

НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОНЦЕРН



ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЕКТЕ

Целью формирования управленческого кадрового резерва является выявление и подготовка высокопотенциальных управленцев Концерна «Техмаш» для назначения на ключевые руководящие должности для достижения стратегических целей 2025.



КЛЮЧЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ

должности, оказывающие решающее влияние на эффективность бизнес-процессов Холдинговой компании согласно стратегическим целям.



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КОНЦЕРНА «ТЕХМАШ» -

отобранные в соответствии с утвержденными критериями работники, занимающие различные должности, для подготовки и последующего назначения на ключевые должности более высоких уровней.

Выдвижение кандидатов в кадровый резерв происходит по рекомендации непосредственного руководителя кандидата или путем самовыдвижения.

ОТБОР КАНДИДАТОВ

Отбор кандидатов в кадровый резерв состоит из трех этапов:

1. Отбор по формальным критериям

Кандидаты для включения в кадровый резерв должны соответствовать следующим формальным требованиям:

- 1. Возраст до 50 лет;*
- 2. Стаж работы в составе Холдинга от 2-х лет;*
- 3. Управленческий стаж 3—5 лет.*

На каждую ключевую должность предоставляется по 2 кандидата для включения в кадровый резерв.

2. Дистанционная диагностика

Дистанционная диагностика способностей, компетенций, стремления к достижениям (тесты, опросник).

3. Очная диагностика

Бизнес-игра, кейсы, интервью.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Из числа кандидатов, успешно прошедших все этапы диагностики, формируется список высокопотенциальных управленцев — управленческий кадровый резерв.

Работники, вошедшие в состав кадрового резерва, зачисляются на программу обучения, которая ориентирована на развитие управленческих компетенций, способствует укреплению коммуникаций управленческой команды и позволяет разработать и защитить в ходе программы проекты, которые решают актуальные задачи, стоящие перед Концерном «Техмаш».