

## Краткое описание программы «ПРОРЫВ»

1. «Прорыв» - программа подготовки и развития проектно-ориентированных команд в ходе решения реальных инженерно-управленческих задач. Применяется, как инструмент развития персонала, разработки инновационных продуктов, решения производственных задач (расшивка «узких» мест на производстве).

Цель – формирование компетенций работы в кросс-функциональной команде, навыков программно-проектного управления у молодежи, понимания управления жизненным циклом продукта, совершенствование коммуникационных компетенций и личностно-деловых качеств, необходимых для эффективной работы в современных условиях в промышленности.

Программа проводится в формате обучающей программы с элементами игротехник.

К конкурентным преимуществам программы можно отнести быструю оценку результата команды, практикоориентированность (не менее 90% практики), а также имитация условий, приближенных к реальному производству.

За 2019 год в рамках программы было подготовлено более 400 человек-сотрудников промышленных предприятий.

Технология интегрирована, в систему чемпионатов WorldSkills (с 2014 года), как компетенция УЖЦ, по которой прошли подготовку и приняли участие в соревнованиях более 530 участников и более 100 экспертов промышленных предприятий, представителей системы образования.

В рамках программы решено более 10 производственных кейсов, способствующих развитию направлений новой высокотехнологичной продукции и повышению операционной эффективности.

### 2. Дополнительные сведения.

Наполнение программы:

- построение команды
- демо-тренинги по направлениям
- работа в проектах
- диагностика компетенций

Когда может применяться:

- при налаживании коммуникационных связей внутри предприятия
- для развития проектного управления
- для решения реальных прикладных задач предприятия через проектные подходы
- для развития молодежи и необходимых компетенций

- для диагностики сотрудников
- для развития системы наставничества

Результат внедрения:

- развитие коммуникационного поля
- сокращение сроков на адаптацию, выхода на целевую эффективность сотрудников
- повышение производительности труда
- снижение уровня брака
- снижение уровня текучести сотрудников в первый год после приема на работу
- повышение уровня лояльности, вовлеченности
- повышение удовлетворенности и информированности у новых сотрудников
- трансляция корпоративной культуры

