЕТ
42,6%

СТАРШЕ 44 ЛЕТ
38,9%

Ежегодно на предприятия Группы в НПр принимаются около 1 800 молодых работников в возрасте до 30 лет

Тенденции на рынке труда РФ

Повышение спроса на квалифицированных работников в промышленности

ВУЗы являются одним из основных источников поставки талантливых молодых работников

Остро стоит вопрос омоложения кадрового состава

Заметное уменьшение численности населения трудоспособного возраста

Ухудшение возрастного состава трудоспособного населения в средне- и долгосрочной перспективе

Основной вектор миграций - в Центр и на Юг страны

Удорожание трудовых ресурсов

Конкуренция за молодые таланты

Поиск и отбор молодых талантов: программы «Профессиональный старт», «Стажер»

Учреждения высшего и среднего профессионального образования

ГЕНЕРАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ:

- ✓ отбор школьников для поступления в ВУЗ на профильные специальности;
- ✓ целевая подготовка и отбор выпускников ВУЗов для приема на работу;
- ✓ совершенствование учебных программ по профильным специальностям;
- ✓ реализация дополнительных учебных программ для студентов, отобранных Компанией
- ✓ развитие системы дополнительного профессионального обучения Компании

Программа «Профессиональный старт»

- ✓ Для студентов старших курсов
- ✓ 20 профильных ВУЗов
- ✓ До 300 участников ежегодно

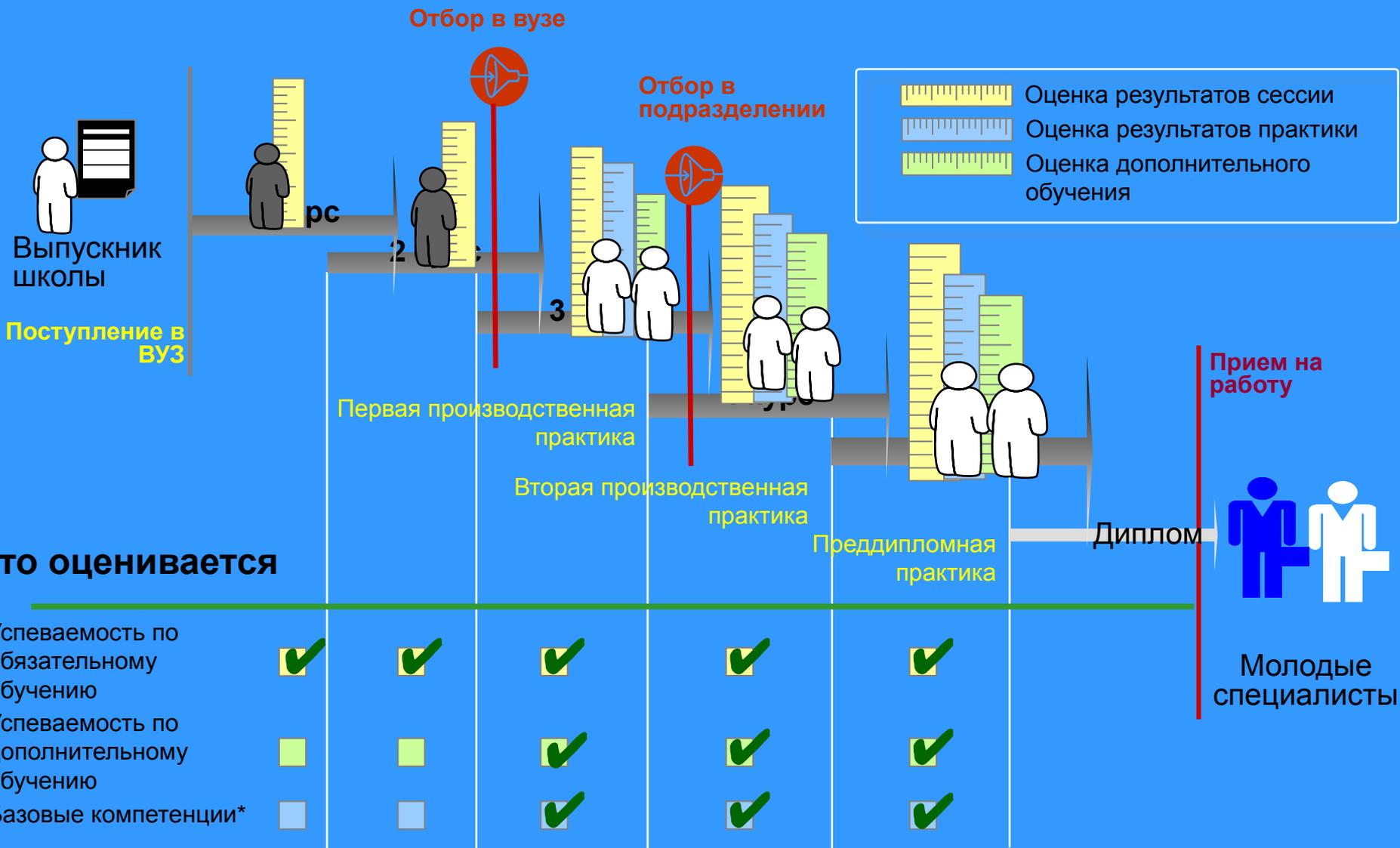
Конкурсный отбор наиболее перспективных выпускников и студентов

