



Карьерные ВОЗМОЖНОСТИ

УКР

управляй
карьерным
ростом

Управленческий кадровый резерв (УКР)

УКР - это программы для подготовки и последующего назначения на ключевые позиции Госкорпорации и ее организаций. Уровень программы определяется исходя из следующего карьерного шага и управленческого опыта сотрудника.

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ



МОДУЛИ

Рыночное мышление
Стратегическое лидерство
Управление инновациями
Маркетинг для высокотехнологических компаний

Обучение - 3 года, состоит в качестве резервиста - 6 лет

Лидерство в эпоху VUCA
Маркетинг и продажи
Международное предпринимательство
Тиминг
Личная эффективность

Обучение - 2 года, состоит в качестве резервиста - 6 лет

Управление изменениями
Проектное управление
Технологическое лидерство
Маркетинг
Межфункциональное взаимодействие

Обучение - 3 года, состоит в качестве резервиста - 3 года

Лидер. Быть, а не казаться
Влияние без полномочий
Ситуационное руководство
Управление изменениями
Маркетинг
Секреты успешной команды

Обучение - 3 года, состоит в качестве резервиста - 3 года

Погружение в атомную отрасль
Основы ПСР
Личная эффективность

Программа не входит в структуру УКР, является базовой программой для долгосрочного профессионального развития молодых специалистов

Единый отраслевой порядок управления карьерой и преемственностью в Госкорпорации «Росатом» и её организациях находится в электронном архиве задачи WC03P/ Управление персоналом/04. Кадровый резерв

Критерии отбора в УКР

ОБЯЗАТЕЛЬНО



Оценка РЕКОРД
А/ В/ С,
КПЭ - 100%



Следующий
карьерный шаг,
«готов», «1-3 года»



Стаж
более 1 года



Наличие управленческого опыта для программ:



от 5 лет на должностях старшего и среднего звена управления



от 3 лет на должностях среднего звена управления



от 2 лет на должностях начального звена управления



без управленческого опыта



Мотивация к карьерному развитию, дополнительным нагрузкам, реализации проектов



Отсутствие неснятых дисциплинарных взысканий

ДОПОЛНИТЕЛЬНО



Мобильность
(готовность к переездам)



Опыт участия в отраслевых мероприятиях, проектах



Владение иностранными языками



Соответствие требованиям ПТЗН по ПСР (с 2018 года)

Этапы отбора в УКР

II квартал

1

Руководители подводят итоги оценки «РЕКОРД» для каждого сотрудника и обновляют план преемственности

II квартал

2

Преемники с высокими результатами оценки и соответствующие критериям отбора попадают в список кандидатов на участие в процедуре отбора в УКР

III квартал

3

Независимая оценка кандидатов экспертами АНО «Корпоративная Академия Росатома»

Этапы проведения независимой оценки кандидатов в УКР

1



Тест
Потенциал
Мотивация к развитию

2 часа



Личностный опросник
Самооценка в рамках индикаторов ценностей

1,5 часа

2



Интервью
Прояснение (сбор примеров) «пиков» по результатам опросника
Мотивация к развитию

1,5 - 2 часа

Информация о стадиях реализации процесса управления карьерой и преемственностью, а также этапах отбора в УКР - в корпоративной газете «Вести», на радио комбината, информационных плакатах на Досках информации, инфоэкранах в зданиях столовых и на сайте предприятия.