# «Авиастроитель года»

## Подготовка нового поколения специалистов авиастроительной отрасли среди предприятий и учебных заведений



*Объединенная  
Двигателестроительная  
Корпорация*



ПРОГРАММА  
ПРОРЫВ



АКАДЕМИЯ



# **СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ: VUCA-МИР**



**КРИЗИС  
РЫНКА  
ТРУДА**



**РАЗВИТИЕ  
ТЕХНОЛОГИЙ**

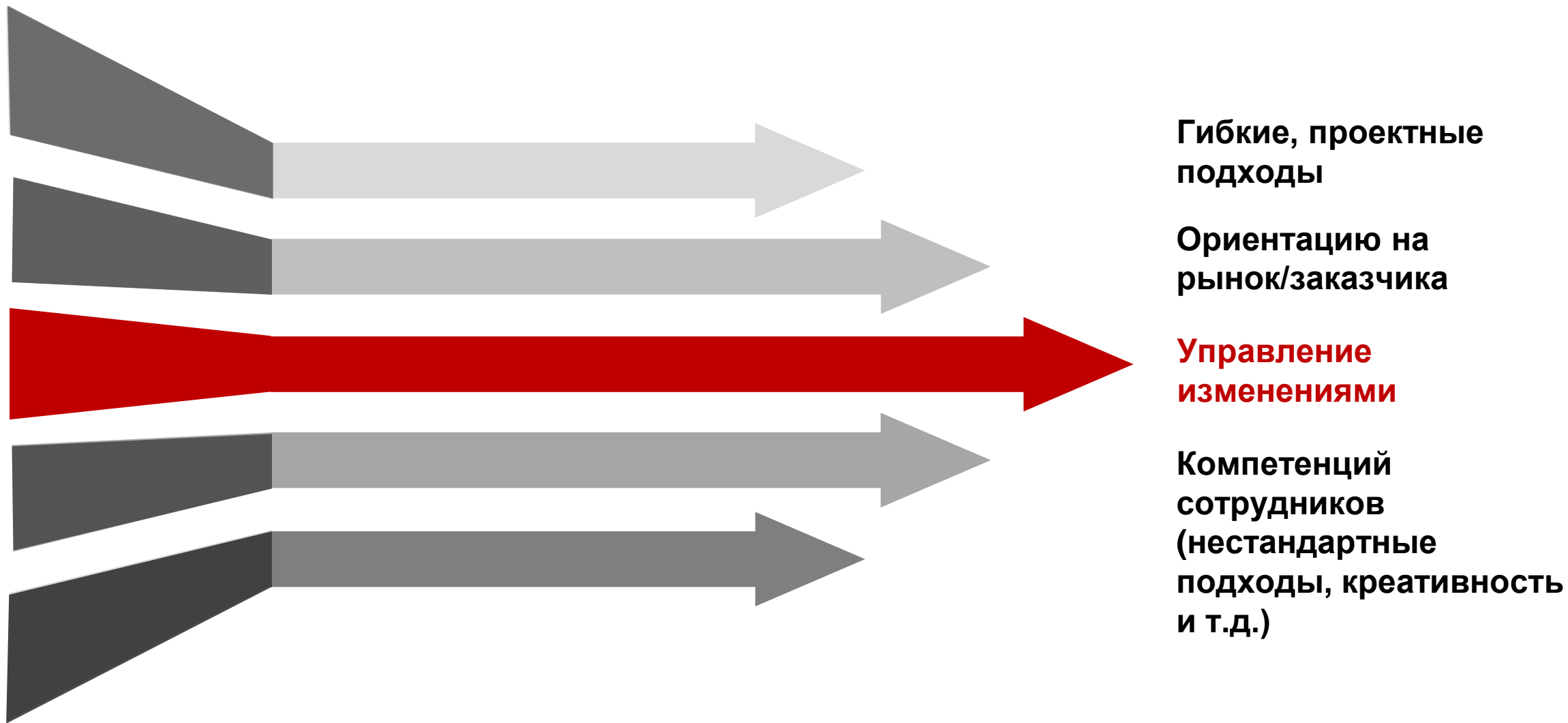


**ВЫСОКИЕ  
СКОРОСТИ**



**НЕСТАБИЛЬ  
НОСТЬ**

# НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ:



# УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ: ПОЧЕМУ НЕ ВСЕ ПРОЕКТЫ УСПЕШНЫ?

**01**

Недостаточная коммуникация и мотивация

**02**

Неспособность лидеров поддержать контроль за внедрением перемен и настоять на их продолжении

**03**

Не те цели или неправильно сформулированные цели

40%

35%

20%

# СОВРЕМЕННЫЙ МОЛОДОЙ СОТРУДНИК: ОЖИДАНИЕ / РЕАЛЬНОСТЬ

## ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

- технологичность
- хотят изменить мир своими достижениями
- активно общаются в социальных сетях

## УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ

- отсутствие барьеров при общении с руководством
- свобода действий
- понимание возможности карьерного роста
- жизнь ≠ работа (баланс работы и личной жизни, работа по интересам)

## МЕРЫ ПРЕДОСТОРОЖНОСТИ

- не умеет планировать в долгосрочном горизонте
- хочет быстрых результатов
- не читает объемные документы, информацию воспринимает в формате картинок, инфографики
- инфантильны, требуется регулярная обратная связь

## ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ

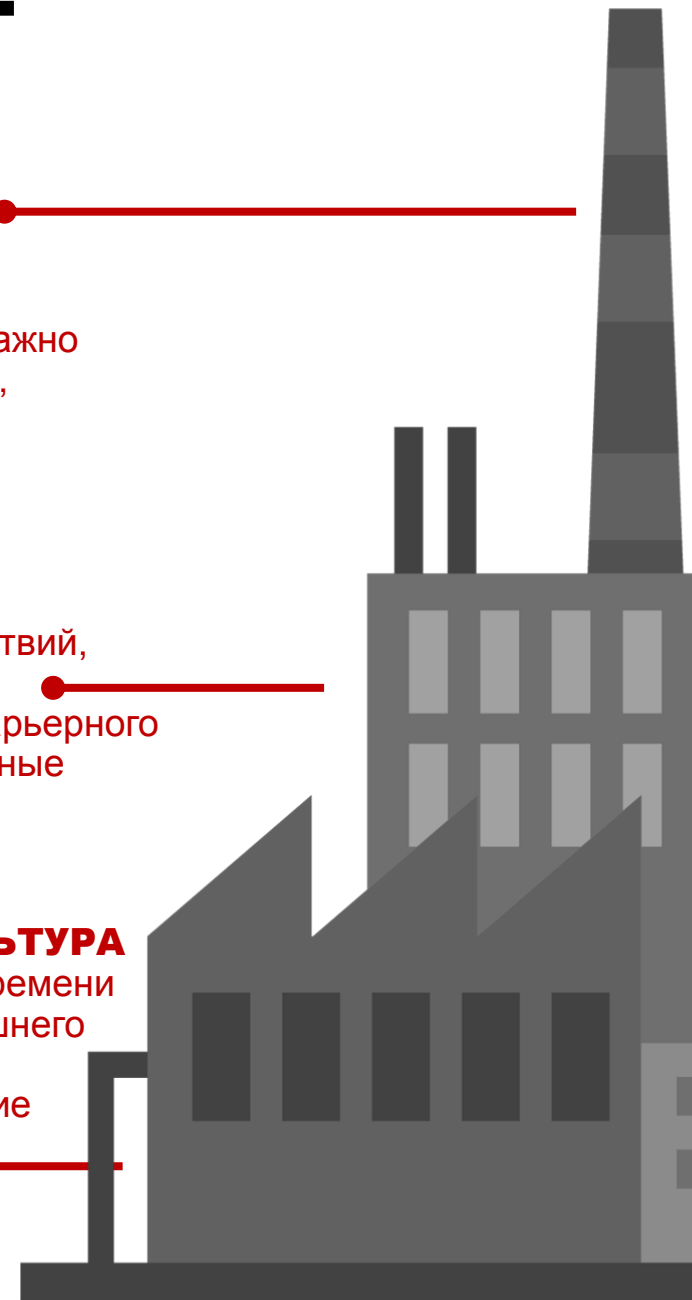
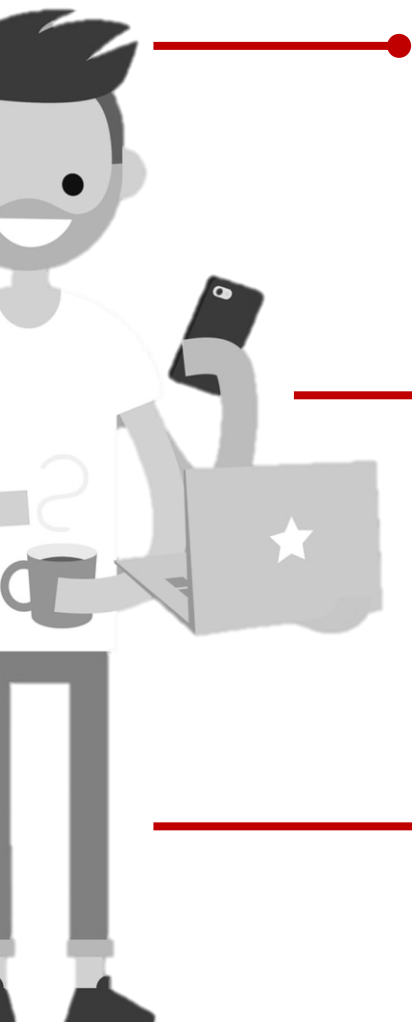
- медленное технологическое переоснащение
- не рассказывают о том, что важно
- неразвитые бизнес-процессы, бюрократия

