

## КАРЬЕРА

# Остек — компания знаний



Текст: Ирина Истомина

Только за последние несколько месяцев в Группе компаний Остек почти 100 сотрудников стали участниками программ внешнего и внутреннего обучения. Это соответствует одной из стратегических целей кадровой политики Остека: постоянное повышение компетентности персонала. О том, как ГК Остек решает эту задачу, рассказала Ирина Истомина, руководитель отдела оценки и развития персонала.

## Как в ГК Остек реализован процесс адаптации и обучения новых сотрудников?

Процесс адаптации новых сотрудников – важная составляющая деятельности дирекции по персоналу ГК Остек. В среднем в месяц мы принимаем на работу порядка 10 специалистов на различные должности и наша задача – помочь новым сотрудникам быстрее адаптироваться в компании.

Процесс адаптации состоит из нескольких ключевых составляющих.

Во-первых, у нас есть welcome-тренинг или, проще говоря, программа «Добро пожаловать в компанию!», где мы представляем всю ключевую информацию, которая будет необходима сотруднику, чтобы быстро сориентироваться в рабочих вопросах.

Отдельная часть презентации посвящена истории создания компании, миссии; стратегическим приоритетам и целям на текущий период; корпоративным традициям и историям успеха; дается первая информация о продуктах и услугах, о сегменте отрасли, в котором работает компания, ее позициях на рынке, основных конкурентах.

Также в рамках welcome-тренинга мы рассказываем о нормах и принципах корпоративной культуры ГК Остек, правилах и регламентах, которые распространяются на деятельность каждого сотрудника. Программа постоянно дополняется и обновляется.

Вторая составляющая – это управление процессом прохождения испытательного срока и контроль вхождения нового сотрудника в должность. У каждого нового специалиста есть план задач на первые три месяца работы. В рамках оценочных встреч с руководителем контролируется, как сотрудник справляется с поставленными задачами, а также дается обратная связь по вопросам, требующим корректировки.

Третья составляющая – это собственно обязательные курсы внутреннего обучения, которые также важны для адаптации новых специалистов.

Только за последние три месяца welcome-тренинг прошли 29 человек.

## Что такое внутренние курсы и кто их проводит?

В Остеке работают талантливые и профессиональные люди, поэтому у нас есть возможность привлекать для внутренних программ обучения наших специалистов. Это наши корпоративные внутренние тренинги.

Внутреннее обучение включает в себя как обязательные для всех сотрудников компании направления, так и специализированные курсы для представителей определенных направлений деятельности. К обязательным внутренним курсам относятся:

- «Бренд ГК Остек. История и становление бренда». Курс ведет директор по маркетингу Антон Большаков;
- «Направления деятельности ГК Остек: ассортимент и поставщики». Курс ведет заместитель коммерческого директора по маркетингу ООО «Остек-ЭТК» Роман Лыско;
- «СМК и система постоянных улучшений». Курс ведет директор по качеству Владимир Задорожный;
- а также курсы по охране труда, безопасности и т. п.

Сейчас мы активно работаем над расширением перечня обязательных вводных курсов. С ноября 2016 года появится новый курс «Кадровая политика. Работа и карьера в ГК Остек», который будет вести директор по персоналу Мария Калинина.

Специализированные программы решают задачи обучения конкретных категорий специалистов с учетом специфики их деятельности в Группе компаний. Например, есть программа для уполномоченных по качеству – «Организация и ведение претензионной работы», в разработке курсы по программе CRM для специалистов по продажам с учетом специфики направлений бизнес-единиц компании, а также курс «Клиентоориентированность».

Отдельно хочу отметить, что у лучших сотрудников компании есть возможность проходить стажировки и обучение у наших зарубежных партнеров в США, Японии, Испании, Германии, Швейцарии, Великобритании.



### Привлекает ли компания внешних провайдеров для обучения сотрудников?

Да, у нас есть такая возможность. Как правило, внешних провайдеров мы приглашаем на программы, ориентированные на развитие определенных, ключевых для нашего бизнеса, навыков.

Для решения различных задач в области обучения мы сотрудничаем с ведущим тренерами и консультантами. И это сотрудничество может быть долгосрочным. Так, с апреля по август в ГК Остек была реализована комплексная программа развития навыков продаж с привлечением ведущего в своей области тренера. В октябре прошел тренинг, посвященный навыкам эффективной презентации, для которого мы также привлекли внешнего провайдера.



### Оценивает ли компания качество программ обучения?

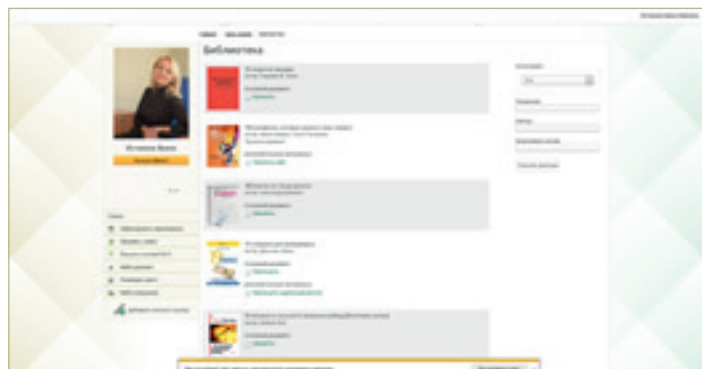
Да, конечно. В конце каждого обучающего занятия мы получаем обратную связь от участников и на основании полученных замечаний и комментариев корректируем программы. Наша практика в части оценки эффективности тренинговых программ – обсуждать критерии эффективности индивидуально с учетом специфики программы.

### Какие еще инструменты используют в Остек для повышения квалификации сотрудников?

На нашем корпоративном портале есть большой раздел, который называется «База знаний». Сотрудники могут пользоваться электронной библиотекой этого раздела, где размещены более 100 аудио-, видео-, электронных книг по 22 направлениям: от обучающих материалов по английскому языку разных уровней, управления бизнесом и управления персоналом до основ делопроизводства и системотехники, электроники и других специализаций. В этом же разделе можно ознакомиться с различными презентациями по направлениям деятельности компании, новым продуктам и т. п.

Кстати, материалы вводных курсов обучения также доступны всем сотрудникам на портале.

В этом году у нас есть планы развития корпоративного портала как хорошего коммуникационного инструмента и платформы для обмена знаниями и актуальной информацией.



### Каковы планы ГК Остек по развитию сотрудников на ближайший год, какие программы корпоративного обучения планируются к реализации?

Инвестировать в развитие самых лучших и талантливых сотрудников. Тех, кто хочет работать в ГК Остек и показывает отличные результаты в работе. Такие люди составляют основу бизнеса. У них сильная мотивация к профессиональному развитию.

Одной из самых важных задач на ближайшее время является развитие управленческих компетенций, развитие лидерства. В наших планах разработка программ, которые позволят руководителям различного уровня научиться работать в условиях неопределенности, управлять изменениями и делать это эффективно.

Наличие сильных профессиональных, технических компетенций еще не делает руководителя лидером. А будущее создается именно лидерами. 