Программа «Стажер»

- ✓ Для выпускников
- ✓ До 150 участников ежегодно

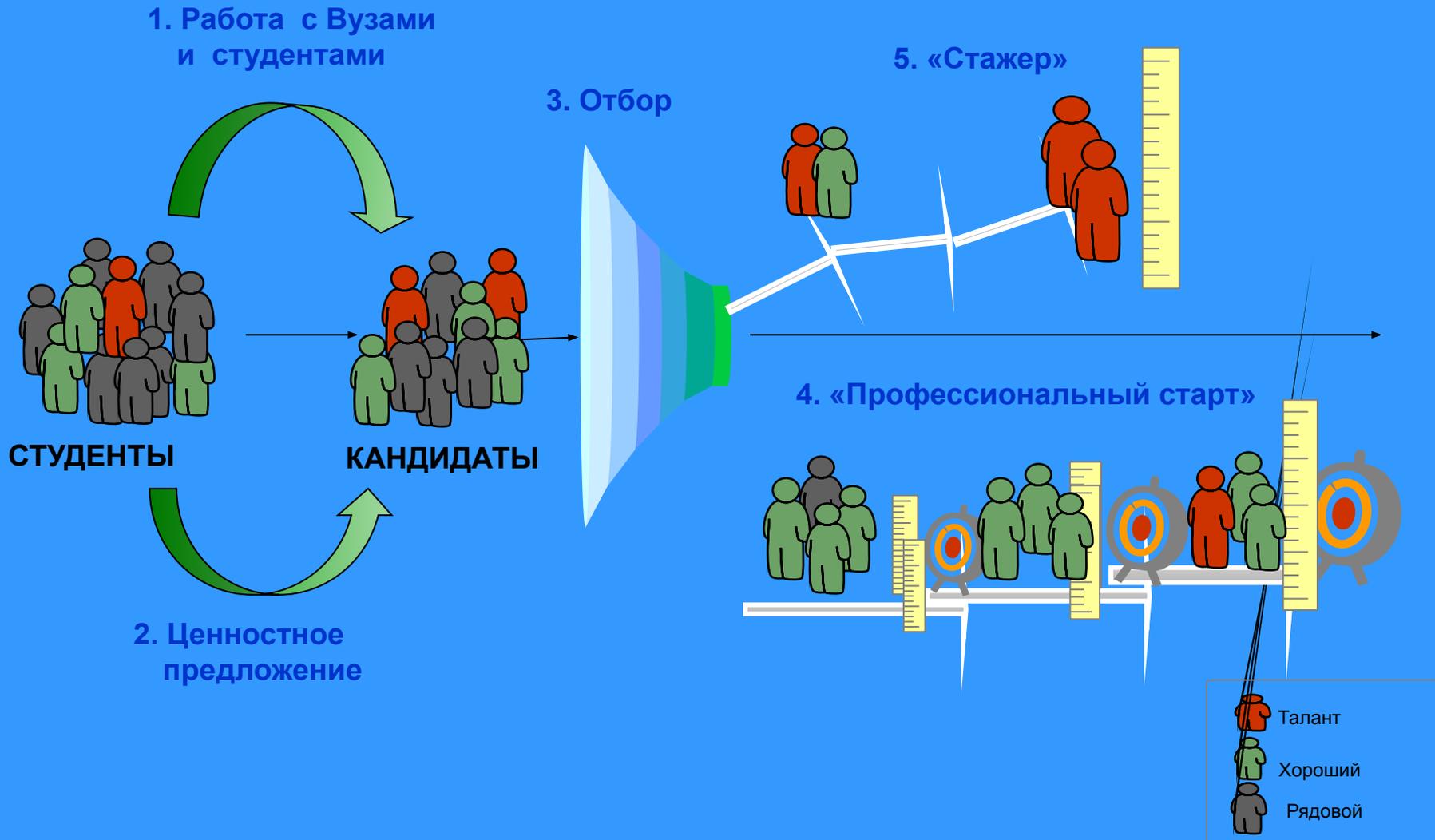
Работа в Компании

Цепочка привлечения лучших выпускников вузов

