



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 2019 г.](#)

PDF, 11.5 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.