

# Arbor Consulting Group

Концепция реализации проекта:  
Кадровый резерв компании  
2012 г.



### Формирование и развитие кадрового резерва компании:

- ✓ Формирование управленческого кадрового резерва – одна из стратегических задач Компании.
- ✓ Это комплексный процесс целенаправленного профессионального развития персонала, так как команда талантливых сотрудников способна обеспечить долговременные потребности в руководителях и дает возможность поводить назначения на управленческие должности, как в плановом, так и в экстренном порядке, а также решать силами резервистов реальные организационные, социальные и бизнес проекты.
- ✓ Резервистские программы предназначены для сотрудников, прошедших конкурсный отбор и уже успевших заявить о себе как о способных будущих руководителях и профессиональных экспертах.



### Назначение резервистских программ развития персонала:

- Формирование и воспроизводство «управленческого класса» компании, владеющего уникальными компетенциями, а также способного на личном примере транслировать своим подчиненным традиции, дух, культуру и этику Компании.
- Фокусирование усилий на профессиональном росте и развитии талантливых и приверженных компании сотрудников.
- Вклад в усиление бренда привлекательного работодателя.



## Основные задачи резервистских программ:

- Поиск выявление и развитие наиболее способных менеджеров среднего звена, стремящихся к карьерному росту
- Организация обмена опытом между слушателями программы, ТОП-менеджментом компании, и ведущими российскими экспертами, по значимым для развития компании темам.
- Внедрение программы обучения учитывающей стратегию развития компании, возможность реализации в кратчайшие сроки, позволяющей сотрудникам по окончании сразу приступить к работе в качестве руководителя.
- Формирование управленческого кадрового резерва на вакантные должности и перспективные направления деятельности.

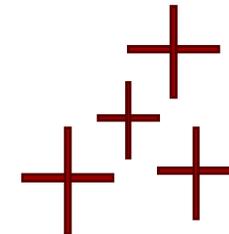


- Обеспечение проникновения новых знаний и информации в среду сотрудников на всей территории присутствия компании – создание и поддержка системы наставничества
- Организация постобразовательной поддержки слушателей, прошедших подготовку по резервистской программе перспектива.
- Мониторинг профессиональных успехов и неудач, слушателей прошедших подготовку по резервистских программ.
- Постоянное совершенствование программы «Перспектива» на основе результатов мониторинга успехов ее слушателей, новых стратегических задач и проектов компании, а также конкретных задач, поставленных внутренними заинтересованными сторонами.



### Основные преимущества резервистских программ КГ «Арбор»:

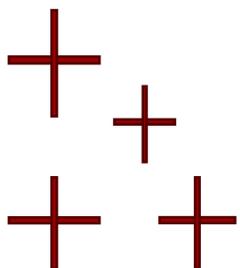
- Выстраивание связи целей и задач Компании с системой подготовки кадрового резерва
- Формирование программ четко привязано к компетенциям, профессиональным уровням, к ролям, навыкам, которые действительно нужны бизнесу
- Привлечение лучших российских и зарубежных преподавателей, тренеров, менеджеров/специалистов компании.
- Акцент на развитии линейных руководителей, приобретающих навык эффективного руководства талантливymi подчиненными
- Доступ к текущему опыту мировых компаний и современным теориям управления
- Формирование команды единомышленников – профессионалов внутри Компании



## Возможности для участников резервистских программ:

Резервистские программы предоставляют участникам следующие возможности:

- Карьерный рост
- Приобретение новых знаний и навыков
- Приобретение основ руководства проектами (включая такие аспекты, как финансовое обоснование инвестиционных проектов, расчет бюджета проекта, планирование стадий проекта, расчет возврата на инвестиции и т.д.)
- Применить полученные знания на практике при наставнической помощи линейного руководителя и куратора проекта из числа Топ-менеджеров Компании
- Реализовать собственные предложения и участие в проектах изменений/ бизнес-проектах Компании
  - Приобрести понимание стратегии Компании и своей роли во внедрении данной стратегии
  - Развить навыки взаимодействия с окружающими, работы в команде, эффективной презентации, лидерского потенциала
  - Представление результатов своей работы руководству Компании
  - Приобрести новые профессиональные связи и контакты
  - Встречи с Топ-менеджерами компании в неформальной (клубной) обстановке



## Основные принципы построения резервистских программ:

- **Заинтересованность всех сторон:** самого участника программы – сотрудника, зачисленного в управленческий кадровый резерв, линейного (непосредственного) руководителя, руководителей бизнес блоков, Департамента по работе с персоналом, Топ-менеджмента Компании.
- **Реальное использование управленческого кадрового резерва:** основные способы использования – назначение на вышестоящие управленческие должности (карьерное продвижение), разработка и реализация силами резервистов реальных организационных, социальных и бизнес-проектов.
- **Обучение действием и оценка по результатам:** обучение участников осуществляется на основе приобретения нового опыта в ходе решения реальных управленческих задач, а их оценка с учетом эффективности решения этих задач.
- Благодаря целенаправленному практическому обучению, протекающему в первую очередь, на рабочем месте в постоянном взаимодействии с наставником, в роли которого выступает линейный руководитель резервиста, **программа ускоряет процесс становления молодых управленцев**, формирует представление об основах менеджмента, а также в ходе реализации программы происходит ускоренное продвижение наиболее талантливых сотрудников.



