

ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЛЯ РЕШЕНИЯ РЕАЛЬНЫХ ЗАДАЧ БИЗНЕСА

Ключевые аспекты подготовки высококвалифицированных кадров для предприятий ОПК

Ольга Балашова



2022-2025 годы оказались еще более сложными, чем предыдущие.

- COVID-19 навсегда поменял образ жизни и работы.
- Геополитическая ситуация изменила расстановку на рынке труда.
- На рынке труда зафиксирована нехватка трудовых ресурсов для различных отраслей промышленности

Более 60% ответивших в ходе исследований руководителей указали на нехватку квалифицированного персонала.



HR ТРЕНДЫ
2025

МИР ВЧЕРА



V

VOLATILITY

Нестабильный

U

UNCERTAINTY

Неопределённый

C

COMPLEXITY

Сложный

A

AMBIGUITY

Неоднозначный

МИР СЕГОДНЯ



B

BRITTLE

Хрупкий

A

ANXIOUS

Тревожный

N

NONLINEAR

Нелинейный

I

INCOMPREHENSIBLE

Непостижимый

ПРИЧИНЫ ДЕФИЦИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

- ОТСТАВАНИЕ УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО СРАВНЕНИЮ ВЫРОСШИМИ ОЖИДАНИЯМИ СОИСКАТЕЛЕЙ
- ОТСУТСТВИЕ ПОНЯТНЫХ И ПРОЗРАЧНЫХ КАРЬЕРНЫХ ТРЕКОВ
- ВСЕ МЕНЬШЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРИНЦИПЕ РАССМАТРИВАЕТ РАБОТУ В НАЙМЕ
- РОСТ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ
- ОТСУТСТВИЕ СЕГОДНЯ ТАКОГО ПОНЯТИЯ, КАК «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»
- НЕДОСТАТОЧНАЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ В HR ПРОЦЕССЫ ВЫСШЕГО РУКОВОДСТВА



ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИЙ

Уже сегодня, робототехника и новые технологии
заменяют часть профессий, часть профессий уйдет и появятся новые.

В БЛИЖАЙШИЕ 20 ЛЕТ

47% всех рабочих мест в мире

могут занять умные машины и программы.

