


КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ

комплексная программа подготовки



Программа подготовки кадрового резерва
с использованием активных форм обучения.
Разработана и апробирована
Кашинцевым Сергеем Анатольевичем

ООО «Нордекс» г. Санкт – Петербург, ул Тухачевского,
дом 27/2 офис 1465 тел. 8 (812) 374-56-60

Программа подготовки кадрового резерва предприятия

Дефицит квалифицированных управленческих кадров создает острую необходимость проведения внутрикорпоративного обучения на предприятиях. Реализуемые программы подготовки управленцев на государственном уровне не всегда приводят к ожидаемым результатам. Учитывая имеющуюся ситуацию на рынке труда и стремясь максимально удовлетворить потребности наших клиентов, в течение последних шести лет специалистами нашей компании разработаны и реализованы проекты по подготовке кадрового резерва в предприятиях угольной промышленности, металлургии, энергетики и в торгово-производственных компаниях.

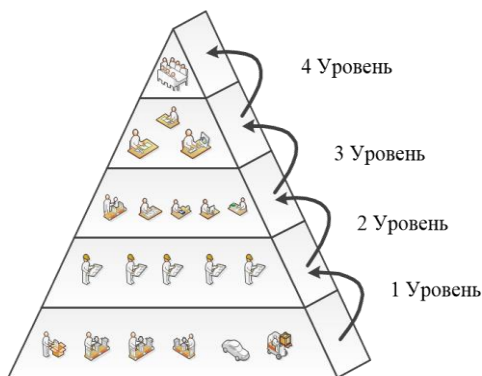
Каждый из реализуемых проектов адаптируется под фактические потребности предприятия с учетом пожеланий заказчика и имеющейся кадровой ситуации в предприятии.

При реализации проектов совместно с нашими клиентами разрабатываются положения по кадровому резерву, проводится диагностика с целью отбора персонала в кадровый резерв, проводится подготовка специалистов предприятия, осуществляющих внутрикорпоративное обучение.

При построении системы обучения кадрового резерва, мы выделили четыре уровня подготовки. Осуществляя реализацию данных программ, мы убедились в оптимальности данного подхода, но понимая специфичность предприятий, готовы совместно с Вашими специалистами разработать и иные модели подготовки кадрового резерва Вашего предприятия.

Ниже приведена ориентировочная схема разделения кадрового по уровням подготовки и дано краткое описание целей обучения. Более подробную информацию Вы можете получить, обратившись к специалистам нашей компании.

Модель подготовки кадрового резерва



1 уровень – исполнители, имеющие потенциал роста на руководителей начального уровня, зачисленных в резерв на должность мастера или приравненных к ним по должностным обязанностям.

2 уровень – руководители низшего звена – это технический уровень управления, его еще называют оперативным уровнем управления, имеющим потенциал роста и зачисленных в резерв руководителей среднего звена первой ступени (заместители начальников цехов, заместители начальников отделов и служб, а так же руководители вспомогательных подразделений).

3 уровень – руководители среднего звена первой ступени – общеуправленческий уровень, уровень организации и контроля деятельности производственного процесса, имеющих потенциал роста и зачисленных в кадровый резерв руководителей среднего звена второй ступени, на должности руководителей ключевых подразделений предприятий.

4 уровень – руководители среднего звена – общеуправленческий уровень, уровень организации и контроля деятельности производственного процесса, руководители ключевых подразделений предприятий, имеющих потенциал роста и зачисленных в кадровый резерв руководителей высшего звена.

Ориентировочный учебный план

«Повышение квалификации работников (исполнителей) зачисленных в группу кадрового резерва» (1 уровень)

Категории слушателей – исполнители, бригадиры, мастера.