## Основные принципы построения резервистских программ:

- **Открытость:** максимальная прозрачность и открытость программы, привлечение к участию бизнес подразделений, линейных руководителей и Топ-менеджмента Компании, прозрачность конкурса и методов отбора участников на программу, коллегиальность принимаемых решений
- **Технологичность:** использование современных технологий привлечений и отбора участников, отсев не соответствующих квалификационным требованиям, на заключительном этапе – выбор из тех, кто полностью соответствует модели ключевых компетенций резервиста. Использование смешанного обучения, когда наряду с аудиторными семинарами и тренингами, а также практическим обучением на рабочем месте при наставнической помощи линейного руководителя или куратора проекта – вышестоящего руководителя, участники приобретают часть знаний в режиме электронного обучения (e-learning) - обучаясь за компьютером в удобное для них время.
- **Модульность:** модульный принцип обучения с последующим выполнением домашнего задания, оценка выполнения каждого учебного модуля с предоставлением обратной связи участникам программы со стороны преподавателя и использование инструментов самооценки самими участниками



Программа устроена так, чтобы организовать четыре базовых процесса:

I. **Инновационный процесс (ИП).** Организация ИП в рамках образовательной программы позволит направить творческую энергию и талант слушателей на работу над актуальными и стратегически значимыми для Компании темами и инициативами. ИП реализуется в форме работы слушателей над реальными проектами. «Проектная линия» поделена на несколько этапов:

- 1) анализ проблемного поля и определение темы проекта;
- 2) разработка и утверждение паспорта (замысла) проекта;
- 3) представление и обсуждение промежуточных результатов по проекту;
- 4) предзащита (репетиция) и официальная защита проекта.

За каждой темой закрепляется научный консультант (внешний эксперт по данной теме) и внутренний куратор – представитель ТОП-менеджмента, в профессиональные интересы которого входит тема проекта. Дальнейшая реализация проектов, признанных лучшими, поддерживается «Советом программы».

II. **Культур-коммуникационный процесс (ККП).** Организация ККП процесса позволит создать механизм воспроизведения тех ценностей, принципов, традиций, которые составляют «живое ядро» культуры компании, ККП реализуется в виде неформальных, тематических встреч ТОП-менеджмента Компании со слушателями программы. Идеология ТОП-клуба заключается в том, что встречи проводятся «без погон» и на этих встречах поднимаются и обсуждаются темы, о которых нет возможности говорить в рамках «производственного процесса». К таким темам могут быть отнесены, например, «Истории личного успеха»; «Этические дилеммы топ-менеджера», «Развитие и поддержание клубных отношений в политической и бизнес - элите» и т.п. На этих встречах участники делятся своим реальным опытом, задают вопросы, ставят проблемы.



## Базовые процессы (продолжение):

**III. Учебно-просветительский процесс** (УПП) существует в форме лекций, семинаров, тренингов, деловых игр, круглых столов, самостоятельной подготовки. Подготовка слушателей должна проводиться одновременно в трех зонах.

1 зона - это актуализация и совершенствование уже имеющихся знаний и навыков операционного менеджмента самоменеджмента (персональная эффективность), «предметных» знаний, которые уже используются в рамках текущей управленческой и профессиональной деятельности.

2 зона – это «зона ближайшего развития», т.е. то с чем придется столкнуться слушателям в ближайшей перспективе – это процессы, ситуации, объекты, границы которых определяются масштабами компании. Сюда могут быть отнесены знания и навыки в сферах корпоративного управления, корпоративных отношений, и отношений со стратегическими партнерами, региональный менеджмент и т.п..

3 зона – эта зона «дальнего горизонта» - объекты и процессы, ситуации всероссийского и международного масштабов с которыми слушатель непосредственно столкнется только в стратегической перспективе, но о чем обязательно должен иметь представления. Сюда могут быть отнесены знания и навыки в области анализа и прогнозирования тенденций (трендов) на мировых рынках, создания стратегий и стратегических проектов, учитывающих глобальную рамку и повестку развития и т.п.

**IV. Организация практических проб и обратной связи.** Подготовка по резервистским программам ориентирована на содействие слушателям в применении полученных знаний, умений, навыков на практике. Для этого может быть организована система горизонтальных стажировок слушателей, замещений вышестоящего руководящего состава на период их болезни и отпусков. Организуется мониторинг профессиональных успехов слушателей, проходящих и/или закончивших прохождение программы подготовки.