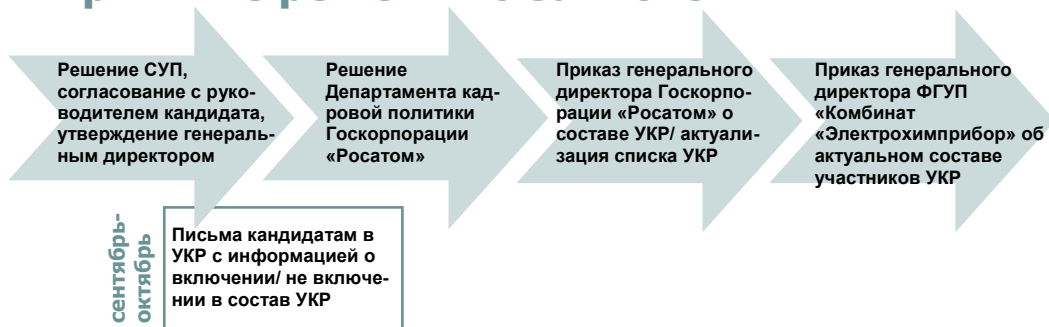
Результаты независимой оценки

После завершения процедуры оценки на предприятие направляются индивидуальные отчеты на каждого участника отбора и общий рейтинг участников с рекомендациями АНО «Корпоративная Академия Росатома» по зачислению в кадровый резерв.

ФИО	Соответствие ценностям						Потенциал к развитию				Мотивация к развитию
	Личностный опросник + Интервью						Комплексный тест				Тест + Интервью
	На шаг вперед	Ответственность за результат	Эффективность	Единая команда	Уважение	Безопасность	Решение сложных проблем	Открытость новому	Целеустремленность	Эффективная коммуникация	Мотивация к участию в программах развития
Сотрудник 1	2,1	1,8	2	1,2	1,7	2,5	1	2	1,5	1,5	2
Сотрудник 2	1,4	1,3	1,5	0,8	1,4	2,2	2	1	1	1	1
Сотрудник 3	0,9	1,4	0,9	2,1	1,5	2,2	0,5	0,5	1	1,5	0,5

	Суммарный балл	Соответствие ценностям	Мотивация
Безусловно рекомендован к зачислению в УКР	Выше целевого уровня	Все оценки 1,5 и выше	Оценка 1,5 и выше
Условно рекомендован к зачислению в УКР	Между целевым и нижним уровнем	Все оценки 1,0 и выше	Оценка 1,0
Не рекомендован к зачислению в УКР	Не достигает нижнего уровня	Хотя бы одна оценка ниже 1,0	Оценка ниже 1,0

Принятие решения о зачислении в УКР



Правила обучения на программах развития



Личное участие во всех мероприятиях программы и дистанционном тестировании



Согласование с преподавателем и руководителем программы опоздания или раннего ухода с учебного мероприятия



Своевременное выполнение учебных заданий, проектных работ и размещение информации на портале



Оперативное предоставление информации куратору на предприятии и Академии при смене контактов

В процессе прохождения программы развития осуществляется следующий контроль:

Посещаемость мероприятий	Результаты итогового тестирования
Выполнение межмодульных заданий	Результаты проектной работы

По итогам успешного прохождения каждого модуля программы развития участникам выдаются сертификаты, копии которых необходимо передавать в отдел 069 для внесения в личное дело работника

Пример программы развития

1 год

Модуль 1. Лидерство и управление проектами

- Стартовая конференция (1 день)**
- 1.1. Лидер. Быть, а не казаться (2 дня)
 - 1.2. Проектное мышление. Практика (1 день)
 - 1.3. Управление изменениями (2 дня)
 - 1.4. Формирование эффективных команд и межфункциональное взаимодействие (1 день)

1-ая проектная работа

7 дней

Межмодульные работы (задания для погружения в тематику обучения и отработку навыков)

Итоговое тестирование

Промежуточный рейтинг резервистов

Модуль 1. Лидерство и управление проектами

- Стартовая конференция (1 день)**
- 1.1. Лидер. Быть, а не казаться (2 дня)
 - 1.2. SMART проект: стоимость, срок, результат (2 дня)
 - 1.3. Формирование успешной команды (2 дня)
 - 1.4. Внедрение изменений (1 день)

8 дней

Межмодульные работы (задания для погружения в тематику обучения и отработку навыков)