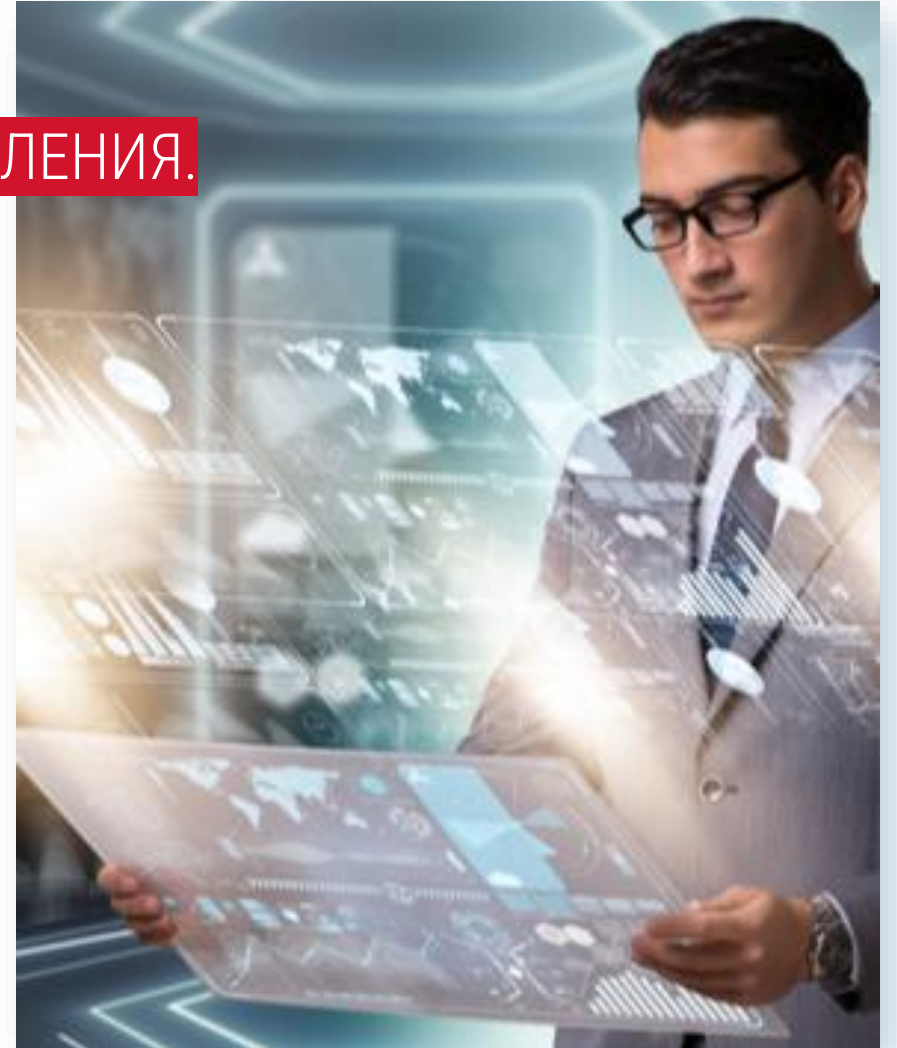


ИЗМЕНЕНИЕ СПЕЦИФИКИ РАБОЧИХ МЕСТ И ДОЛЖНОСТЕЙ

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СТАНУТ ИНТЕГРАТОРАМИ УПРАВЛЕНИЯ.

Бизнес говорит на языке цифр.
HR любого предприятия должен работать с данными аналитики для долгосрочного развития предприятия.

Опыт сотрудника (employee experience, EX) является главной тенденцией, меняющей способы привлечения и удержания талантов.



КАК РАЗВИВАТЬ КУЛЬТУРУ МЫСЛИТЕЛЕЙ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ?

- дефицит квалифицированных кадров для выполнения стратегических задач по развитию высокотехнической продукции
- отсутствие глобальной системы работы с персоналом на всех стадиях HR-цикла
- отсутствие сквозной системы профориентации и стратегического формирования перспективного кадрового потенциала
- неразвитость системы внутренних коммуникаций и каскадирования целей
- непонимание, как работать с новым поколением, как «управлять людьми в кедах»



КАК РАЗВИВАТЬ КУЛЬТУРУ МЫСЛИТЕЛЕЙ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ?

ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ПРОЕКТЫ

Одна из наиболее эффективных методик активного обучения, направленная на приобретение знаний и навыков через практическое решение реальных задач.

Этот подход основан на принципе "learning by doing" ("учись делая"), когда обучающиеся вовлекаются в процесс поиска решений, анализа информации и сотрудничества.



КАК РАЗВИВАТЬ КУЛЬТУРУ МЫСЛИТЕЛЕЙ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ?

ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ

1

ДИАГНОСТИКА

6 онлайн-инструментов
оценки + очный центр

2

ОБУЧЕНИЕ

22 видеоурока –
базовая и углубленная
программа

3

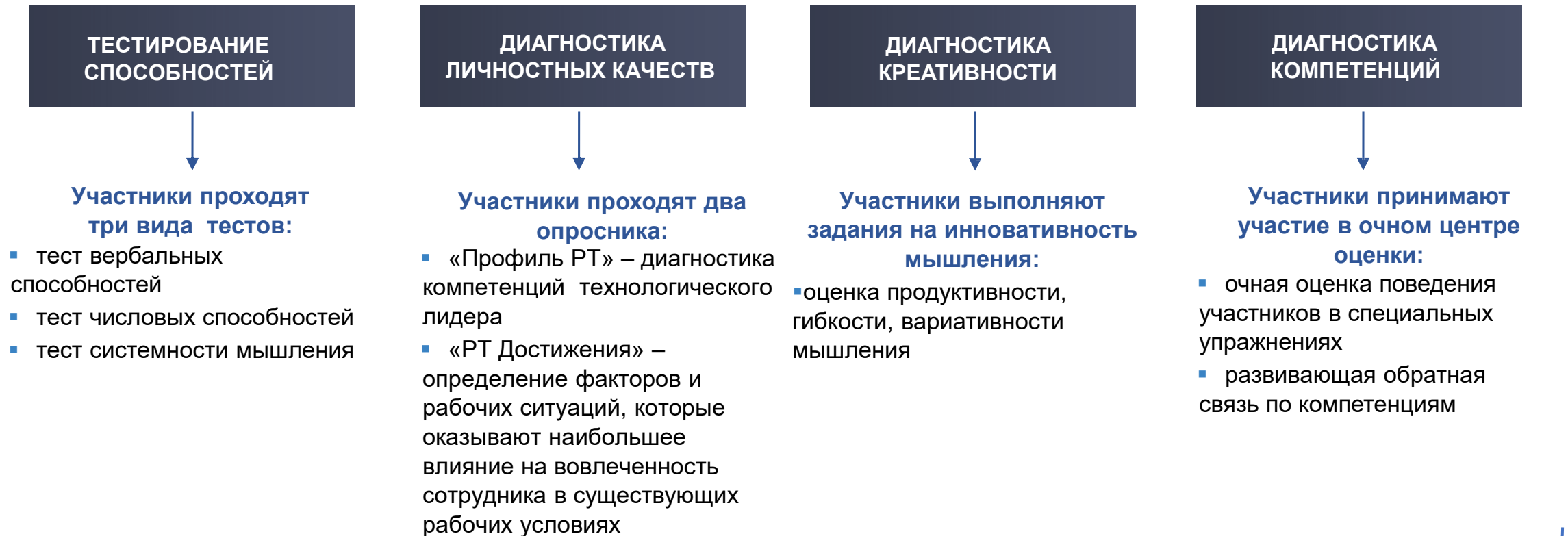
ПРОЕКТЫ

4 месяца интенсивной
доработки проектов

КАК РАЗВИВАТЬ КУЛЬТУРУ МЫСЛИТЕЛЕЙ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ?

ДИГНОСТИКА

Диагностика позволит раскрыть потенциал сотрудников – выявить сильные стороны, а также факторы, сдерживающие профессиональное развитие.



Индивидуальные отчеты

БАЗОВАЯ ОНЛАЙН-ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ГРАЖДАНСКОЙ ПРОДУКЦИИ:

- Ключевые составные части проекта
- Жизненный цикл продукта
- Бизнес-модель проекта
- Разработка уникального ценностного предложения
- Оценка рынка, выбор ниши
- Продажи. Каналы привлечения клиентов
- Команда проекта
- Экономика продукта
- Создание минимально жизнеспособного продукта
- Финансовое планирование и моделирование

УГЛУБЛЕННАЯ ОНЛАЙН-ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ГРАЖДАНСКОЙ ПРОДУКЦИИ:

- Коммерциализация результатов НИР и НИОКР
- Регистрация изделий и торговых марок
- Защита интеллектуальной собственности
- Маркетинг продуктов
- Формирование и продвижение бренда
- Управление проектами и программами
- Лидерские качества и способы их развития
- Инструменты привлечения финансирования
- Оценка инвестиционной привлекательности проекта
- Технология самопрезентации, ведение переговоров

ЗАОЧНАЯ ЭКСПЕРТИЗА ПРОЕКТНЫХ ИДЕЙ



Участники заполняют карточки проектов на платформе study.rtvector.ru. В ходе описания проектов на платформе они получают рекомендации по заполнению блоков проектного документа, ответы на вопросы, обратную связь от экспертов Академии Ростеха и партнеров.

ОЧНАЯ ЭКСПЕРТИЗА ПРОЕКТНЫХ ИДЕЙ



Участники кратко рассказывают о сути предлагаемого к реализации проекта экспертному жюри и получают обратную связь о целесообразности идеи и качестве презентации проекта. На данном этапе жюри выбирает около 20 проектов-финалистов.

ПРЕАКСЕЛЕРАЦИЯ ПРОЕКТНЫХ ИДЕЙ



Участники совместно с экспертами готовятся к финалу проекта – дорабатывают презентации, составляют паспорта проектов, планы управления и финансирования проектов.

ИТОГОВЫЙ ЭКСПЕРТНЫЙ КОМИТЕТ



Финалисты презентуют доработанные проекты экспертному жюри в состав которого входит высшее руководство Госкорпорации Ростех и крупнейших компаний. Жюри определяет победителей, который смогут попасть в бизнес-акселератор Ростеха

КАК РАЗВИВАТЬ КУЛЬТУРУ МЫСЛИТЕЛЕЙ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ?

ВЫПОЛНЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

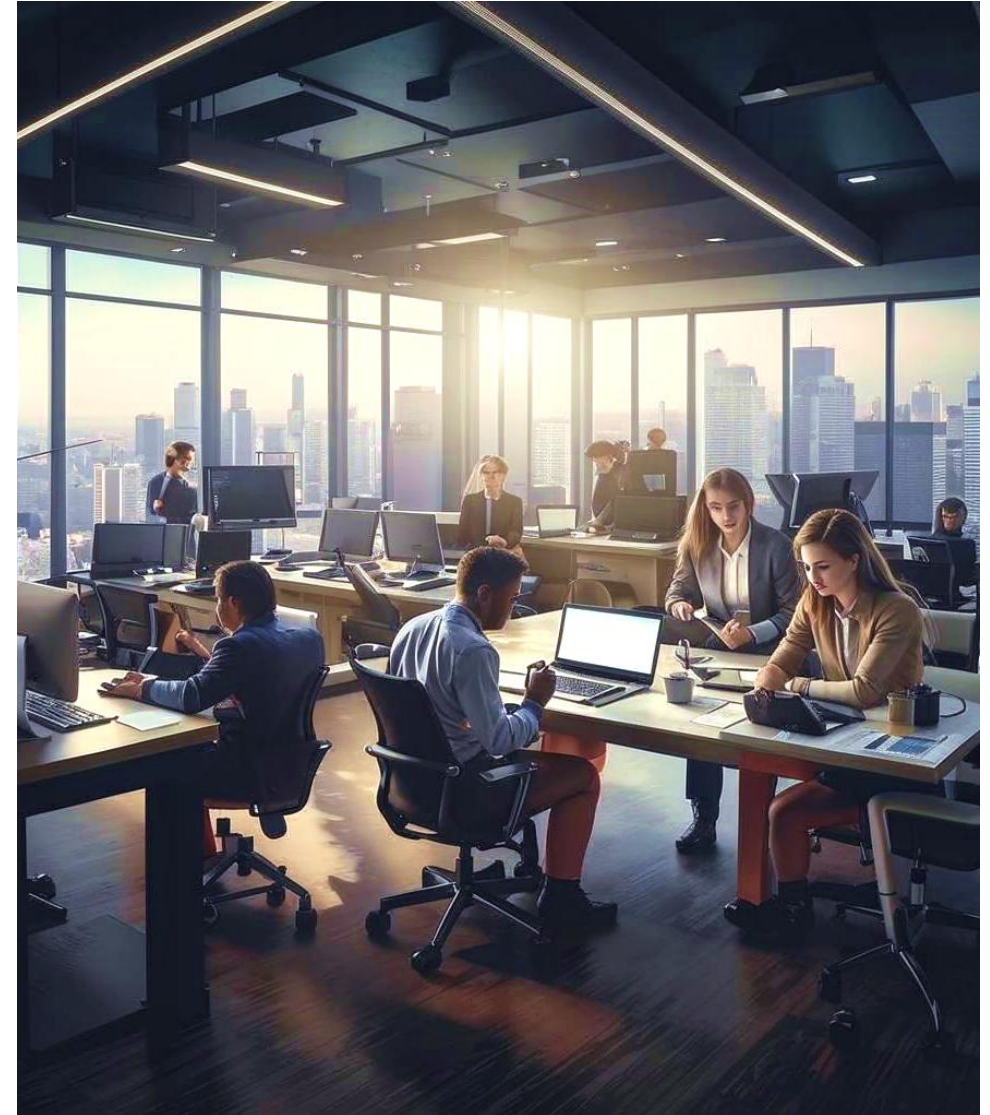
- Все задания доступны онлайн 24/7
- Бесшовная интеграция с диагностической платформой и системой дистанционного обучения Академии
- Поддержка оффлайн-блоков программы (очного центра оценки, экспертных комитетов и т. д.)

РАБОТА НАД ПРОЕКТАМИ

- Совместная работа над проектами
- Постановка и мониторинг задач, календарь событий проекта
- Сохранение истории и мониторинг прогресса

ФОКУС НА БЕЗОПАСНОСТЬ

- Двухконтурная система без ПДн в открытом контуре
- Защищённый почтовый сервер для работы с ПДн
- Имеет аттестат соответствия
- Академия является оператором персональных данных



СОСТАВ КОМАНДЫ

Численность команды –
6-10 человек



наставник по
техническому
блоку



руководитель



конструктор



экономист



наставник по
гуманитарному
блоку



специалист
по управлению
проектом



технолог



специалист по
персоналу

*в зависимости от конкурсного задания состав может корректироваться

МОДУЛИ ПРОГРАММЫ:

построение
команды

разработка
проекта

защита
проекта

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ: 3 – 5 дней

ВАРИАНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ

по целевой аудитории:

- промышленность—
сотрудники
предприятий,
холдингов,
корпораций
- образование—
учащиеся Вузов,
ССУЗов
- образование. Базовая
версия— учащиеся
школ

по уровню проработки проекта:

- lite -разработка
концепций
- medium - подготовка
комплекса технической
документации
- hard -
medium+изготовление
прототипа продукта на
оборудовании

БЛОК УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ



Как формируется проектная задача?