## УСЛОВИЯ РАБОТЫ

- барьеры при общении с руководством
- отсутствие свободы действий, ресурсов
- отсутствие перспектив карьерного роста, непонятны карьерные траектории

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

- результат растянут во времени
- бюрократия, обилие лишнего документооборота
- культура силы, отсутствие обратной связи





# ПРЕДПОСЫЛКИ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ПРОГРАММЫ

**В настоящий момент предприятиям, чтобы оставаться конкурентоспособными, необходимо быстро отвечать внешним вызовам – перестраивать процессы, повышать операционную эффективность производства, завоевывать/удерживать рынки сбыта, развивать Hr-Бренд, повышать рентабельность бизнеса и т.д.**

При этом, многие, особенно крупные организации в настоящее время сталкиваются с рядом сложностей при работе с персоналом, в числе такими проблемами, как:

- дефицит квалифицированных кадров;
- старение персонала;
- риск утраты ключевых компетенций;
- 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»;



# ИДЕЯ. ПУТЬ. ВОПЛОЩЕНИЕ. ПРОГРАММА «ПРОРЫВ»

Гибкая технология, позволяющая:

- Готовить кроссфункциональные команды
- Разрабатывать инновационные проекты
- Вовлекать персонал в решение реальных производственных задач
- Налаживать горизонтальные и вертикальные связи и развивать коммуникационное поле



# ОПИСАНИЕ ПРОГРАММЫ



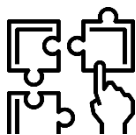
## Что это?

технология подготовки и развития проектных команд в ходе решения реальных инженерно-управленческих задач



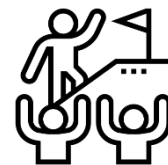
## Миссия

формирование новой школы инжиниринга, выпускники которой способны быстро адаптироваться в условиях современной бизнес-среды



## Условия

- ограниченные ресурсы
- конкурентная среда
- высокая степень приближения к условиям бизнес-среды и реального производства



## Формат проведения

- соревнования проектных команд
- интерактивный формат обучения



## Потенциальные участники/заказчики

- промышленные предприятия и корпорации
- образовательные организации



## Конкурентные преимущества

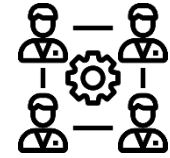
- 90% практики
- быстрая оценка результатов
- интенсивный формат работы
- механика и инструменты, адаптированные для поколения Y, Z

# ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ



## разработка проектов:

- инновационные изделия
- оптимизация работ, повышение опер.эффективности
  - концепции развития



## формирование и развитие социальной сети:

- Горизонтальные связи
- Вертикальные связи
- Развитие системы наставничества и передачи опыта и знаний



## диагностика и развитие компетенций участников:

- hard
- soft
- управл. компетенции

# КАРТА РАЗВИТИЯ ПРОГРАММЫ



# ФОРМАТ ПРОВЕДЕНИЯ

## 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

# СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ БЛОКИ ПРОГРАММЫ

## Обучение и развитие

- повышение уровня профессиональных компетенций
- развитие soft-компетенций



## Диагностика/оценка

- ассесмент
- выявление зон роста
- выявление потенциальных HiPo и HiPro



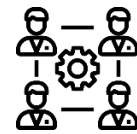
## Управление проектами

- развитие подходов программно-проектного управления
- решение реальных производственных задач (проектирование новых продуктов, «расшивка» узких мест, разработка концепций развития)



## Коммуникации

- формирование системы взаимодействия сотрудников
- развитие системы горизонтальных и вертикальных коммуникаций
- повышение лояльности и вовлеченности персонала