Итоговое тестирование

Промежуточный рейтинг резервистов

2 год

Модуль 2. Продвинутые навыки руководителя

- 2.1. Анализ проблем и принятие решений (2 дня)
- 2.2. Индустрия 4.0 (2 дня)
- 2.3. Ситуационное руководство (2 дня)

2-ая проектная работа

6 дней

Межмодульные работы (задания для погружения в тематику обучения и отработку навыков)

Итоговое тестирование

Промежуточный рейтинг резервистов

Модуль 2. Продвинутые навыки руководителя

- 2.1. Влияние без полномочий (1 день)
- 2.2. Конфликт как ресурс достижения результата (1 день)
- 2.3. Индустрия 4.0 (1 день)

3 дня

3 год

Модуль 3. Управление данными

- 3.1. Финансы для нефинансистов (2 дня)
- 3.2. Маркетинг в атомной отрасли (2 дня)
- 3.3. Визуализируй и управляй (опционально)

3-ья проектная работа

5 дней

Межмодульные работы (задания для погружения в тематику обучения и отработку навыков)

Итоговое тестирование

Финальный рейтинг резервистов

Модуль 3. Hard skills

- 3.1. Ситуационное руководство (2 дня)
- 3.2. Культура постоянных улучшений (1 день)
- 3.3. Маркетинг в атомной отрасли (1 день)

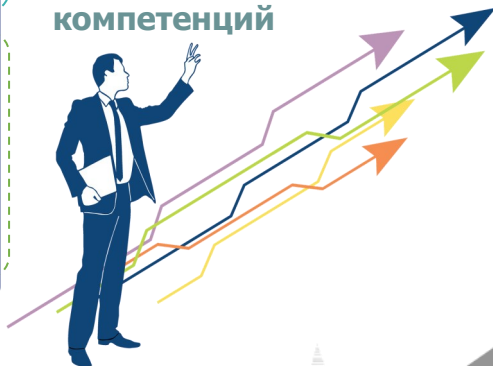
5 дней

Межмодульные работы (задания для погружения в тематику обучения и отработку навыков)

Итоговое тестирование

Финальный рейтинг резервистов

Программы развития нацелены на развитие у резервистов управленческих и проектных компетенций



Проектные работы и их типы

	Уровень резерва	Где взять тему для проекта	Как реализуется	
Проекты Just do it (есть проблема и известно решение)	 ТАЛАНТЫ РОСАТОМА	✓ ппу ✓ Нереализованные ранее проекты ✓ Руководитель		согласование заместитель генерального директора по направлению
Проекты изменений (поддержка КПИ при внедрении, команды КПИ)	 ТАЛАНТЫ РОСАТОМА  КАПИТАЛ РОСАТОМА	✓ Нереализованные ранее проекты на уровне предприятия ✓ Руководители комбината	 	утверждение
Проекты по оптимизации процессов (стратег. проекты, ПСР-проекты)	 ТАЛАНТЫ РОСАТОМА  КАПИТАЛ РОСАТОМА	✓ Нереализованные ранее проекты на уровне предприятия ✓ Генеральный директор комбината	 	генеральный директор

 - самостоятельно;
  - в составе команды

Менторинг

Менторинг – неформальный вид наставничества, нацеленный на развитие потенциала сотрудников. Ментором выступает опытный (нелинейный) руководитель, который инвестирует свои знания и время в личностное развитие и карьеру менти. Ориентиром для менти является именно личность ментора, его система ценностей и модель лидерского поведения.

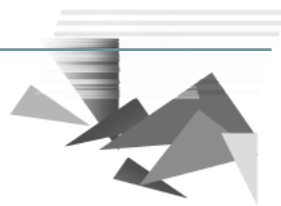


Возможные темы менторинга

Управление карьерой
 Развитие личной сети контактов
 Баланс работы и личной жизни
 Коммуникация с руководством
 Навигация в корпоративной политике
 Расширение горизонтов

Управление репутацией личным брендом
 Индивидуальный стиль лидерства
 Принятие сложных решений
 Взаимодействие с органами власти
 Лидерство в изменениях
 Развитие команд

