



Система развития персонала компании предусматривает следующие ключевые направления: формирование кадрового резерва, развитие руководителей и совершенствование практик корпоративного обучения.



Подробнее о системе развития персонала читайте в отчете о корпоративной социальной ответственности за 2018 г.

PDF, 17.2 MB

Формирование кадрового резерва

Компания реализует систему управления кадровым резервом, направленную на обеспечение кадровой защищенности ключевых позиций линейных руководителей.

Над каждым кандидатом, прошедшим этапы оценки и отбора и зачисленным в кадровый резерв, закреплен вышестоящий руководитель — куратор, который делится знаниями и опытом и помогает резервисту развивать управленческие и профессиональные компетенции. В компании также реализуется проект по автоматизации управления кадровым резервом на базе программного продукта SAP HCM.

Развитие руководителей и система корпоративного обучения

Компания совершенствует систему корпоративного обучения, проводит мероприятия, направленные на повышение операционной эффективности корпоративных учебных центров. «Норникель» разрабатывает и реализует современные программы обучения для руководителей, применяет технологии повышения квалификации для различных групп персонала, внедряет новые форматы обучения, актуализирует программы профессионального обучения.

Развитие управленческих компетенций

В рамках программы по развитию управленческих компетенций «Управленческий старт» для впервые назначенных руководителей производственных подразделений — победителей обучения были организованы стажировки на предприятия, находящиеся в Европе.

Компания особое внимание уделяет формированию «сквозных» программ по развитию всех категорий руководителей — soft skills, обновлению программ для кадрового резерва и кураторов, разработке и реализации программы обучения и развития для высокопотенциальных руководителей, а также инвестирует в развитие управленческих компетенций топ-менеджмента.

Развитие профессиональных компетенций

В компании реализуется масштабная программа переподготовки работников предприятий Группы. Сотрудники также могут пройти обучение на базе корпоративных учебных центров.

Реализован проект по оценке профессиональных компетенций руководителей функциональных блоков «Энергетика» и «Механика», цель которого — **диагностика и управляемое развитие профессиональной квалификации руководителей**. В основе оценки — функциональные модели компетенций и профили должностей. Специально разработанные профессиональные тесты позволили оценить руководителей разных уровней управления, по результатам оценки были выявлены профессиональные области, требующие

приоритетного развития. Данное направление продолжает развиваться, и в настоящее время реализуется проект по разработке модели профессиональных компетенций и оценке уровня знаний и умений линейных руководителей начального и среднего уровня рудников Заполярного филиала и Кольской ГМК. Также планируется создание внутреннего Центра экспертизы по разработке профессиональных компетенций и инструментов их оценки на базе Заполярного филиала.