# БЛОК ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Инструменты обучения в программе:

**01**

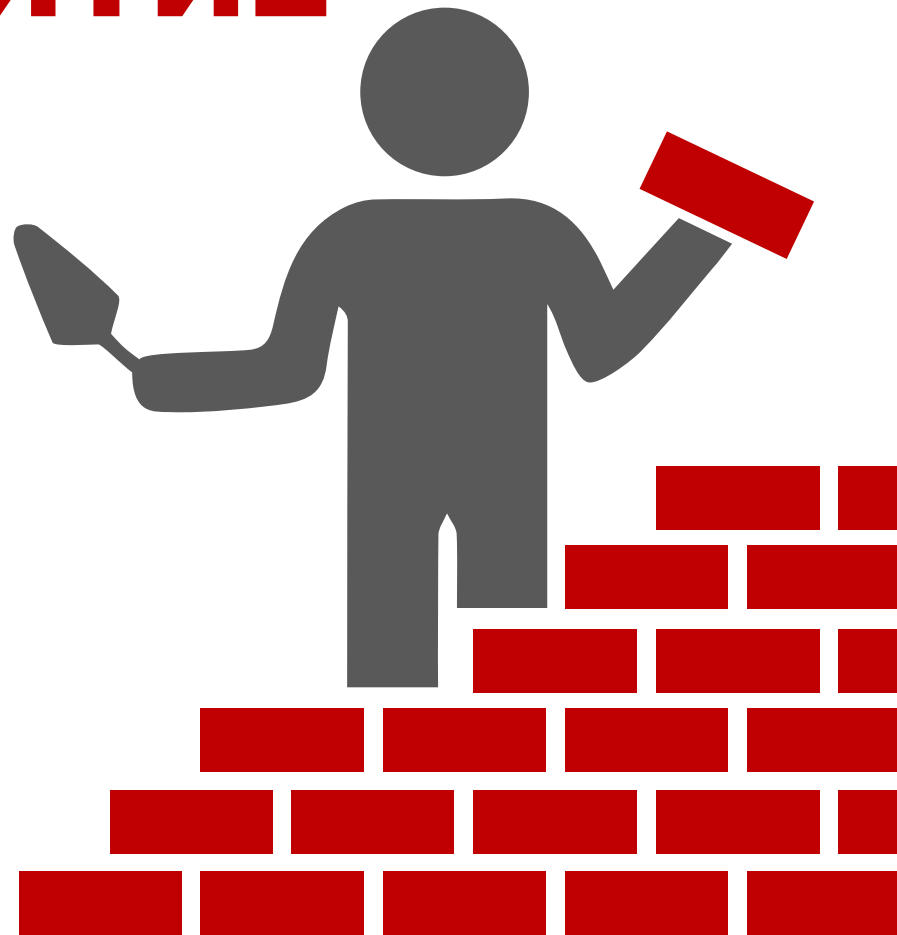
Самообучение

**02**

Тренинги, лекции,  
мастер-классы

**03**

Наставничество,  
менторство





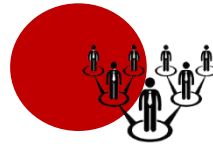
# БЛОК ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ. ВОЗМОЖНЫЕ ТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ В СТРУКТУРЕ ПРОГРАММЫ

В структуре программы предусмотрено демо-обучение и мастер-классы для развития компетенций участников. Блоки обучения формируются исходя из тематики и особенностей проектного модуля



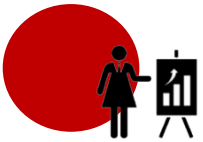
## Работа в команде

- сплочение
- распределение ролей
- эффективное взаимодействие
- управление ресурсами и т.д.



## Управление командой

- лидерство
- постановка задач
- управленческие навыки
- обратная связь и т.д.



## Управление проектами, системное мышление

- инструменты управления проектами
- навыки поиска нестандартных решений, системное мышление
- работа в условиях изменений и т.д.

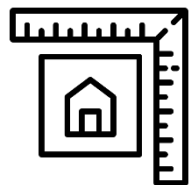


## Коммуникации

- управление конфликтами
- навыки публичных выступлений
- подготовка презентаций и т.д.



# 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

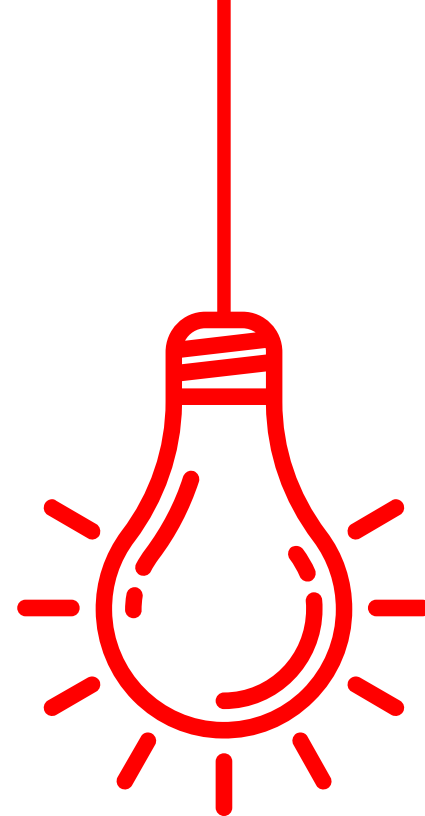
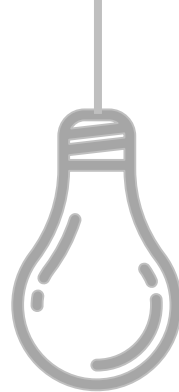
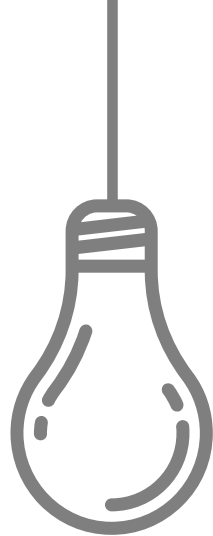
## ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАДАНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЕР.ЭФФЕКТИВНОСТИ

1. Определяются цели программы
2. Формируется рабочая группа по разработке задания:
  - организаторы мероприятия
  - техническая службы
  - hr-подразделение
  - специалисты по развитию производственной системы
  - аналитики
  - специалисты-носители знаний о работе структурного подразделения, где есть проблема
  - другие специалисты (служба безопасности, маркетологи, юристы и тд)
3. Определяется пул актуальных производственных задач, решение которых позволит улучшить результаты работы:
  - повысить качество продукции;
  - увеличить пропускную способность;
  - повысить производительность;
  - избавиться от потерь и т.д.