на основе:

- актуальных запросов (проблемы, вызовы) предприятия/холдинга/корпорации
- актуальных задач отрасли
- актуальных мировых проблем

Кто формирует проектную задачу:

- экспертное сообщество предприятия (организации);
- экспертное сообщество программы;
- совместно – эксперты предприятия (заказчика) +внешние эксперты.



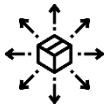
БЛОК УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ.¹⁷ ПРОЕКТНОЕ ЗАДАНИЕ

Основа программы – решение задачи по разработке и структурированию проекта

Типы решаемых проектных задач:



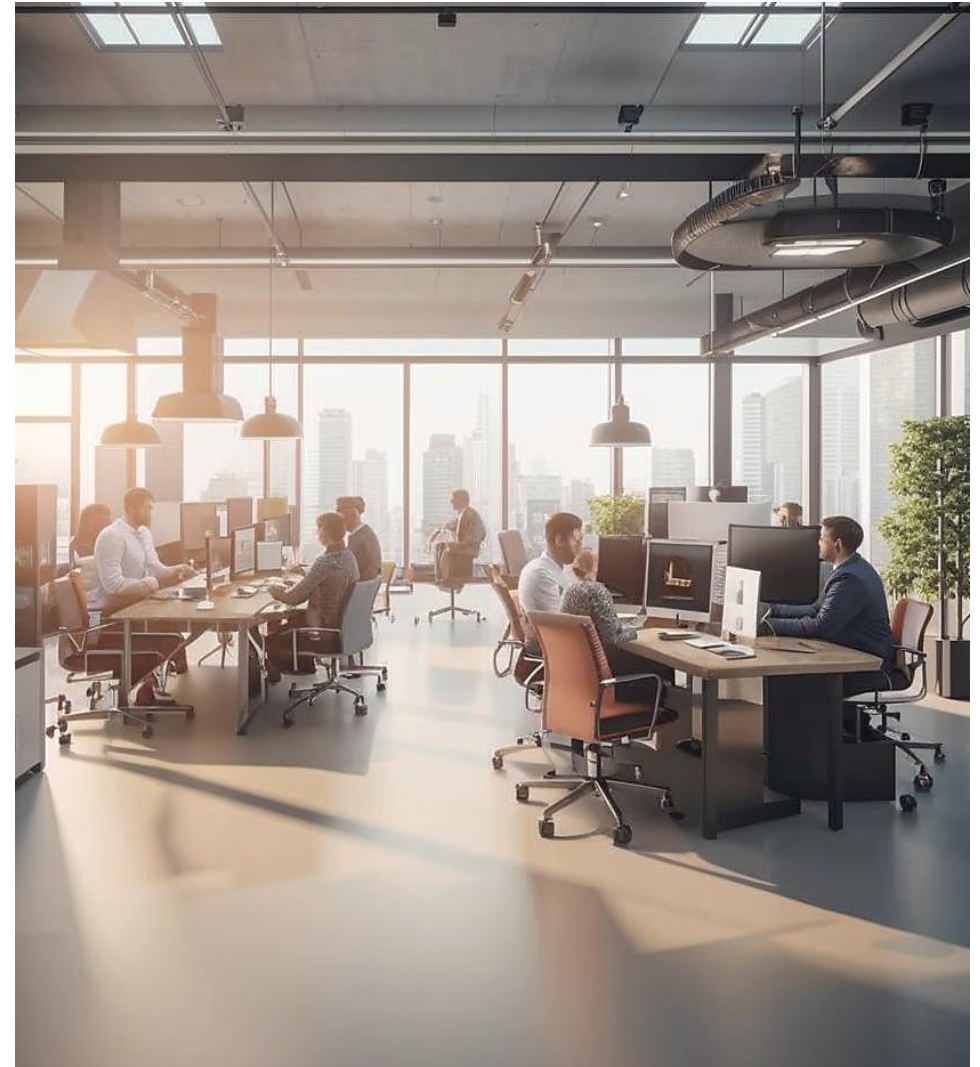
инженерная инновационная задача (разработка нового продукта)



концептуальная задача для определения путей развития отрасли, предприятия и т.д.



