

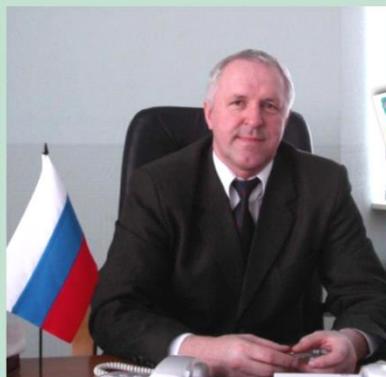


***Основные направления  
кадровой работы  
ООО ПФ «Инзенский ДОЗ»***



## О ПРЕДПРИЯТИИ

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ФИРМА «ИНЗЕНСКИЙ ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»  
(ООО ПФ «ИНЗЕНСКИЙ ДОЗ»)



Генеральный директор Владимир Куприянов

ООО ПФ «ИНЗЕНСКИЙ ДОЗ» -  
ГРАДООБРАЗУЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
моногорода Инза Ульяновской области,  
ЛИДЕР ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА  
своего региона.

ИНЗЕНСКИЙ ДОЗ -  
ОДИН ИЗ ВЕДУЩИХ РОССИЙСКИХ  
ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ И ЭКСПОРТЕРОВ  
КЛЕЕННЫХ ДЕТАЛЕЙ МЕБЕЛИ,  
ФАНЕРЫ ИЗ БЕРЕЗОВОГО ШПОНА

ЧИСЛЕННОСТЬ  
РАБОТНИКОВ  
завода и его партнерских  
малых предприятий -  
**1500** человек.

В 2020 году Инзенский  
деревообрабатывающий завод  
официально включен в перечень  
СИСТЕМООБРАЗУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
Ульяновской области,  
в **ТОП-5** КРУПНЕЙШИХ  
ЭКСПОРТЕРОВ РЕГИОНА.



# Система подготовки и развития персонала ООО ПФ «Инзенский ДФЗ»

## Уровни обучения и развития

Рабочие основные и вспомогательный персонал

1 уровень  
Подготовка рабочего персонала

Центр подготовки персонала  
Специалисты предприятия

Профессиональная подготовка рабочих

Переподготовка рабочих

Повышение квалификации рабочих

Обучение второй профессии

Обучение стандартам 5С

Мастера, начальники смен, специалисты отделов

2 уровень  
Повышение квалификации персонала

Бизнес-школы, центр подготовки персонала  
Специалисты предприятия

Адаптация молодых специалистов

Обучение технологии и качеству, бережливому производству

Семинары тренинги, стажировки, повышение квалификации

Школа мастеров наставничество

Профориентация школьников и студентов

Руководители отделов, служб, подразделений

3 уровень  
Развитие персонала

Бизнес-школы, ОУ  
центр подготовки персонала

Кадровый резерв

Семинары, тренинги для развития управленческих компетенций

Конференции, бизнес-школы топ-менеджеров

Обучение инструментам бережливого производства

Экзаменационный центр ЦОК

## Основными направлениями кадровой работы Инзенского деревообрабатывающего завода являются:

1. Развитие профессионального образования на предприятии.
2. Экзаменационный Центр оценки квалификаций.
3. Наставничество.
4. Подготовка кадрового резерва.
5. Корпоративное обучение.
6. Сотрудничество с региональными организациями высшего и среднего профессионального образования.

### Наши предложения

1. Включение расходов связанных с инвестированием в подготовку и развитие сотрудников в уменьшение налогооблагаемой базы для предприятия.
2. Увеличение масштабов подготовки специалистов для мебельной и деревообрабатывающей промышленности. Распределение выпускников по отраслевым предприятиям. Вузам и колледжам эффективнее взаимодействовать с отраслевыми предприятиями из регионов.
3. Повышение привлекательности профессий деревообрабатывающей отрасли расширением социальных гарантий работников.
4. Расширение программ поддержки молодых специалистов, работающих на предприятиях отрасли. Необходимо распространить на них меры государственной поддержки, которые действуют для молодых специалистов в сельской местности. Прежде всего в приобретении и строительстве жилья.

*СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!*

*Пылинина И.В.*

*тел. 89023560533*

*e-mail: [pylinina@inzadoz.ru](mailto:pylinina@inzadoz.ru)*