Принципы выбора задач:

- задача не имеет очевидного решения;
- задача может быть решена без крупных капитальных вложений;
- решение задачи работает на достижение стратегических целей предприятия;
- актуальность, «острота», существует необходимость ее решения;
- задача имеет перспективы для масштабирования на предприятия;
- решение задачи помогает достичь реальных ощутимых результатов для предприятия (повышение эффективности, фин. результат и т.д.);
- проблема имеет комплексный характер (необходимо привлечение специалистов разных областей – например, конструкторов, технологов, экономистов, hr-ов и т.д.)

+ при разработке проекта необходимо активное включение сотрудников подразделения, чья проблема решается – организация консультаций, экспертиза проектов



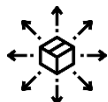
## **БЛОК УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ. ПРОЕКТНОЕ ЗАДАНИЕ**

**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



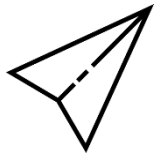
## Системность проработки по блокам:

- 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



## ПРИМЕР ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОРАБОТКИ: ЧЕМПИОНАТ ДЛЯ ШКОЛЫ РОСТАТОМА И РОСНЕФТИ (АПРЕЛЬ 2017 ГОДА)

### Цель:



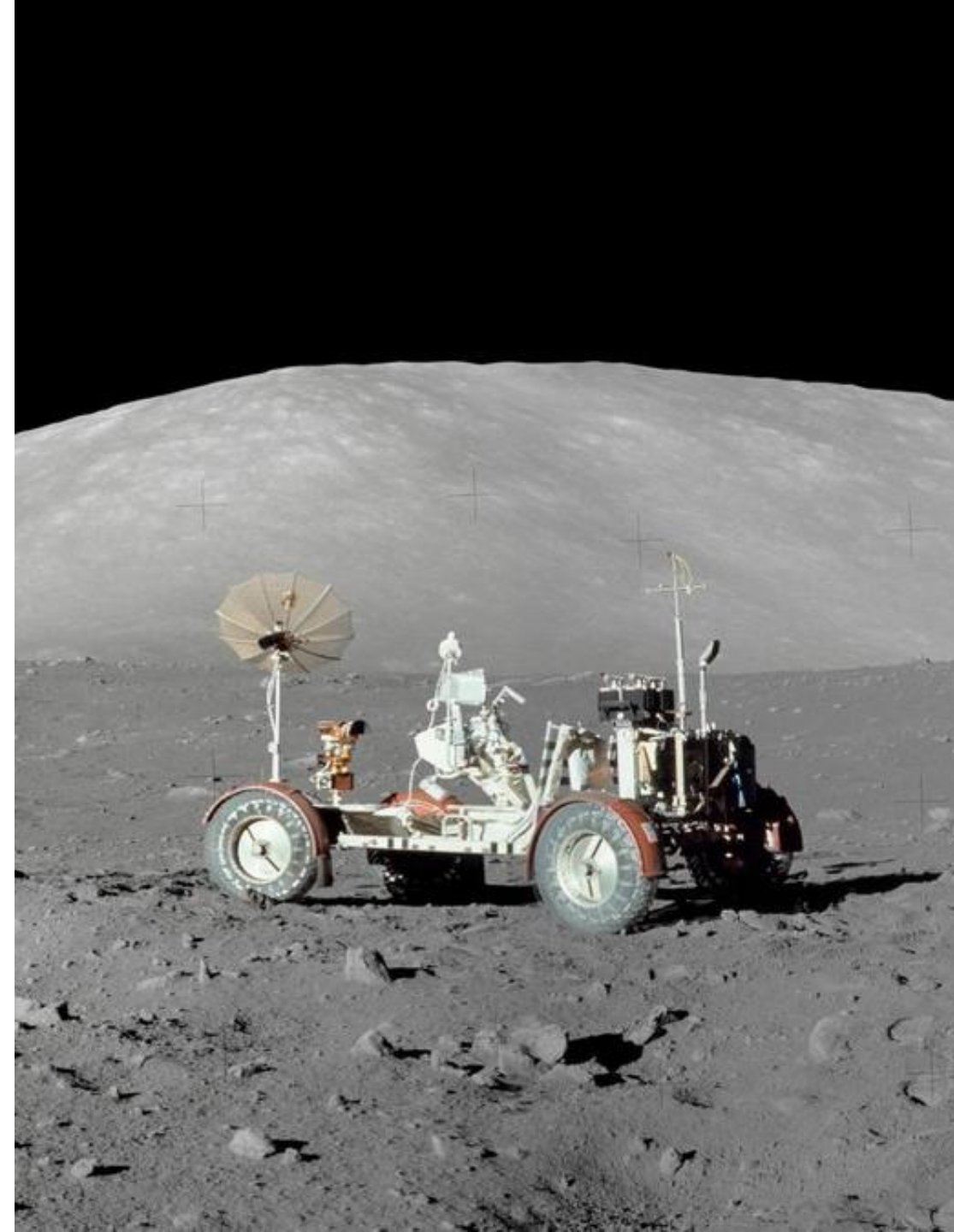
разработать инновационный проект по проектированию нового изделия, учитывая все стадии жизненного цикла.

### Продукт:

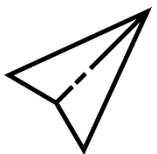


универсальная передвижная транспортная платформа, для перемещения по автомагистралям, бездорожью и водным поверхностям (или воздуху).

Универсальность = возможность монтажа различных типов кузова (спорткар, минивэн, джип, седан и т.д.) и многофункциональность в эксплуатации.



# ПРИМЕР ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОРАБОТКИ: ЧЕМПИОНАТ WORLDSKILLS HI-TECH (НОЯБРЬ 2016)



## Цель:

разработать инновационный проект по проектированию нового изделия, учитывая все стадии жизненного цикла.