решение реальной производственной задачи (расшивка «узкого места» на производстве)





КЛЮЧЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ ПРОЕКТНОГО ЗАДАНИЯ

Жизнеспособность

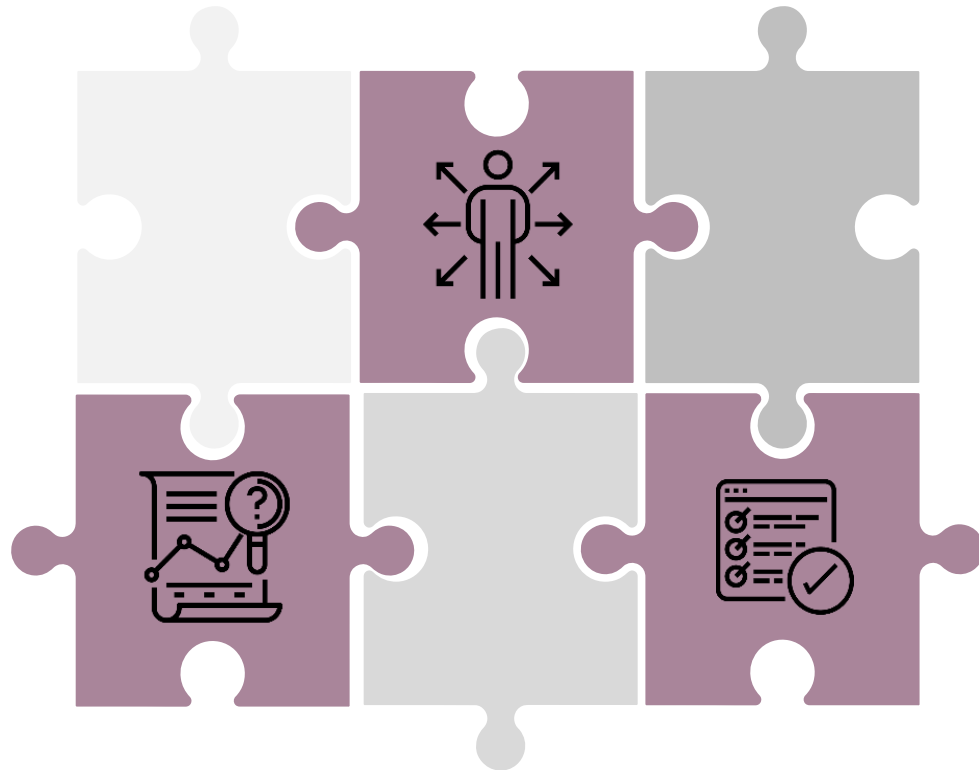
Привлекательность для рынка/заказчика

Системность проработки по блокам:

- маркетинг, работа с заказчиком
- дизайн-проект
- конструкция и технология изделия
- организация производства
- hr
- экономика/финансы
- дорожная карта, ограничения и риски при реализации проекта
- послепродажное обслуживание
- презентация: рыночное предложение



БЛОК ДИАГНОСТИКИ/ОЦЕНКИ¹⁹



Кто оценивает:

- эксперты (внешняя оценка)
- соревнующиеся команды (в формате инженерного баттла)
- самооценка участников
- ассессоры

Направления диагностики:

- оценка разработанной документации
- оценка презентации проекта
- оценка командного взаимодействия
- оценка личных компетенций

Системы оценки

- Комплексная оценка программы
- CIS (150 критериев)

БЛОК РАЗВИТИЯ КОММУНИКАЦИЙ²⁰

- развитие коммуникационных компетенций всех участников процесса
- налаживание кросс-функциональных связей внутри организаций
- налаживание вертикальных связей внутри организаций
- налаживание внешних контактов
- формирование профессиональных сообществ
- развитие системы наставничества и преемственности





проведено более

100 программ

(федеральный, региональный и
местный уровни)



в программе приняли участие:

более 3000

молодых специалистов из 150
ведущих отечественных
предприятий таких как ОАО
«Иркут», ОАО «АВТОВАЗ»,
компания ОАО «Сухой»,
предприятия АО «ОДК», ЦИАМ,
ПАО «Вертолеты России», ГК
«Росатом», ГК «Ростех», АО «ОСК»,
ПАО «КАМАЗ» и ПАО «Сибур»