Дополнительная информация по менторингу находится в электронном архиве задачи WC03P/ Управление персоналом/04. Кадровый резерв/ Менторинг



Рейтинг участников УКР

Рейтинг - «копилка», которую резервист пополняет баллами, полученными из разных учебных и отраслевых активностей в период участия в программе развития

Формируется 3 раза за программу:

- 1 - по окончанию 1-го года обучения
- 2- по окончании 2-го года обучения
- 3 - по окончанию программы

Результаты рейтинга направляются:

- ⇒ Резервисту
- ⇒ Руководителю резервиста
- ⇒ СУП
- ⇒ ГК (ДКП и СУП)

Составляющие рейтинга

Знания

- Тестирование уровня знаний
- Межмодульные задания
- Обязательная проектная работа
- Участие в дополнительных отраслевых проектах

Лидерский потенциал

- Оценка лидерского потенциала
- Оценка ментора
- Обязательная проектная работа
- Участие в дополнительных отраслевых проектах
- Участие в конференциях

Дисциплина

- Посещаемость
- Межмодульные задания
- Обязательная проектная работа

Назначение на руководящую должность

Участие в программах развития УКР не гарантирует обязательного назначения на руководящую должность из плана преемственности, но гарантирует **первоочередное рассмотрение** для назначения, а также рассмотрение другими организациями Госкорпорации «Росатом» в качестве кандидата должности руководителей и участие в проектах.



«Положение о порядке отбора кандидатов на замещение вакантной должности» размещено в электронном архиве задачи WC03P/04. Кадровый резерв/ Положение о конкурсе на руководителей

Основания для исключения из УКР

- Полученные итоговые оценки **D** и **E** в рамках ежегодной процедуры оценки «РЕКОРД»
- Пропуск более 25% учебного времени отраслевой программы обучения развития УКР без уважительных причин)
- Дисциплинарное взыскание (выговор, строгий выговор), предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности
- Неисполнение запретов и режима
- Отказ от предложенных должностей (2 раза)
- Добровольный отказ от участия в отраслевой программе развития УКР
- Реализация следующего карьерного шага/ назначение на должность (при назначении в процессе обучения исключение из состава УКР происходит сразу после завершения обучения)

Случаи сохранения статуса участника УКР

- Нетрудоспособность
- Отпуск по уходу за ребенком
- Отпуск по беременности и родам
- Длительный отпуск без сохранения заработной платы

Сохранение статуса участника УКР по согласованию с Департаментом кадровой политики Госкорпорации «Росатом» в случаях увольнения:

- Переводом в другую организацию отрасли
- Со соглашению сторон или собственному желанию
- Сокращение численности/ штата
- По уважительным причинам с документальным подтверждением
- В связи с призывом на военную службу

Истории успеха

На комбинате много профессионалов своим примером доказывающих, что добиваться успеха на работе - тяжелый труд, который тем не менее стоит всех приложенных усилий, ведь каждая новая ступень карьеры – это новый уровень ответственности и вместе с тем это новые горизонты и возможности.

Самыми яркими примерами построения успешной карьеры являются действующие руководители комбината, которые связали свою профессиональную деятельность с предприятием после завершения обучения в высших учебных заведениях.

**Жамилов
Сергей Альбертович**

Генеральный директор



- 2018 - н/вр **Генеральный директор**
- 2010 - 2018 **Главный технолог -
начальник СГТ (037)**
- 2009 - 2010 **Заместитель главного
технолога (037)**
- 1998 - 2009 **Инженер-конструктор ~
ведущий инженер-
конструктор
(037)**

«Стройте амбициозные планы, ведь при их достижении возникает желание достигать еще больших результатов»

