

ПРОГРАММА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Управление эффективностью деятельности сотрудников ФКП «ГЛП «Радуга» выполняет такие задачи, как:

- профессиональное обучение и непрерывная система профессионального развития за счет повышения квалификации производственного и управленческого персонала на основе разных форм обучения, которые позволяют повышать эффективность работы, предоставляет новые возможности карьерного роста;

- развитие кадрового резерва и преемников;

- развитие системы планирования карьеры и преемственности (замещения).

1. Обучение персонала

Процесс обучения и развития персонала ФКП «ГЛП «Радуга» строится в соответствии с планами развития и стратегическими целями предприятия.

Основными целями обучения и развития персонала предприятия являются:

- повышение эффективности выполняемой деятельности, сокращение потерь и издержек в процессе профессиональной деятельности персонала за счет повышения уровня квалификации и компетентности работников, включение в процесс обучения и развития персонала новейших знаний и опыта;

- актуализация знаний, освоение новых методов и технологий в работе, подготовка работников к выполнению новых задач;

- развитие необходимых компетенций у сотрудников, включенных в кадровый резерв предприятия;

- информирование персонала о корпоративных нормах, правилах, стандартах работы и стратегии развития;

- повышение профессиональной культуры персонала предприятия.

Обучение персонала ФКП «ГЛП «Радуга» осуществляется внутри фирменно и в учебных центрах. В 2015 году было обучено 336 работников, из них 117 работников прошли внутреннее обучение, а 219 работников в сторонних обучающих организациях.

Молодые и талантливые специалисты ФКП «ГЛП «Радуга» имеют возможность:

- продолжать целевое обучение по перспективным направлениям профильных ВУЗов Владимира, Коврова и Москвы, таких как ВлГУ, КГТА, НИУ «МИЭТ», НИИ «МЭИ» и др.;

- участвовать в отраслевых научно-технических семинарах, конференциях, форумах;

- посещать отраслевые и региональные выставки.

2. Формирование и развитие кадрового резерва

В ФКП «ГЛП Радуга» уделяется большое внимание формированию и развитию кадрового резерва – специально сформированной группе работников, соответствующей предъявляемым критериям для включения в кадровый резерв, потенциально способных к замещению должностей более высокого уровня управления.

Цели формирования кадрового резерва ФКП «ГЛП «Радуга»:

- обеспечение кадровой устойчивости ФКП «ГЛП «Радуга» путем выявления и развития работников, способных к решению инновационных задач и обладающих потенциалом для замещения руководящих должностей;
- обеспечение непрерывности управления и снижение рисков, связанных с назначением на должности работников, несоответствующих требованиям, путем осуществления плановой и качественной подготовки кандидатов на замещение должностей;
- обеспечение мотивации работников ФКП «ГЛП «Радуга» к активности в области улучшения бизнес-процессов управления.

3. Планирование карьеры и преемственности

С целью сохранения и развития компетенций, передачи уникальных знаний в ФКП «ГЛП «Радуга» ведется активная работа по наставничеству. Ежегодно разрабатывается План преемственности для управленческого кадрового резерва (УКР), с учетом которого оптимизируется процесс внутреннего и внешнего обучения.

В ФКП «ГЛП «Радуга» создан Научно-технический совет, который осуществляет руководство деятельностью молодых ученых и специалистов в соответствии с Положением об НТС, в том числе:

- рассмотрение и утверждение планов подготовки научных кадров предприятия, тем и развернутых планов диссертационных исследований и их результатов;
- заслушивание публикаций и докладов, заявок на предполагаемые изобретения;
- рассмотрение конкурсных работ.

Молодые ученые ФКП «ГЛП «Радуга», занятые в работах по перспективным направлениям научно-технических разработок, имеют возможность участвовать в ведомственных конкурсах на назначение именных стипендий.