более 100

учащихся учебных заведений (СПО,
ВУЗы, школы)

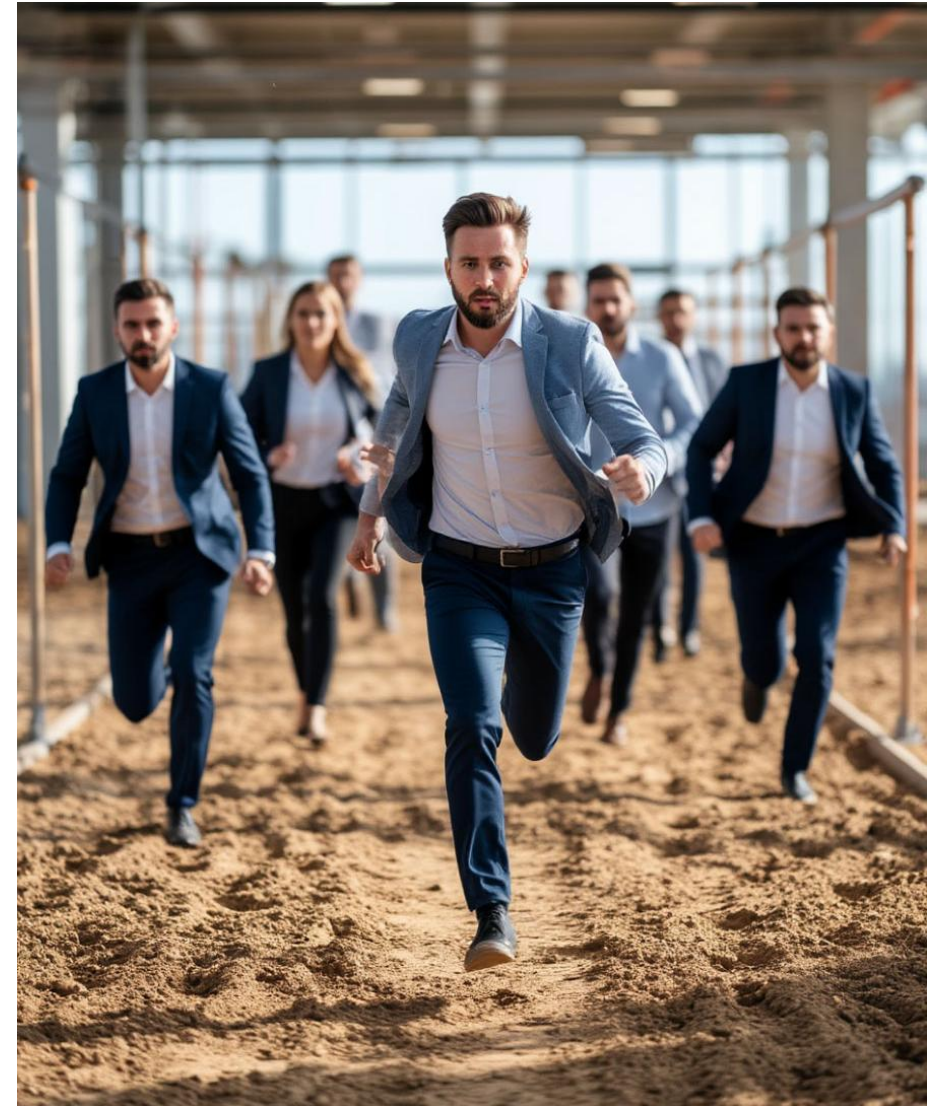


Для участников:

- повышение уровня профессиональных знаний и развитие навыков;
- выявление собственных зон роста;
- развитие коммуникативных связей;
- возможность развиваться в качестве эксперта и организатора компетенции/программы.

Для предприятий:

- оценка уровня знаний развития компетенций;
- выявление потенциального кадрового резерва;
- обучение и развитие сотрудников, повышение личных и профессиональных компетенций;
- налаживание коммуникационных связей внутри предприятия;
- управление мотивацией персонала;
- разработка инновационных проектов, концепций/решение проблем.



Спасибо за внимание!



Балашова Ольга Алексеевна

Директор по подготовке персонала
для новых бизнесов
АНО ДПО «Техническая академия
Росатома»