***Журавлев Сергей Яковлевич,*** 14.02.1984 года рождения, в 2010 году окончил Сибирский государственный индустриальный университет в г. Новокузнецке, инженер по организации и управлению на транспорте. Свою предпринимательскую деятельность начинал с мастерской по ремонту радиаторов охлаждения, на базе которой в 2014 году создал предприятие по ремонту радиаторов для спецтехники. В том же году прошел обучение в ООО «Эйч Транс» г. Санкт Петербург по программе: эксплуатация и наладка РВД, организация мастерской по изготовлению РВД.

В июне 2018 года Журавлев С.Я. выступил учредителем и стал генеральным директором ООО «ПромРадиатор-НК» Полученные знания и накопленный к тому времени опыт руководства мастерской позволил ему в 2018 г. разработать бизнес- план инвестиционного проекта « создание предприятия по производству радиаторов для спецтехники», защитить его в Министерстве финансов РФ и получить статус Резидента ТОСЭР г. Новокузнецк.

Предприятие получило государственную поддержку на реализацию проекта и с 2018 года постоянно развивается , растет объем производства и продаж. В мае 2019 г. предприятие под руководством Журавлева С.Я. стало финалистом конкурса «Бизнес Признание» в номинации «Лучший производственный проект»

 Опытный стратег в бизнесе, в жизни Серей Яковлевич- человек азартный и увлекающийся. Зимой горные лыжи и снегоходы, летом – мотоцикл. Своим азартом и интересом к жизни он увлекает за собой весь коллектив. Нормой для работников стали выезды для катания на горных лыжах, пикники, веселые соревнования на природе. Как бы ни складывалась ситуация на предприятии, Сергей Яковлевич всегда находит время для детей. Младшая дочь обожает папу и время, которое он проводит с ней. Старший сын берет пример с отца не только в простых бытовых вопросах, свои планы и стремления он обсуждает и согласовывает с отцом, много времени проводит на предприятии, наблюдая за тем, как его отец «работает директором»

 В условиях постоянной борьбы за конкурентоспособность компании, генеральный директор прекрасно осознает роль знаний, компетенций и навыков как своих собственных, так и сотрудников. Этому в немалой степени помогают знания и навыки, полученные им в 2015-2016 г.г. в Школе владельцев бизнеса «Visotsky Consulting» В 2016-2018 г.г. Журавлев С.Я. прошел обучения по программам «Профессионализм», «Технология обучения», «Стратегическое планирование», «Технология продуктивного найма» в системе обучения «Энштейн». Он понимает, что квалифицированный персонал, который умеет оперативно осваивать новые технологии и быстро решать вопросы любой сложности, помогает достигать целей бизнес-стратегии, способный двигать компанию вперед, не приходит «из ниоткуда»: его нужно готовить. Одним из способов, помогающих генерировать новые идеи для бизнеса, изучать новые образцы техники, создавать и внедрять передовые приемы и технологии, а также готовить высококвалифицированных, мотивированных на успех сотрудников, является создание в компании системы непрерывного профессионального развития персонала, центральное место в которой принадлежит обучению сотрудников, включающему подготовку новых сотрудников, повышение квалификации и переподготовку постоянного персонала, а также управление деловой карьерой. . Благодаря этой стратегии сотрудники совершенствуют весь спектр навыков и применяют их на практике без отрыва от работы. Разработанные методики позволяют получить преимущества: развивая и обучая работников, компания получает квалифицированный и мотивированный персонал; сотрудники получают возможность продвигаться по карьерной лестнице. Развивается метод делегирования и усложнения заданий , когда Руководитель передает часть своих функций и полномочий в рамках конкретного проекта подчиненным.. Метод помогает приобрести управленческие навыки, умение принимать решения и, соответственно, получить повышение в должности.

В компании развито наставничество как среди специалистов и менеджеров, так и среди рабочих . Положение о системе наставничества является локальным нормативным актом компании, разработаны критерии оценки стажируемого работника и материальной мотивации наставников.

 Развитие персонала является одним из главных направлений работы Руководителя , которую он реализует не только через менеджеров высшего звена и службу персонала, но и личным участием в разборе наиболее сложных моментов производства непосредственно на рабочем месте, участием в разработке новых маркетинговых проектов и оказывая постоянное сопровождение технических служб в вопросах внедрения новых технологий, освоения более современного и высокопроизводительного оборудования.