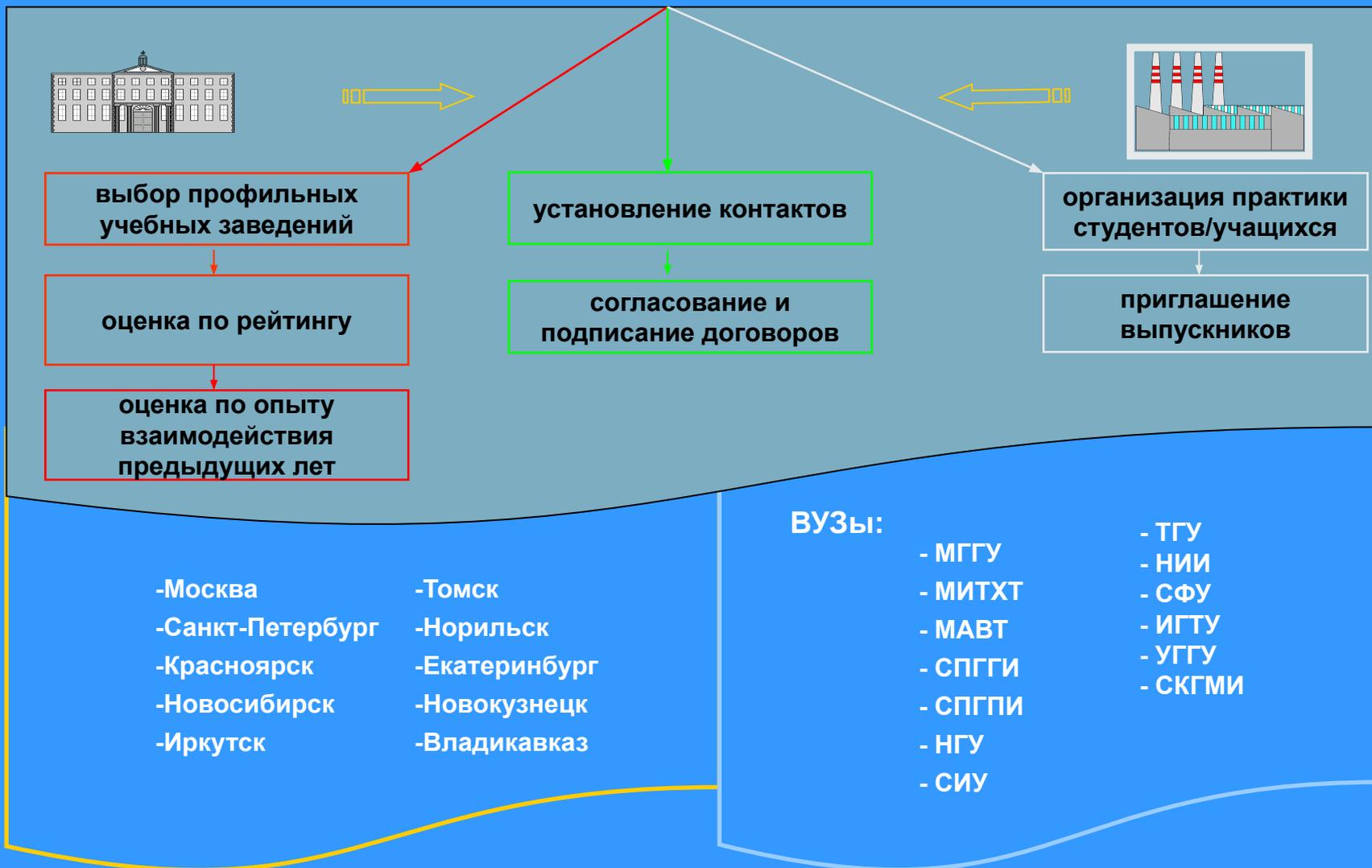


* Способность применять свои знания на практике, ответственность, умение работать в коллективе, поиск возможностей развития