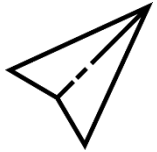
## Продукт:

устройство для восполнения утраченных функций, увеличения силы человека за счет внешнего каркаса и приводящих элементов (экзоскелет).





## **ПРИМЕР ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОРАБОТКИ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ИНЖЕНЕРЫ БУДУЩЕГО (ИЮЛЬ 2019)**



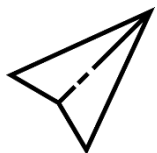
**Цель:** разработать инновационный проект по проектированию изделия, учитывая все стадии жизненного цикла.



**Вид изделия:** комплекс систем безопасности воздушного судна, гарантирующий сохранение жизни и здоровья пилота и пассажиров.



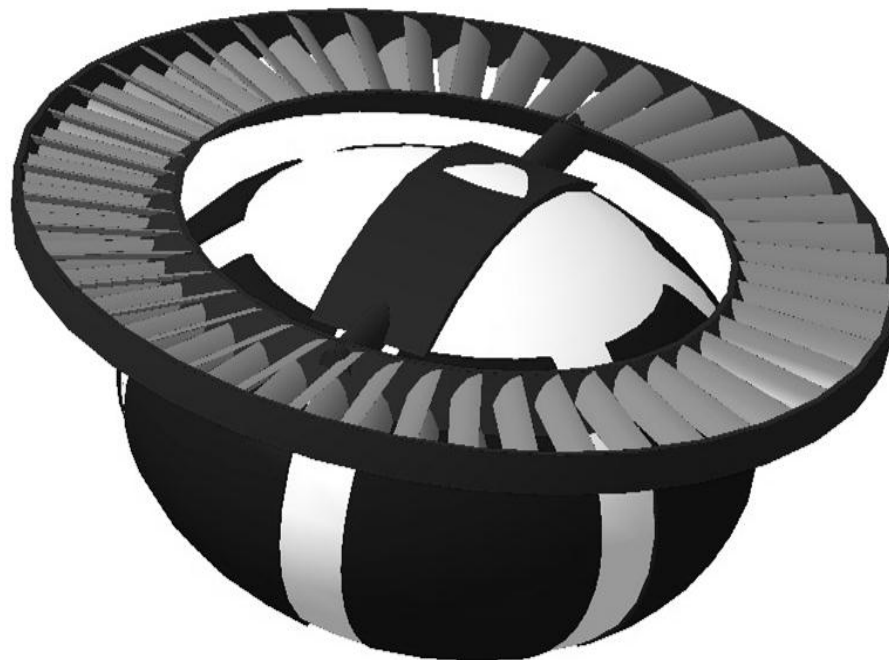
# ПРИМЕР ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОРАБОТКИ: МИРОВОЙ ЧЕМПИОНАТ KAZAN-2019 (АВГУСТ 2019 ГОДА)



**Цель:** разработать инновационный проект по проектированию нового изделия, учитывая все стадии жизненного цикла.

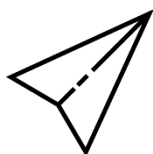


**Вид изделия:** беспилотный летательный аппарат для перевозки пассажиров в условиях города.





# ПРИМЕР ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОРАБОТКИ: ПРОЕКТ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ



**Цель:** Разработать комплексную программу мероприятий (проект) по оптимизации работы участка/цеха, учитывая все стадии жизненного цикла проекта.



**Описание проблемы:** После операции по протяжке хвостовика лопатки КВД 2 и 3 ступени осевого компрессора на контроле выявляется большой разброс посадочных размеров.

**Продукт:** программа мероприятий по оптимизации производственных процессов участка/цеха, обеспечивающая бесперебойную работу по выпуску лопаток КВД 2 и 3 ступени осевого компрессора.

**Минимальные требования, ограничения:**

- Обеспечить оптимальную загрузку оборудования;
- Обеспечить выполнение плана выпуска лопаток КВД.
- Повышение качества механической обработки лопаток КВД.
- Снижение брака, повышение выхода годных изделий до 100%.

**Дополнительные требования**

- Не допускается закупка нового оборудования;
- Не допускается увеличение штата цеха и смежных подразделений;
- Снижение трудоемкости техпроцесса не менее чем на 20%

# ПРИМЕР ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОРАБОТКИ: ПРОЕКТ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ



**Цель:** Разработать комплексную программу мероприятий (проект) по оптимизации работы участка/цеха, учитывая все стадии жизненного цикла проекта.

**Продукт:** программа мероприятий по оптимизации производственных процессов участка/цеха, обеспечивающая бесперебойную работу по выпуску готовой продукции.

**Минимальные требования, ограничения:**

- Обеспечить оптимальную загрузку оборудования;
- Обеспечить выполнение плана по выпуску готовой продукции;
- Увеличение объемов выпуска годных изделий на 25%.