## Основные принципы формирования обучающей команды резервистских программ:

### Внешние преподаватели:

- Конкурсный отбор и выбор лучших преподавателей ведущих вузов страны (МГУ им М.В. Ломоносова, АНХ, Финансовой Академии и т.п.) тренеров-практиков.
- Наличие опыта преподавания в крупных образовательных проектах российских компаний
- Способность предложить лучший вариант актуальных практических заданий для Компании
- Способность предложить тесты для оценки знаний и разработать дистанционные форматы учебных курсов

### Внутренние эксперты:

- Менеджеры и специалисты Компании
- Высокий уровень профессионализма
- Наличие опыта работы в Компании
- Коммуникабельность
- Наличие подготовленных учебных материалов и кейсов
- Высокая мотивация на участие в учебных мероприятиях для управленческого кадрового резерва



### Формы подготовки слушателей резервистских программ:

- Круглые столы и мастер-классы, тренинги, деловые игры с Топ - менеджерами компании и преподавателями ведущих ВУЗов РФ
- Стажировка слушателей Программы внутри Компании
- Экспертиза бизнес - проектов резервистами (проведение бизнес анализа проектов, подготовка бизнес-плана, подготовка бюджета, защита проекта)
- Разработка и защита дипломных проектов по бизнес – проектам актуальным для компании



Компания **Arbor Consulting Group** объединила консультантов, содействующих изменениям отраслевого и регионального уровня, а также проводящих целевые изменения в компаниях.

Мы используем инновационные западные и авторские разработки, адаптируя их под отечественные условия.



Компания **Arbor Consulting Group** сегодня - это:

- ✓ Значительный опыт работы на рынке консалтинговых услуг.
- ✓ Команда профессиональных бизнес-консультантов.
- ✓ Уникальные высокотехнологичные решения для Вашего бизнеса.

**Мы работаем на грани технологий и искусства!**

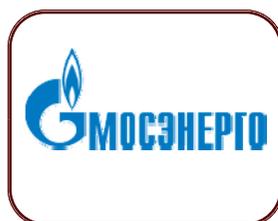
**Arbor Consulting Group** объединила команду ведущих бизнес-тренеров, консультантов, преподавателей. Среди консультантов **Arbor Consulting Group**:

- ✓ **Жуков Юрий Михайлович** - Партнер КГ "Арбор" и директор Центра развития организаций и команд. Доктор психологических наук. Профессор МГУ им. Ломоносова и АНХ при правительстве РФ. Имеет 20-летний опыт работы бизнес-тренером и консультантом. Автор более 40 публикаций. Специализируется на организационном и управленческом консультировании, методах обучения взрослых, создании и развитии команд. Резюме: <http://arborcg.org/zhukov>
- ✓ **Павлова Елена Николаевна** - Партнер КГ "Арбор" и директор Центра управления персоналом и центра мультимедийных программ. Кандидат психологических наук. Доцент АНХ при правительстве РФ (факультет инновационно-технологического бизнеса и факультет академических программ). Имеет разработки, внедренные в процедурах медико-психологического контроля в условиях космоса. Автор более 20. Специализируется на кадровом и организационном консультировании, разработке и внедрении технологий управления персоналом, мультимедийных программах, корпоративном воздействии и документалистике. Резюме: <http://arborcg.org/pavlova>
- ✓ **Журавлев Алексей Вячеславович** - Партнер КГ "Арбор" и директор Центра территориального развития. Кандидат психологических наук. Доцент АНХ при правительстве РФ. Старший научный сотрудник МГУ им. Ломоносова. Имеет методические разработки, внедренные в программах обучения ИПК Гос.служащих при Президенте РФ. Автор публикаций в научных и прикладных изданиях. Специализируется на разработке и внедрении организационных изменений, работе с сопротивлением, стратегическом развитии. Резюме: <http://arborcg.org/juravlev>
- ✓ **Мельникова Мария Николаевна** - Генеральный директор и директор Центра активных программ КГ "Арбор". Кандидат психологических наук по специальности 19.00.05 - Социальная психология. Имеет разработки в области организации маркетинговых коммуникаций и модификации потребительского поведения. Специализируется на кадровых технологиях, организации и проведении инновационных обучающих и корпоративных программ, проведении центров оценки и центров развития. Имеет большой опыт консультирования фармацевтических компаний. Резюме: <http://arborcg.org/melnikova>
- ✓ Полный список консультантов **Arbor Consulting Group**: <http://arborcg.org/consultant>



## Среди наших клиентов:

- ✓ Торговые компании
- ✓ Энергетические компании
- ✓ Финансовые, страховые компании и коммерческие банки
- ✓ Компании сферы услуг, консалтинга, сервиса
- ✓ Государственные организации и органы власти
- ✓ Производственные компании
- ✓ Представительства иностранных компаний



Администрация  
Республики  
Коми



Администрация  
Воронежской  
области



Администрация  
Саратовской  
области



Администрация  
Московской  
области



Администрация  
Сахалинской  
области



Администрация  
Томской  
области



Администрация  
Президента и  
Правительства РБ



✓ Полный список клиентов Arbor Consulting Group: <http://arborcg.org/project>

Мы рады видеть вас в числе наших  
бизнес-партнеров!

Arbor Consulting Group

Спасибо за внимание!

