

Talent management in industrial companies: hi-po's from kindergarten



Tatiana Kozhevnikova
ChelPipe Group
April 9th, 2015

Standard graduate recruitment programs: why they do not work in industrial companies?

- Particular technical skills are not crucial. Focus on personality and potential
- Targeted at first-year or second-year students of universities
- After graduation new employees are extensively trained in corporate training centers/universities and on-the-job

Standard programs

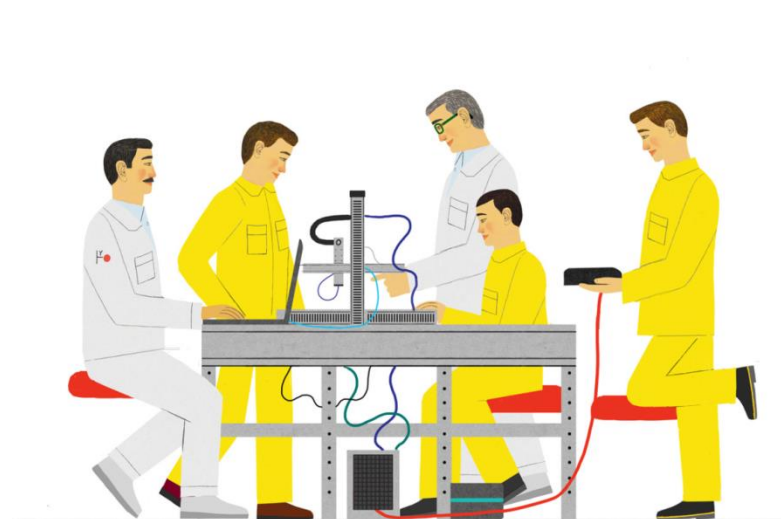


Challenges in attracting and developing talents for industry

- Careers of highly skilled worker or engineer are not as popular as careers in finance, banking, IT, telecom or FMCG
- If school graduates do not choose physics, chemistry or biology exams they can not enter technology or engineering faculties
=> there is a strong need to raise an interest to technology among kids under school age and in primary school
- Even the young people with leadership potential need very profound technical competences to make a career in industry

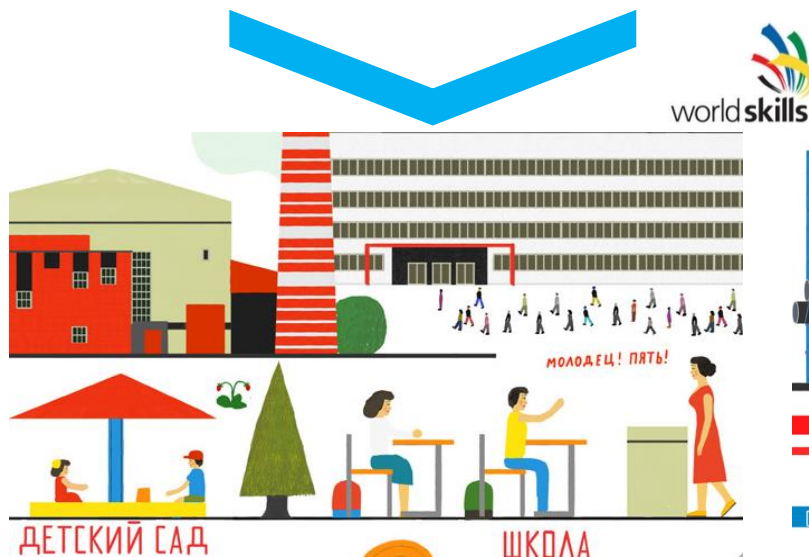


VS



Search for talents starts in kindergarten: long-term program of continuous development

- Factory tours
- Technical studies (robots, modeling, physics)
- Lessons of technology in a project format
- Master kids competition
- Summer engineering school in kids' camp
- Tours of children to WorldSkills events



Technical
expert
career

Teams'
leader
career

- Dual education system
- Multi-skilled graduates (2-3 professions)
- Integration into corporate culture
- Focus on team projects, extracurricular activities, sports

Career path in metallurgy

КАРЬЕРНАЯ КАРТА БЕЛОГО МЕТАЛЛУРГА

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР ЧТПЗ

обработка металлов давлением
техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования
монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования

сталеплавильщик
электромонтер
станочник

ВОИНСКАЯ ЧАСТЬ «ГОРНЫЙ ЩИТ»

воздушный диспетчер
водитель
специалист по информатике
связист



КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ

19 ЛЕТ
хорошие рекомендации
командира части

БРИГАДИР

22 ГОДА
обучение по профессии
2 месяца
опыт работы оператором
3 года
получение повышенного разряда
получение второй профессии

МАСТЕР

23 ГОДА
аттестат пром. безопасности
опыт руководства бригадой от 1 года
повышение производительности труда бригады

НАЧАЛЬНИК УЧАСТКА

26 ЛЕТ
высшее техническое образование
опыт работы мастером
3 года
внедрение стандартов корпоративной культуры
повышение эффективности участка

ЗАМЕСТИТЕЛЬ НАЧАЛЬНИКА ЦЕХА

29 ЛЕТ
высшее техническое образование
реализация проектов внутри цеха
опыт работы нач. участка от 3 лет
реализация проектов по совершенствованию производственных процессов

НАЧАЛЬНИК ЦЕХА

30 ЛЕТ
высшее образование
опыт работы заместителем начальника цеха от 1 года
повышение эффективности работы подразделения

30 у.о.

СТУДЕНТ

16 ЛЕТ

3 ГОДА

16 у.о.

СОЛДАТ

18 ЛЕТ
хорошая успеваемость

1 ГОД

19 у.о.

3 ГОДА

1 ГОД

3 ГОДА

Applied Bachelorship

3 ГОДА

26 у.о.

1 ГОД

Checkpoint 2:
Assessment for
leadership
potential

Checkpoint 1:
Assessment for
critical
reasoning

Corporate T&D curriculum

1. Lean production and continuous improvement
2. People management
3. Business understanding
4. Quality management and technology

For R&D and technology engineers: postgraduate education

Career counselling and
promotion of technical
education
(employers together with
educational institutions)