Состоялся 1-ый выпуск «Школы кадрового резерва»

30 октября состоялась долгожданная защита проектов в рамках «Школы кадрового резерва». Напомним, что в августе этого года был запущен новый проект по методике GMP, в котором приняли участие 8 пар, состоящих из Стажера и его Наставника.

Целью данного проекта являлась подготовка управленцев, способных самостоятельно проектировать свою деятельность и деятельность вверенных им подразделений, а также создание подготовленного кадрового резерва. Каждый Стажер после соответствующего обучения (самостоятельно или с помощью Наставника) поставил перед собой цель, написал проект реализации поставленной цели и в течение 2-х месяцев реализовывал свой проект. Были заранее определены и критерии постановки цели, которая должна быть актуальна, связана со стратегией развития фирмы, содержать мероприятия по обучению сотрудников, а также иметь экономический эффект не менее 30 тыс.рублей.

Каждая пара в течение реализации проекта должна была пройти 3 коуч-сессии в присутствии своего Наблюдателя и Куратора от Центра Управленческого Консультирования «Профессионал». На этих коуч-сессиях Наставник направлял Стажера по верному пути, при этом не должен был подсказывать или делать работу за Стажера. Каждая коуч-сессия оценивалась. Баллы, которые получили Стажеры при защите проекта, были добавлены к уже имеющимся результатам. Итогом работы над реализацией проекта предполагалось достижение поставленной цели, а также личностный и профессиональный рост Стажера.

Последняя неделя была самой «горячей» для Стажеров. В это время совместно с Учебным центром были сделаны слайды к выступлению каждого участника, готовили материалы для защиты. Большинство Стажеров очень волновались и не один раз репетировали свое выступление.

В день защиты проектов выступление каждого Стажера оценивало уважаемое жюри: ген.директор Ю. А. Никитин; директор РС О. А. Никитин; директор по эксплуатации магазинов С. Н. Силкина; начальник ОП А. А. Зибров; управляющий складами П. П. Чеглаков; директор по управлению персоналом ЦУП «Профессионал» Ю. Г. Тафинцева; директор по маркетингу ЦУП «Профессионал» А. Г. Коваленко.

По регламенту проведения защиты каждому Стажеру было дано 10 минут на выступление. После выступления Стажера по 2 минуты дано Наставнику и Наблюдателю для освещения своего видения хода проекта. Затем члены жюри также могли задать не более 2 вопросов.

Решение жюри было следующим:

1 место завоевала Жданова Наталья, менеджер Отдела персонала;

2 место разделили Пономарева Евгения, инспектор Отдела персонала и Рехтина Ирина, администратор магазина «Аникс-Офелия»;

3 место отдано Третьяковой Виктории, директору магазина «Аникс-Продукты»(г. Белокуриха).

Всем участникам проекта представителями ЦУП «Профессионал» были вручены Свидетельства о повышении квалификации.

О. А. Никитин вручил всем участникам проекта Благодарственные письма и цветы (благодарности занесены всем участникам проекта в трудовую книжку).

Окончанием праздничного события стало чаепитие и обсуждение итогов проекта в неформальной обстановке.

P.S. Стажерам и их Наставникам, занявшим призовые места, будет выплачена премия.

Отзывы Стажеров о проекте:

Жданова Наталья

Цель проекта: «Снизить уровень текучести работников РЦ-2 с 8-ми до 2-х человек».

«Очень рада, что Учебный центр выбрал мою кандидатуру для участия в проекте. Благодаря ему я приобрела интересный опыт и многое узнала. За период проекта мы столкнулись с некоторыми трудностями, но в итоге

Рехтина Ирина

администратор магазина «Аникс-Офелия»

Цель проекта: «Снижение текучести кадров до 1 человека, снижение уровня недостач до 0,44% от ТО и повышение квалификации работников магазина «Аникс-Офелия».