Молодые таланты. Наша концепция

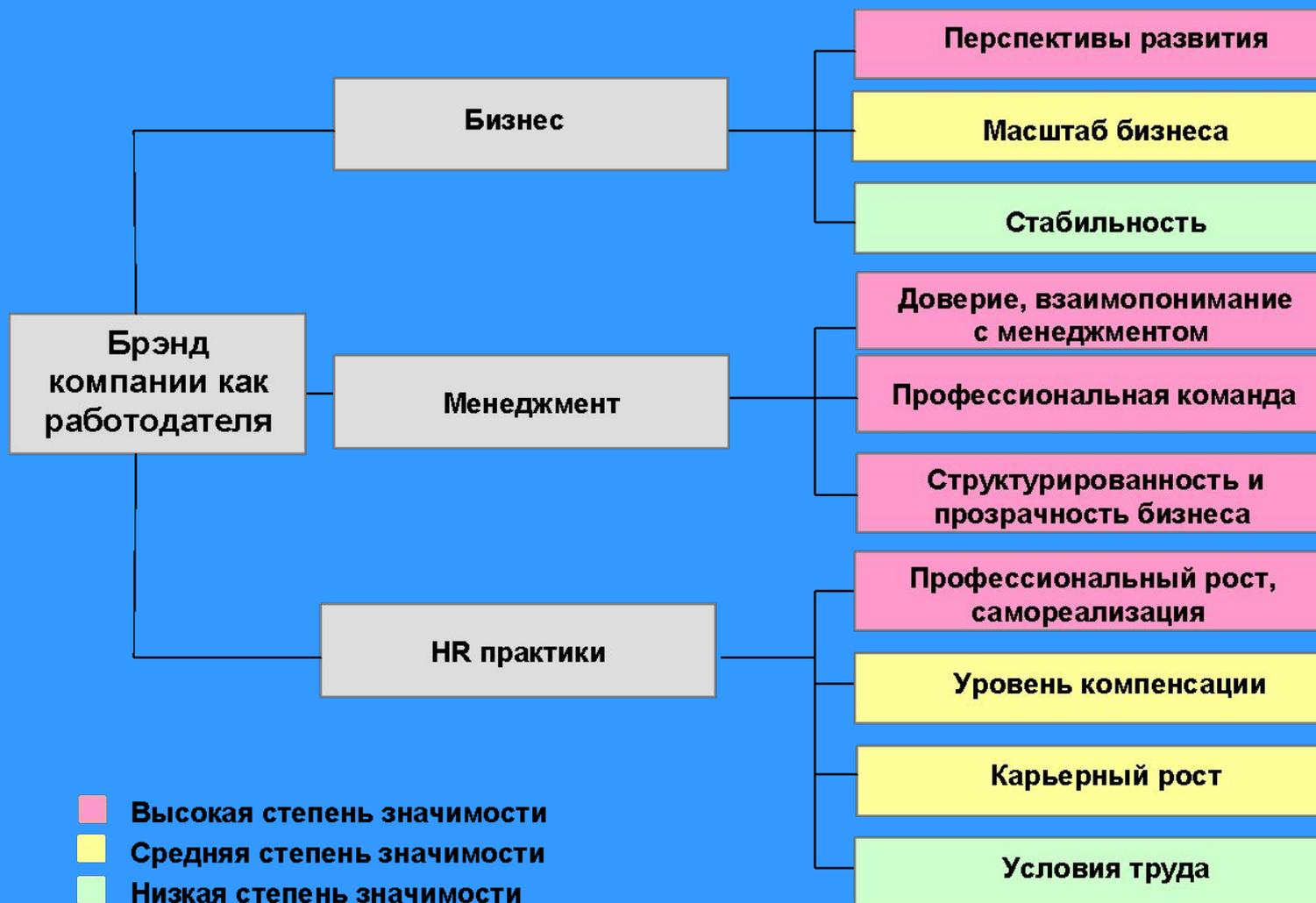


Направления работы



Атрибуты бренда работодателя, значимые для талантов*

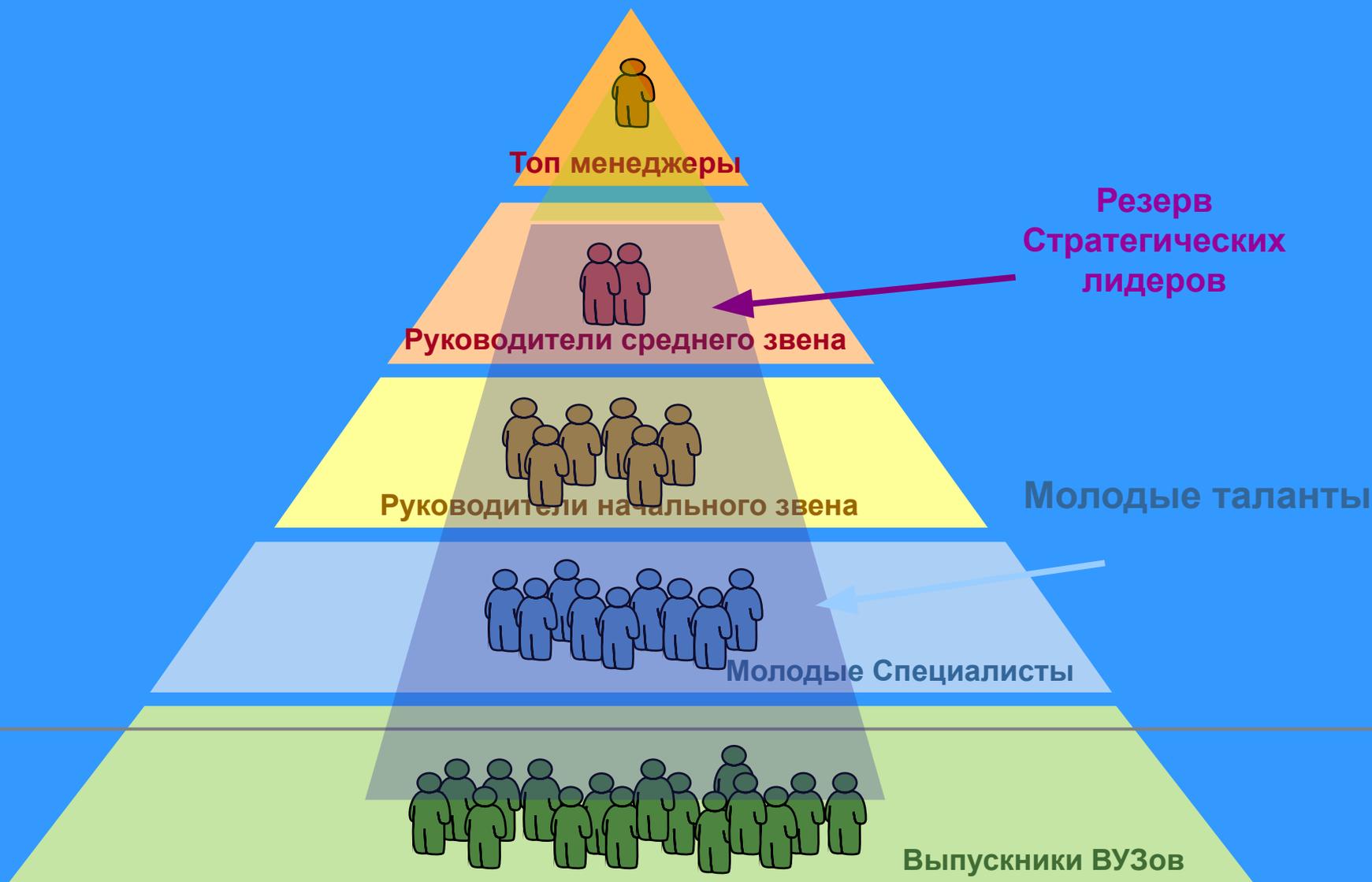
*Исследование: РосЭксперт

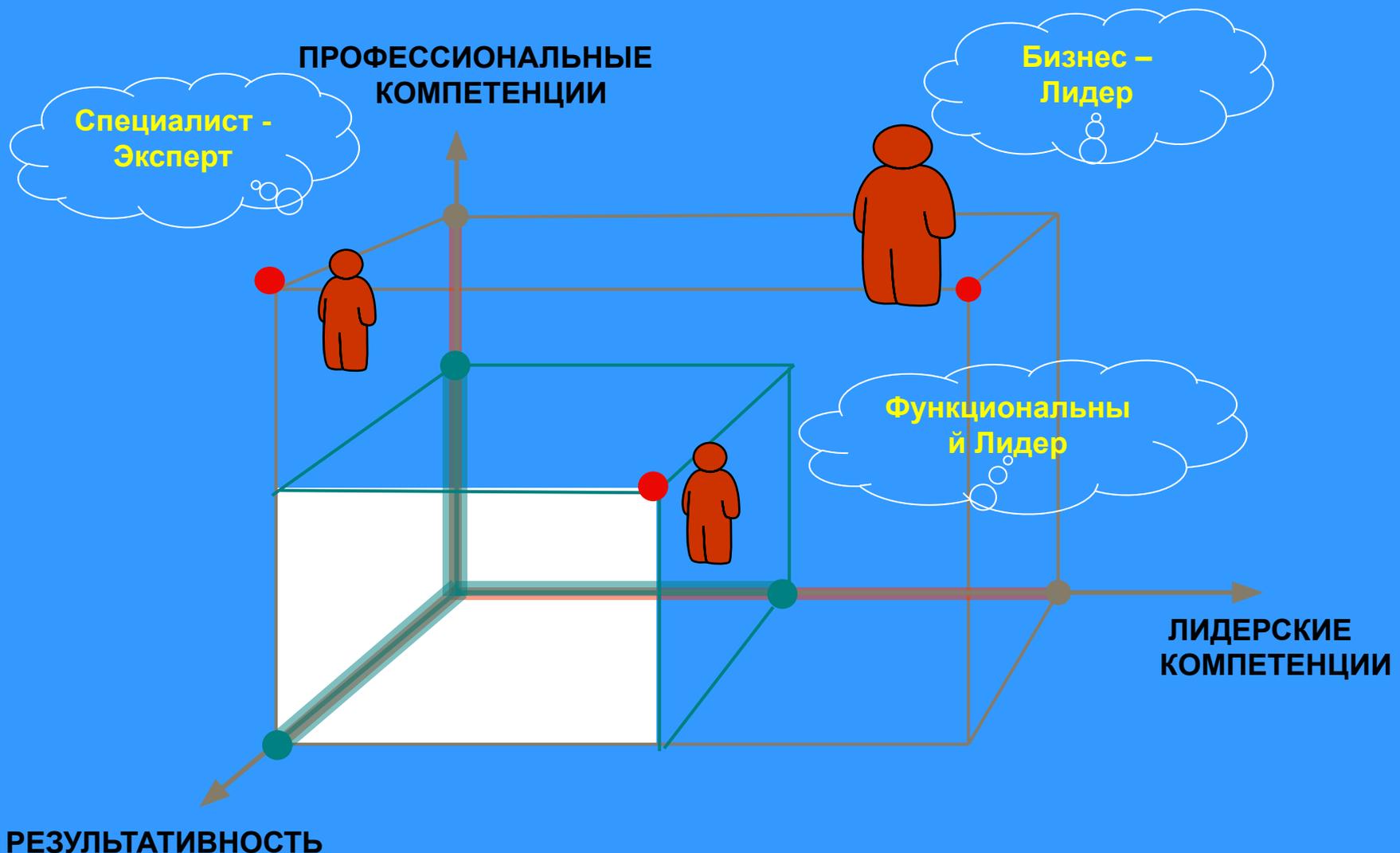


КОМПАНИЯ	РАБОТА	МЕНЕДЖМЕНТ	ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
<ul style="list-style-type: none">• Частная• Высоко - результативная• Динамично развивающаяся• Этический кодекс• Командная культура• Социальная ответственность• ОТ и ПБ – важнейший фокус	<ul style="list-style-type: none">• Инновационные технологии• Инвестиции в развитие персонала• Постоянные изменения, вызовы• Заимствование лучших мировых практик• Возможность зарубежных стажировок	<ul style="list-style-type: none">• Ориентация на достижения• Высокая квалификация• «Команда»• Наставничество	<ul style="list-style-type: none">• Краткосрочное и долгосрочное премирование• Корпоративные конкурсы и номинации• Кредит для молодых специалистов• Компенсации вновь принятым• Профразвитие