Срок обучения – 6 месяцев (или 12 месяцев – на усмотрение заказчика)

Форма обучения – очная с частичным отрывом от производства

Место обучения – Определяется по договоренности с заказчиком

Организатор учебного процесса – Заказчик совместно с ООО «Нордекс» (согласно договоренности)

	Основные разделы и темы	Количество часов		
		Всего	В том числе	
			Лекции и семинары	Практические занятия, Тренинги
1	Общие понятия процесса управления людьми	8	8	
2	Семинар с элементами деловой игры «Особенности деятельности руководителя начального уровня»	8		8
3	Процесс внедрения инноваций и изменений (Новые технологии в отрасли)	8	8	
4	Семинар с элементами деловой игры «Основы построения эффективного взаимодействия с подчинёнными»	8		8
5	Охрана труда и ТБ на предприятии	8	8	
6	Семинар с элементами деловой игры «Основы эффективного управления подчиненными»	8		8
Итого		48	24	24

Тематика теоретической подготовки может быть изменена по желанию заказчика.

С целью экономии средств возможно проведение теоретической подготовками работниками заказчика.

Практические занятия проводят специалисты ООО «Нордекс».

По дополнительной договоренности специалисты ООО «Нордекс» могут провести подготовку работников заказчика с целью последующей проведения практических занятий специалистами заказчика. В этом случае ООО «Нордекс» разрабатывает весь пакет материалов необходимых для проведения практических занятий и проводит совместные занятия со специалистами заказчика для стажировки данных специалистов.

Ориентировочный учебный план

«Повышение квалификации руководителей и специалистов, зачисленных в группу кадрового резерва среднего уровня» (2 уровень)

Категории слушателей – мастера, заместители начальников вспомогательных отделов, заместители начальников вспомогательных цехов.

Срок обучения – 12 месяцев (или 24 месяца – на усмотрение заказчика)

Форма обучения – очная с частичным отрывом от производства

Место обучения – Определяется по договоренности с заказчиком

Организатор учебного процесса – Заказчик совместно с ООО «Нордекс» (согласно договоренности)

	Основные разделы и темы	Количество часов		
		Всего	В том числе	
			Лекции и семинары	Практические занятия, Тренинги
1	Понятие современный менеджмент	4	4	
2	Общие понятия менеджмента	4	4	
3	Формирование позиции «Я –Руководитель» Значение в системе. Саморазвитие.	18		18
4	Основные навыки управления	8	8	
5	Общение как эффективный инструмент управления	18		18
6	Управление сложными ситуациями в подразделении.	18		18
7	Общие понятия мотивации и влияния	18		18
8	Охрана труда и ТБ на предприятии	8	8	
9	Эффективное распределение и планирование деятельности подчинённых. Самоорганизация	18		18
Итого		114	24	90

Тематика теоретической подготовки может быть изменена по желанию заказчика.

С целью экономии средств возможно проведение теоретической подготовки работниками заказчика.

Практические занятия проводят специалисты ООО «Нордекс».

Ориентировочный учебный план

«Повышение квалификации руководителей и специалистов зачисленных в группу кадрового резерва руководителей ведущих подразделений» (3 уровень)

Категории слушателей – заместители руководителей и руководители ведущих подразделений

Срок обучения – 24 месяца (или 36 месяцев – на усмотрение заказчика)

Форма обучения – очная с частичным отрывом от производства

Место обучения – Определяется по договоренности с заказчиком

Организатор учебного процесса – Заказчик совместно с ООО «Нордекс» (согласно договоренности)

	Основные разделы и темы	Количество часов		
		Всего	В том числе	
			Лекции и семинары	Практические занятия, Тренинги
1	Введение в программу обучения	16	8	8
2	Общий и стратегический менеджмент	8	8	
3	Принятие роли руководителя	18		18
4	Навыки управления.	8	8	
5	Имидж. Публичная деятельность руководителя	18		18
6	Организационное поведение	8	8	
7	Деловое общение	18		18
8	Управление персоналом	8	8	
9	Построение эффективного взаимодействия	18		18
10	Конфликтология	8	8	
11	Управление конфликтом	18		18
12	Иновационные методы управления.	8	8	
13	Лидерство. Команда и коллектив	18		18
14	Правовые аспекты управления	8	8	
15	Методы психологического влияния	18		18
16	Принципы управления мотивацией.	8	8	
17	Мотивация персонала	18		18
18	Производственный менеджмент	8	8	
19	Ресурсы руководителя	18		18
20	Финансовый менеджмент	8	8	
21	Проектное управление	18		18
22	Личный менеджмент.	8	8	
23	Самоменеджмент	18		18
24	Общая экономика. Экономический менеджмент	8	8	
25	Профвыгорание. Управление стрессом	18		18
	Методы написания выпускных работ	8	8	
	Защита выпускных работ	6	6	
Итого		350	126	224

Тематика теоретической подготовки может быть изменена по желанию заказчика.