«Замечательный проект. Мне понравилась сама организация данного мероприятия. Хочу сказать «спасибо» всему коллективу магазина, который за меня «болел», переживал и помогал в реализации проекта. Я довольна результатами своего проекта, потому что все поставленные цели были достигнуты. Теперь моя задача и задача коллектива - поддерживать и, по возможности, улучшать достигнутые результаты. Хочу пожелать следующим участникам проекта не бояться и целенаправленно идти к достижению своих целей».

Скофенко Валентина

администратор магазина «Аникс-Аванесова» (г. Барнаул)

Цель проекта: «Прирост ТО 5% к плановому и снижение оборачиваемости до 15 дней в магазине «Аникс-Аванесова».

«Мне понравился этот проект. В день защиты я волновалась, как школьница, хотя несколько раз повторила заготовленную речь. Благодарю за помощь своего Наставника Штрошенко И. М., которая в процессе реализации проекта меня многому научила».

Третьякова Виктория

директор магазина «Аникс-Продукты» (г. Белокуриха)

Цель проекта: «Вхождение в должность директора и выполнение плановых показателей магазина «Аникс-Продукты».

«Начало проекта совпало с моим приходом на фирму. В ходе реализации проекта не все удавалось, иногда было не легко. Хочу поблагодарить своего Наставника Богуславскую И. А., к которой я могла обратиться за помощью в любое время и получить совет. Также благодарю специалистов Учебного центра за оказанную помощь в подготовке слайдов. Не всех результатов удалось достичь, но коллектив магазина меня поддерживает и, я думаю, у нас все получится. Номинирование на 3 место для меня было приятной неожиданностью».

Селютина Ольга

директор по маркетингу

Цель проекта: «Организация и проведение сетевых акций «Удачная покупка» в магазинах РС.

«Проект «Школа наставничества» интересный. Приятно наблюдать, как изменились за время проекта его участники. Желаю всем участникам дальнейших успехов в работе!»

Пономарева Евгения

инспектор Отдела персонала

Цель проекта: «Создание системы актуализации должностных инструкции для магазинов РС и Складов».

«Результатом проделанной работы я довольна. За период проекта многому научилась. Участвовать в проекте понравилось, т.к., в какой-то степени, познала себя. Благодарю за помощь своего Наставника и Наблюдателя. Готова участвовать в новом проекте».

Отзывы членов жюри о проекте:

Никитин Ю.А.: «С точки зрения возможности для сотрудников ТД «Аникс» выдвинуться на руководящие должности или по-другому обеспечить «карьерное продвижение» методика GMP на сегодня - это лучший, но, к сожалению, единственный способ. Первый блин не комом, и я, присутствуя на защите, видел реальный рост сотрудников. Рост в плане количества приобретенных задатков руководителя. Все это было видно и слышно в докладах. Важно поддержать первых выпускников, не дать остановиться. Это начало. Цель - растить руководителей. Сейчас, после защиты проектов, нам необходимо кого-то утвердить, а кого-то выдвинуть на руководящие должности и набрать второй состав «Школы» будущих руководителей».

Никитин О.А.: «Данный проект - показательный пример решения проблемы. Проблема сама собой не разрешится. Понятно, что если проблема есть - ее нужно озвучивать, искать пути решения, вовлекать коллектив. Только в этом случае будут положительные результаты. Хотелось бы, чтобы все начали применять такой подход в работе. Думаю, можно проконсультироваться у самих участников проекта, они обязательно смогут дать совет».

Силкина С.Н., инициатор проекта: «Я думаю, что методика GMP

30 октября состоялась долгожданная защита проектов в рамках «Школы кадрового резерва». Напомним, что в августе этого года был запущен новый проект по методике GMP, в котором приняли участие 8 пар, состоящих из Стажера и его Наставника.

Целью данного проекта являлась подготовка управленцев, способных самостоятельно проектировать свою деятельность и деятельность вверенных им подразделений, а также создание подготовленного кадрового резерва. Каждый Стажер после соответствующего обучения (самостоятельно или с помощью Наставника) поставил перед собой цель, написал проект реализации поставленной цели и в течение 2-х месяцев реализовывал свой проект. Были заранее определены и критерии постановки цели, которая должна быть актуальна, связана со стратегией развития фирмы, содержать мероприятия по обучению сотрудников, а также иметь экономический эффект не менее 30 тыс.рублей.