Кто-то сказал: в мире нет приятнее чувства, чем чувство хорошо сделанной работы. Действительно, с момента прихода на комбинат не было дня, чтобы я не работал - напряженно, вкладывая душу в то, что делаю, переживая за допущенные ошибки, думая о качестве и сроках. И работа давала мне то самое, лучшее в мире, удовлетворение, подталкивая таким образом делать больше, сложнее и лучше. Повинуясь внутреннему стремлению к решению амбициозных задач, я никогда не отказывался от советов опытных коллег и руководителей, упорно "складывая" их в "копилку" своей стратегии развития. Конечно же, мне везло на встречи с замечательными людьми, большими профессионалами своего дела, от которых можно и нужно было взять самое лучшее и грамотно им распорядиться, нарабатывая собственный опыт. Безусловно, работа должна быть по душе, тогда будут силы и вдохновение, чтобы сделать ее максимально эффективной. А чем быстрее появится результат этих усилий, тем крепче будет желание достигать новых профессиональных высот.

Дженжеруха Андрей Витальевич

Главный инженер



«Используй любую возможность для получения новых знаний и развития своих компетенций»

- 2016 - н/вр **Главный инженер**
- 2015 - 2016 **Заместитель главного инженера**
- 2012 - 2015 **Директор по производству СП - начальник цеха**
- 2009 - 2012 **Начальник цеха (219)**
- 2004 - 2009 **Зам. начальника цеха (219)**
- 2001 - 2004 **Мастер участка (219)**
- 1999 - 2001 **Мастер БИХ (219)**
- 1995 - 1999 **Мастер участка (030)**
- 1993 - 1995 **Инженер-конструктор (046)**

Для успешной карьеры необходимо хорошее базовое образование и постоянное самосовершенствование. Формы дополнительного образования разнообразны: курсы повышения квалификации, второе высшее образование, бизнес-школы и мастер-классы. Одна из реальных возможностей для работников предприятий нашей отрасли - обучение по Программам подготовки управленческого кадрового резерва «Росатома», которое даёт уникальную возможность развить управленческие компетенции и получить специфические знания, которые не преподают в обычных ВУЗах. Лично для меня участие в Программе подготовки УКР было особенно полезным с точки зрения общения и обмена опытом с руководителями топ-уровня с других предприятий «Росатома».

Подъеферов Андрей Вадимович

Начальник отдела стратегического, административного управления и развития ПСР



«Тот кто не совершенствуется, тот деградирует»

- 2015 - н/вр **Начальник отдела (085)**
- 2009 - 2015 **Заместитель начальника (085)**
- 2008 - 2009 **Руководитель группы (085)**
- 2007 - 2008 **Ведущий инженер-технолог (037)**
- 2001 - 2007 **Руководитель группы (083)**
- 1997 - 2001 **Инженер - конструктор (083)**

Нам с вами повезло работать в такой современной компании как «Росатом», где главной ценностью являются ЛЮДИ. «Росатом» внимательно относится к развитию талантов и грамотно ведет их к успеху. Программы подготовки управленческого кадрового резерва «Росатома» основаны на самых последних мировых достижениях в обучении персонала и нацелены на скорейшее развитие практических навыков, необходимых современному руководителю.

Мой личный путь к успеху сформировался, в том числе, благодаря моему участию в Программах подготовки УКР «Росатома», и базируется на трех принципах:

- 1) прежде чем что-то решить - сначала думай и сомневайся;
- 2) когда принял решение - действуй уверенно и быстро, безо всяких раздумий и сомнений;
- 3) критично относись к себе и ко всему, что тебя окружает, постоянно развивайся сам и изменяй мир вокруг себя.

Служба управления персоналом



Рябова Надежда,
заместитель начальника службы-
начальник отдела (ш.053)

ryabova.n@ehp-atom.ru
9-53-46



Непомнющая Елена,
специалист по кадрам (ш.069)

sociolog@ehp-atom.ru
9-50-40



Газета комбината «Вести»
СЭД/ Электронный архив/
Управление персоналом/ 04. Кадровый резерв
www.ehp-atom.ru



О вакансиях на предприятии можно узнать:
www.rosatom-career.ru
www.ehp-atom.ru