**Дополнительные требования**

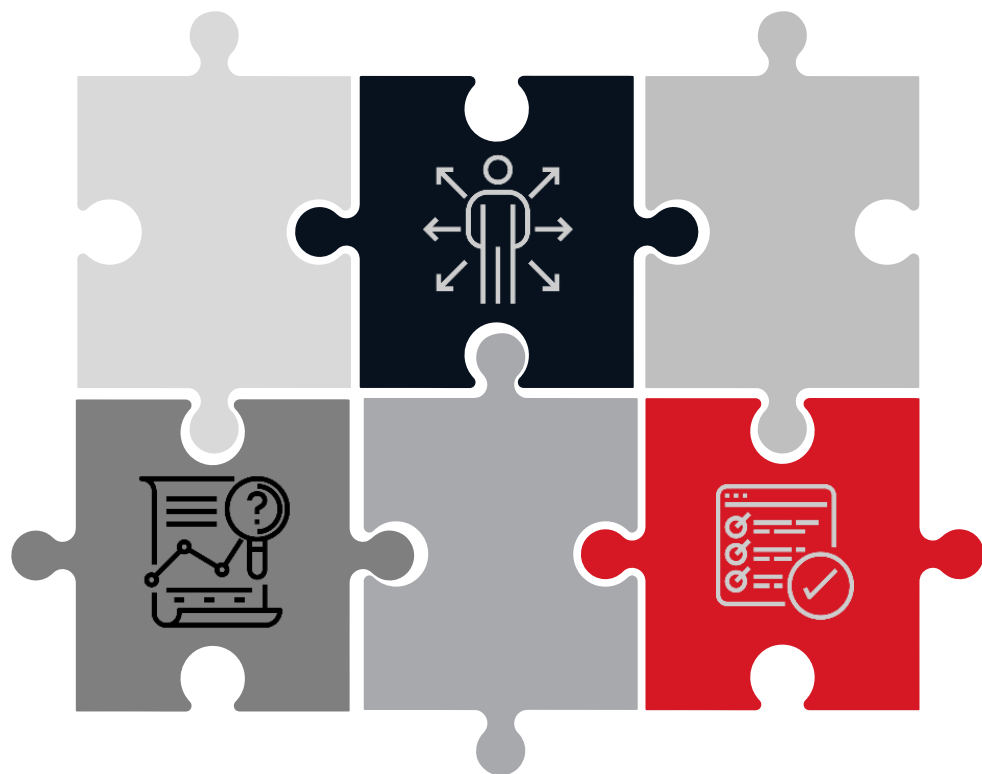
- Не допускается закупка нового оборудования;
- Не допускается увеличение штата цеха и смежных подразделений;
- Снижение трудоемкости техпроцесса не менее чем на 10%



**Описание проблемы:**

- Отсутствие программы отслеживания комплектования узлов
- Не дооснащенный трубогибочный станок с ЧПУ
- Несвоевременное обеспечение заготовками

# БЛОК ДИАГНОСТИКИ/ОЦЕНКИ



## 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 ПРОРЫВ
- CIS (150 критериев)

# ОТЧЕТЫ ПО ИТОГАМ ПРОГРАММЫ

## ДЛЯ ЗАКАЗЧИКА

По результатам программы предоставляется комплексный отчет на основе:

- экспертной оценки профессиональных знаний
- диагностики оценки личных компетенций
- самооценки участников
- оценки эффективности работы команды

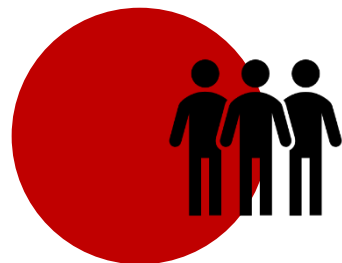
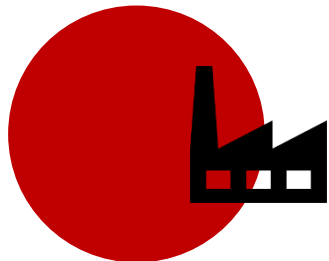
+ даются рекомендации по развитию персонала

## ДЛЯ УЧАСТНИКА

По результатам программы предоставляется комплексная обратная связь по:

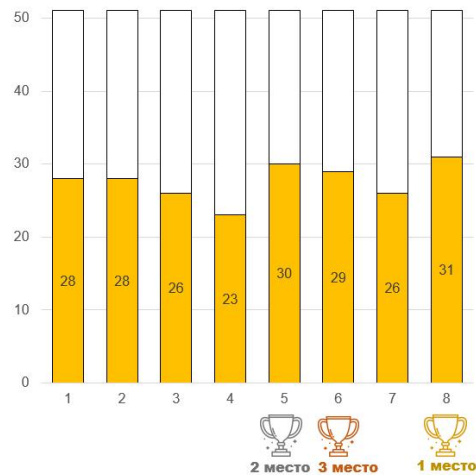
- выполнению конкурсного задания
- эффективности работы команды
- возможным вариантам решения поставленного ТЗ

+ даются рекомендации по методической литературе для развития профессиональных и личных компетенций