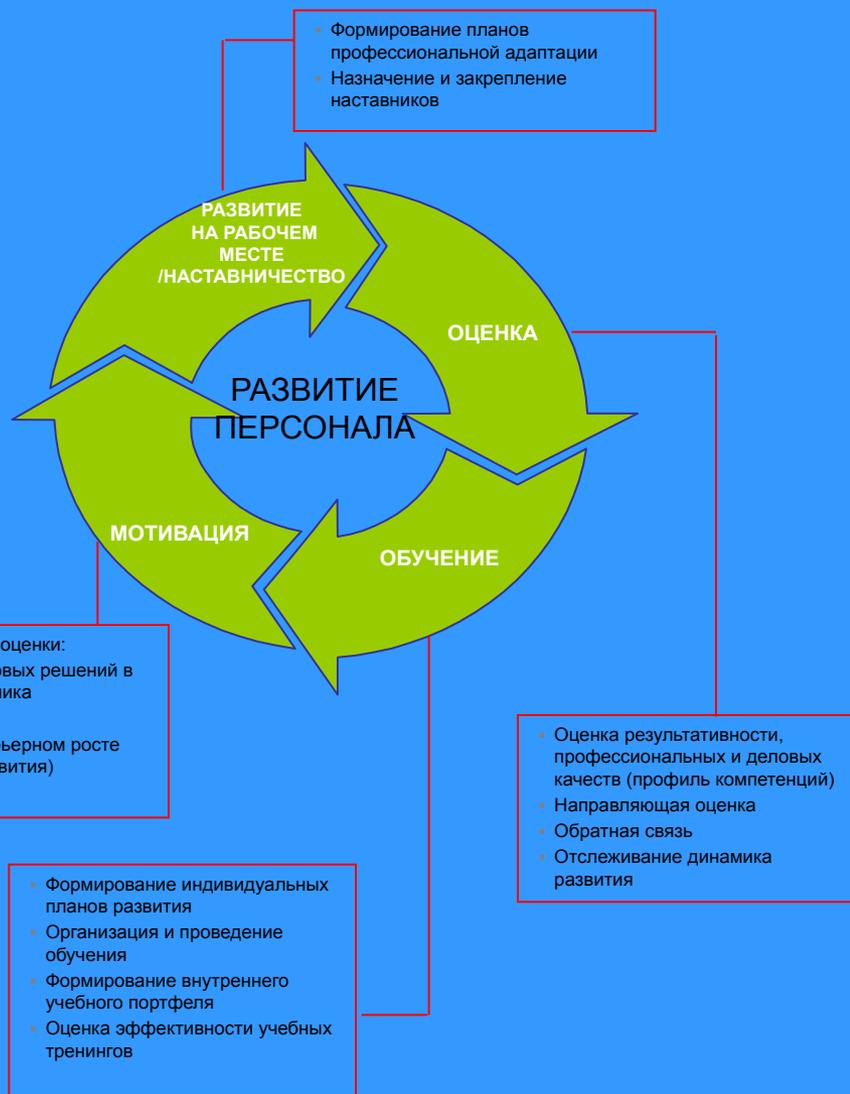
Эволюция выявления и развития талантов





Эволюция компетенций талантов

	Специалисты	Руководители начального звена	Руководители среднего звена	Руководители высшего звена	
Деловые качества					
1	Анализ ситуации и принятие решений	Анализ и решение проблем	Принятие взвешенных решений	Перспективное экономическое мышление	Стратегическое мышление
2	Управление рабочим процессом	Самоорганизация	Организация рабочего процесса	Управление эффективностью	Создание культуры эффективности
Взаимодействие					
3	Коммуникация и вовлечение других	Четкость в коммуникации	Эффективная коммуникация	Убеждающая коммуникация	Построение партнерских отношений и убеждающая коммуникация
4	Командное взаимодействие	Работа в команде	Командное лидерство	Лидерство в многофункциональной команде	Корпоративное командное лидерство
Лидерские качества					
5	Управление изменениями	Инициатива и открытость	Внедрение изменений	Лидерство в изменениях	Лидерство в стратегических изменениях
6	Развитие себя и других	Мотивация и способность к развитию	Саморазвитие/наставничество	Саморазвитие/привлечение и развитие талантов	Развитие организационного потенциала
Личные качества					
7	Ориентация на результат	Ориентация на результат			
8	Честность и этическое поведение	Честность и этическое поведение			



Стимулирование и поощрение танталов

Программа «Солидарная корпоративная пенсия»

Начало действия – 2002 год

- Участники программы - высококвалифицированные кадровые работники со стажем работы в Компании 5 и более лет.
- Участие в программе обеспечивает работнику дополнительную негосударственную пожизненную пенсию.

Количество участников

2 046

Программа «Льготное кредитование»

Начало действия – 2004 год

- Участники программы – высококвалифицированные работники и руководители различного уровня, имеющие особые заслуги в трудовой деятельности.
- Программа предоставляет право получения жилищного кредита или потребительского кредита на льготных условиях по упрощенной схеме оформления и обеспечения в ДО «Заполярный» ВСФ АКБ «Росбанк» г. Норильска.

345

Программа содействия в обустройстве вновь принятым работникам по приглашению Компании из других регионов