С целью экономии средств возможно проведение теоретической подготовки работниками заказчика.

Практические занятия проводят специалисты ООО «Нордекс».

Ориентировочная схема работы

«Повышение квалификации руководителей зачисленных в кадровый резерв на позиции высшего менеджмента компании» (IV уровень - Руководители высшего звена)

Категория слушателей - Руководители, прошедшие обучение по программе III уровня и рекомендованные в кадровый резерв на руководящие должности IV уровня, а также работники, зачисленные в кадровый резерв по инициативе руководства компании.

Учитывая особую значимость и малочисленность данного уровня подготовки, а также необходимость целевого обучения и всестороннего развития личности руководителя, для каждого из специалистов данного уровня разрабатывается индивидуальная схема повышения квалификации.

При разработке индивидуальной схемы повышения квалификации, с целью ее оптимизации и обеспечения максимальной эффективности проводятся следующие подготовительные мероприятия:

- Консультации представителями высшего менеджмента компании, с целью уточнения задач развития каждого отдельного специалиста и получения особых указаний по их развитию (определение возможных перспектив роста специалиста и его направленности)
- Психологическая диагностика (в индивидуальном порядке по персональным договорам), с целью выявления индивидуально-психологических потенциалов и формирования программы личностного развития и развития управленческих компетенций опирающихся на психологические структуры личности.
- Проверка базовых знаний по специализации резервиста, с целью определения необходимости повышения профессиональных компетенций специалиста и определения направлений профессиональной подготовки.
- Анализ полученных данных, с целью формирования индивидуального плана развития. Утверждение индивидуального плана развития и определение ориентировочного бюджета на подготовку данного специалиста.
- Подбор учебных организаций и учебных программ, максимально удовлетворяющих потребностям в развитии специалиста зачисленного в кадровый резерв. Подбор консультантов и заключение с ними договоров на сопровождение развития данных специалистов.
- Определение длительности и графика реализации индивидуальной программы развития для каждого из специалистов проходящих повышение квалификации по данной программе.

При реализации данной индивидуальных планов развития с целью обеспечения максимальной эффективности и практика – ориентированности необходимо реализация следующих мероприятий:

- Прохождение обучение в учебных организациях, рекомендованных специалисту службой управления персонала «Заказчика», с предоставлением отчетов по каждому этапу обучения, но не реже чем один раз в полгода (схема отчета согласуется индивидуально при направлении резервиста на обучение)
- Проведение консультаций с внешними специалистами (ООО «Нордекс») по вопросам реализации индивидуального плана развития и с целью контроля за

реализацией программы развития (периодичность консультаций и формы отчетов консультанта и резервиста согласуются отдельно при утверждении индивидуального плана развития)

- Встречи с представителями высшего менеджмента, для индивидуального собеседования и отчета о реализации программы развития (необходимость и частота определяется высшим руководством компании)
- Стажировки на различных должностях в предприятии (схема стажировок и их продолжительность определяется в индивидуальном плане развития. По окончании каждой стажировки резервистом составляется отчет)
- Консультирование со специалистами службы управления персоналом по вопросам корректировки программы индивидуального развития, а так же с привлеченными консультантами (в случае необходимости при опережении плана индивидуального развития или отставания от запланированного графика развития компетенций)

Учитывая степень значимости данных специалистов в деятельности предприятия и масштабность затрат на их обучение, возможно заключение дополнительных соглашений с консалтинговыми компаниями осуществляющими сопровождение реализации индивидуальных программ развития.

Вся информация по оценке, формированию индивидуальных программ развития и реализации данных программ, а также по аттестации лиц, прошедших данную программу, является строго конфиденциальной. Со всеми консультантами и специалистами, допущенными к данной информации, заключается дополнительное соглашение о конфиденциальности.

Эффективность реализации индивидуальных планов развития и самой программы по индивидуальной подготовке резервистов данного уровня определяется высшим менеджментом компании.