Каждая пара в течение реализации проекта должна была пройти 3 коуч-сессии в присутствии своего Наблюдателя и Куратора от Центра Управленческого Консультирования «Профессионал». На этих коуч-сессиях Наставник направлял Стажера по верному пути, при этом не должен был подсказывать или делать работу за Стажера. Каждая коуч-сессия оценивалась. Баллы, которые получили Стажеры при защите проекта, были добавлены к уже имеющимся результатам. Итогом работы над реализацией проекта предполагалось достижение поставленной цели, а также личностный и профессиональный рост Стажера.

Последняя неделя была самой «горячей» для Стажеров. В это время совместно с Учебным центром были сделаны слайды к выступлению каждого участника, готовили материалы для защиты. Большинство Стажеров очень волновались и не один раз репетировали свое выступление.

В день защиты проектов выступление каждого Стажера оценивало уважаемое жюри: ген.директор Ю. А. Никитин; директор РС О. А. Никитин; директор по эксплуатации магазинов С. Н. Силкина; начальник ОП А. А. Зибров; управляющий складами П. П. Чеглаков; директор по управлению персоналом ЦУП «Профессионал» Ю. Г. Тафинцева; директор по маркетингу ЦУП «Профессионал» А. Г. Коваленко.

По регламенту проведения защиты каждому Стажеру было дано 10 минут на выступление. После выступления Стажера по 2 минуты дано Наставнику и Наблюдателю для освещения своего видения хода проекта. Затем члены жюри также могли задать не более 2 вопросов.

Решение жюри было следующим:

1 место завоевала Жданова Наталья, менеджер Отдела персонала;

2 место разделили Пономарева Евгения, инспектор Отдела персонала и Рехтина Ирина, администратор магазина «Аникс-Офелия»;

3 место отдано Третьяковой Виктории, директору магазина «Аникс-Продукты»(г. Белокуриха).

Всем участникам проекта представителями ЦУП «Профессионал» были вручены Свидетельства о повышении квалификации.

О. А. Никитин вручил всем участникам проекта Благодарственные письма и цветы (благодарности занесены всем участникам проекта в трудовую книжку).

Окончанием праздничного события стало чаепитие и обсуждение итогов проекта в неформальной обстановке.

P.S. Стажерам и их Наставникам, занявшим призовые места, будет выплачена премия.

Отзывы Стажеров о проекте:

Цель проекта: «Снизить уровень текучести работников РЦ-2 с 8-ми до 2-х человек».

«Очень рада, что Учебный центр выбрал мою кандидатуру для участия в проекте. Благодаря ему я приобрела интересный опыт и многое узнала. За период проекта мы столкнулись с некоторыми трудностями, но в итоге добились цели, которую ставили перед собой. Я благодарна за помощь и поддержку, которую мне оказывали в течение проекта мой наставник - начальник ОП Зибров А. А., управляющий сладами Чеглаков П. П. и заведующий РЦ-2 Уколов С. А. Постараемся сохранить отличные результаты, которых добились».

Цель проекта: «Повышение ключевых показателей в магазине «Аникс-Декабристов».

«Хочу поблагодарить директора нашего магазина и своего Наставника, которые помогали мне в ходе реализации проекта. Результатами не совсем довольна, т. к. не все цели проекта были достигнуты. Участвовать было достаточно сложно, потому что администратором в этом магазине я стала незадолго до начала проекта, и тогда у нас еще не было стабильного коллектива».

Цель проекта: «Увеличение товарооборота магазина путём возможности, улучшать достигнутые результаты. Хочу пожелать следующим участникам проекта не бояться и целенаправленно идти к достижению своих целей».

Цель проекта: «Прирост ТО 5% к плановому и снижение оборачиваемости до 15 дней в магазине «Аникс-Аванесова».