Начало действия – 2007 год

- Участникам программы в течение 3 лет ежемесячно производятся выплаты для оплаты найма коммерческого жилья или проживания в общежитиях.
- После первого года работы программа предоставляет право получения кредита для приобретения жилья в НПП на льготных условиях в ДО «Заполярный» ВСФ АКБ «Росбанк».

230

Программа «Корпоративные дополнительные отпускные выплаты на проезд»

Начало действия – 2005 год

- Участники программы - работники, получившие Государственные, Правительственные, Ведомственные и Корпоративные награды и звания.
- Участники программы получают дополнительную денежную выплату на проезд к месту отдыха .

5 389



Совместный проект «Молодые таланты – ключевой фактор модернизации производства и региона»



Цель проекта – формирование и реализация комплексной молодежной политики (далее по тексту – *КМП*) ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее по тексту – *Компани*), которая позволила бы **превратить молодые кадры в основную движущую силу модернизации, инновационного и устойчивого развития Компани и региона.**

Основные задачи проекта

- Объединение существующих видов работы, проектов и предполагаемых инициатив в области привлечения, подготовки, обеспечения профессионального и карьерного роста молодых кадров **во взаимосвязанную, единую систему мер, подчиненную реализации цели проекта** – превращению молодежного контингента в основного носителя инноваций и модернизации;
- Разработка **концепции и принципов КМП** на основе сопоставимого зарубежного и российского опыта, использования достижений Компани, анализа современных требований к модернизации и устойчивому развитию отрасли, Компани и региона;
- Подготовка **пакетов методических рекомендаций («дорожных карт»)**, обеспечивающих Компанию инструментарием, необходимым для эффективной реализации КМП;
- Подготовка **рекомендаций о «связке» КМП с другими направлениями модернизационной политики Компани** (ввиду естественной и значительной «подвижности» состава целевой группы «молодые кадры» очевидна необходимость дальнейшего использования и развития потенциала данной группы при переходе работников в последующие возрасты).