«Мне понравился этот проект. В день защиты я волновалась, как школьница, хотя несколько раз повторила заготовленную речь. Благодарю за помощь своего Наставника Штрошенко И. М., которая в процессе реализации проекта меня многому научила».

Цель проекта: «Вхождение в должность директора и выполнение плановых показателей магазина «Аникс-Продукты».

«Начало проекта совпало с моим приходом на фирму. В ходе реализации проекта не все удавалось, иногда было не легко. Хочу поблагодарить своего Наставника Богуславскую И. А., к которой я могла обратиться за помощью в любое время и получить совет. Также благодарю специалистов Учебного центра за оказанную помощь в подготовке слайдов. Не всех результатов удалось достичь, но коллектив магазина меня поддерживает и, я думаю, у нас все получится. Номинирование на 3 место для меня было приятной неожиданностью».

Цель проекта: «Организация и проведение сетевых акций «Удачная покупка» в магазинах РС.

«Проект «Школа наставничества» интересный. Приятно наблюдать, как изменились за время проекта его участники. Желаю всем участникам дальнейших успехов в работе!»

Цель проекта: «Создание системы актуализации должностных инструкции для магазинов РС и Складов».

«Результатом проделанной работы я довольна. За период проекта многому научилась. Участвовать в проекте понравилось, т.к., в какой-то степени, познала себя. Благодарю за помощь своего Наставника и Наблюдателя. Готова участвовать в новом проекте».

Отзывы членов жюри о проекте:

Никитин Ю.А.: «С точки зрения возможности для сотрудников ТД «Аникс» выдвинуться на руководящие должности или по-другому обеспечить «карьерное продвижение» методика GMP на сегодня - это лучший, но, к сожалению, единственный способ. Первый блин не комом, и я, присутствуя на защите, видел реальный рост сотрудников. Рост в плане количества приобретенных задатков руководителя. Все это было видно и слышно в докладах. Важно поддержать первых выпускников, не дать остановиться. Это начало. Цель - растить руководителей. Сейчас, после защиты проектов, нам необходимо кого-то утвердить, а кого-то выдвинуть на руководящие должности и набрать второй состав «Школы» будущих руководителей».

Никитин О.А.: «Данный проект - показательный пример решения проблемы. Проблема сама собой не разрешится. Понятно, что если проблема есть - ее нужно озвучивать, искать пути решения, вовлекать коллектив. Только в этом случае будут положительные результаты. Хотелось бы, чтобы все начали применять такой подход в работе. Думаю, можно проконсультироваться у самих участников проекта, они обязательно смогут дать совет».

Силкина С.Н., инициатор проекта: «Я думаю, что методика GMP отвечает нашим задачам и целям по подготовке управленцев, в т.ч. директоров магазинов. На сегодняшний день актуально личностное развитие как для директоров действующих магазинов, так и для новых директоров. Стажеры уверенно рассказывали о выполненной 2-х месячной работе. Чувствовалось, что работники выросли не только в профессиональном плане, но и в личностном. У них появилась уверенность в собственных силах, повысился уровень профессионализма.

Особенно рост был заметен у *Рехтиной И., Третьяковой В. и Ждановой Н.* Их доклады сильно выделялись из общего числа выступающих своей уверенностью и профессионализмом.

Чтобы быть хорошим Наставником, нужно было совершенствовать свои профессиональные, личностные и управленческие навыки. В связи с этим хотелось бы отметить Наставников *Овчарову Н. и Богуславскую И.*

Благодарю также Учебный центр за помощь Стажерам в подготовке слайдов. А также специалистов ЦУП «Профессионал», которые смогли выстроить свою программу обучения и адаптации программы «Школы кадрового резерва» под нашу фирму в более сжатые, чем обычно, сроки».

Устинова О.В.: «В проекте участвовали 8 пар. Все разные, поэтому добились разных результатов. К сожалению, не все прошло идеально и в ходе реализации проектов были допущены обидные ошибки. Но, не смотря на это, проект удался. Говорят, что выше головы не прыгнешь. А многим Стажерам это удалось! Стажеры на самом деле работают