# ПРИМЕРЫ ОТЧЕТОВ

## СОВОКУПНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ



## КОМАНДА «ВСАДНИКИ ИНЖИНИРИНГА»



Лидер

7

Иванов



Организатор коммуникаций

4

Петров

2

Сидоров



Генератор идей

3

Семенов



Оформитель

3

Кулагина



Аналитик

3

Кулагина



Наибольший вклад

6

Якупова



Наиболее компетентный

6

Кулагина



С кем бы хотели бы поработать

5

Иванов

3

Кулагина

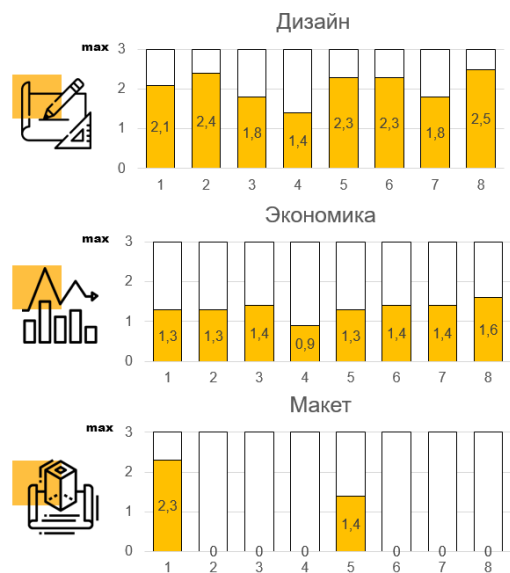
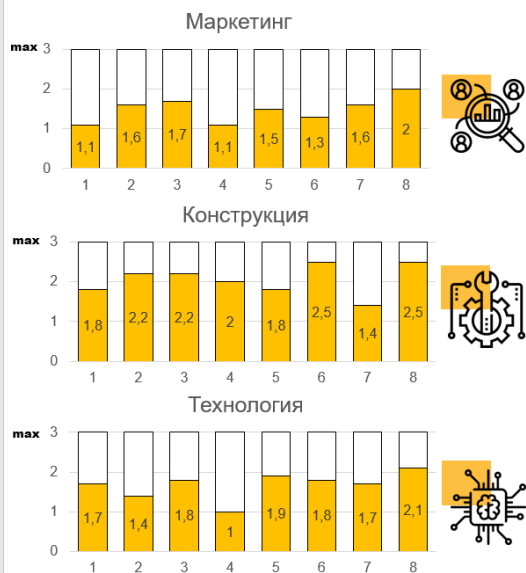
3

Федоров

6

## КОМАНДА «ВСАДНИКИ ИНЖИНИРИНГА»

✓	✗	Вопрос
8		Руководитель команды на протяжении всей работы оставался неизменным?
	1	Вы чувствовали, что в команде присутствует лидер, во время выполнения задания?
7		Вы получали обратную связь от руководителя и членов команды?
	5	Команда работала слажено, не было людей, которые «двигались своим путем», мешая команде?
8		Все члены команды вовлекались в процесс принятия решений?
7		Цель была конкретной, понятной, измеримой, достижимой, зафиксированной по времени?
	4	Задачи по проработке проекта были зафиксированы?
	2	Все ли члены команды, были задействованные в процессе работы, с определенным функционалом?
9		Все члены команды взаимодействовали друг с другом?
	1	Конфликты и противоречия в процессе работы носили конструктивный характер, легко преодолевались?
8		Ощущали ли вы поддержку от всех членов команды?



5

14

# ПРИМЕРЫ ОТЧЕТОВ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ

## Подход к решению задачи

Требования технического задания ставят перед участниками соревнований инженерно-изобретательскую задачу, для решения которой необходим определенный алгоритм, включающий применение элементов анализа, мозгового штурма, подходов теории решения изобретательских задач (ТРИЗ).

На первом этапе проектирования важно разобраться с сущностью изобретаемого изделия, его функционалом и потребностями потребителя, которые оно должно удовлетворять.

В ТЗ обозначена задача по проектированию универсальной платформы для различных транспортных средств. Чтобы выработать эффективное решение поставленной задачи необходимо рассуждать в следующей логике:

**транспортная платформа - это прежде всего транспортное средство для доставки грузов (людей) из точки А в точку Б.**

Для осуществления доставки, груз нужно на чем-то разместить. Используем для этого плоскость (овальную, для примера) и добавим борта для исключения падения. Это станет основой для нашего транспортного средства. Теперь необходимо привести конструкцию в движение.

Рассмотрим несколько вариантов движения по разным поверхностям:

- по земле;
- по воде;
- по воздуху.

Для передвижения по земле можно использовать:

1. магнитную подушку;
2. рельсы;
3. воздушную подушку;
4. гусеницы;
5. колесо;
6. антиграв;
7. и т.д.

1,2. Первый и второй варианты (магнитная подушка и рельсы) сложно осуществимы из-за требований к дорогостоящей подготовке дорожного полотна. Рассмотрим оставшиеся варианты с точки зрения экономичности и практичности эксплуатации.

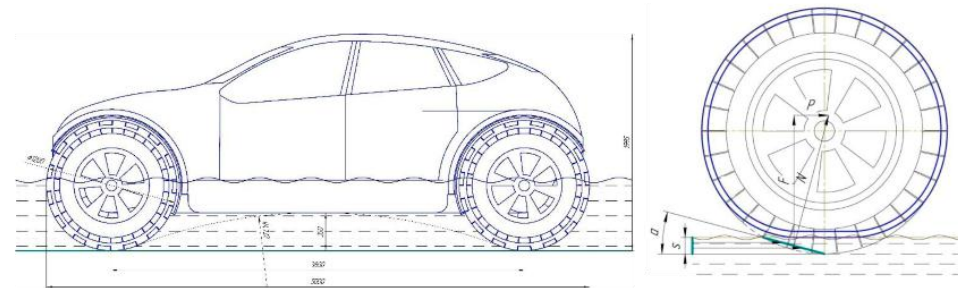


колес, что также требует дополнительных технических оснащений для выпуска подводных крыльев. В итоге конструкция автомобиля серьезно усложняется.

**Основной логикой, которой необходимо пользоваться для решения подобных задач - сделать так, чтобы проблема решала себя сама!:)**



При достижении определенной скорости, колеса выталкивают автомобиль на поверхность и могут выполнять функционал подводных крыльев! На практике такие примеры уже существуют (<http://www.pokrishka.ru/akvaplanirovanie.html>). Таким образом, Колеса, которые создают неудобства при движении по воде, должны стать неотъемлемой частью решения.



# БЛОК РАЗВИТИЯ КОММУНИКАЦИЙ

- развитие коммуникационных компетенций всех участников
- налаживание кросс-функциональных связей внутри организации
- налаживание вертикальных связей внутри организации
- налаживание внешних контактов
- формирование профессиональных сообществ
- развитие системы наставничества

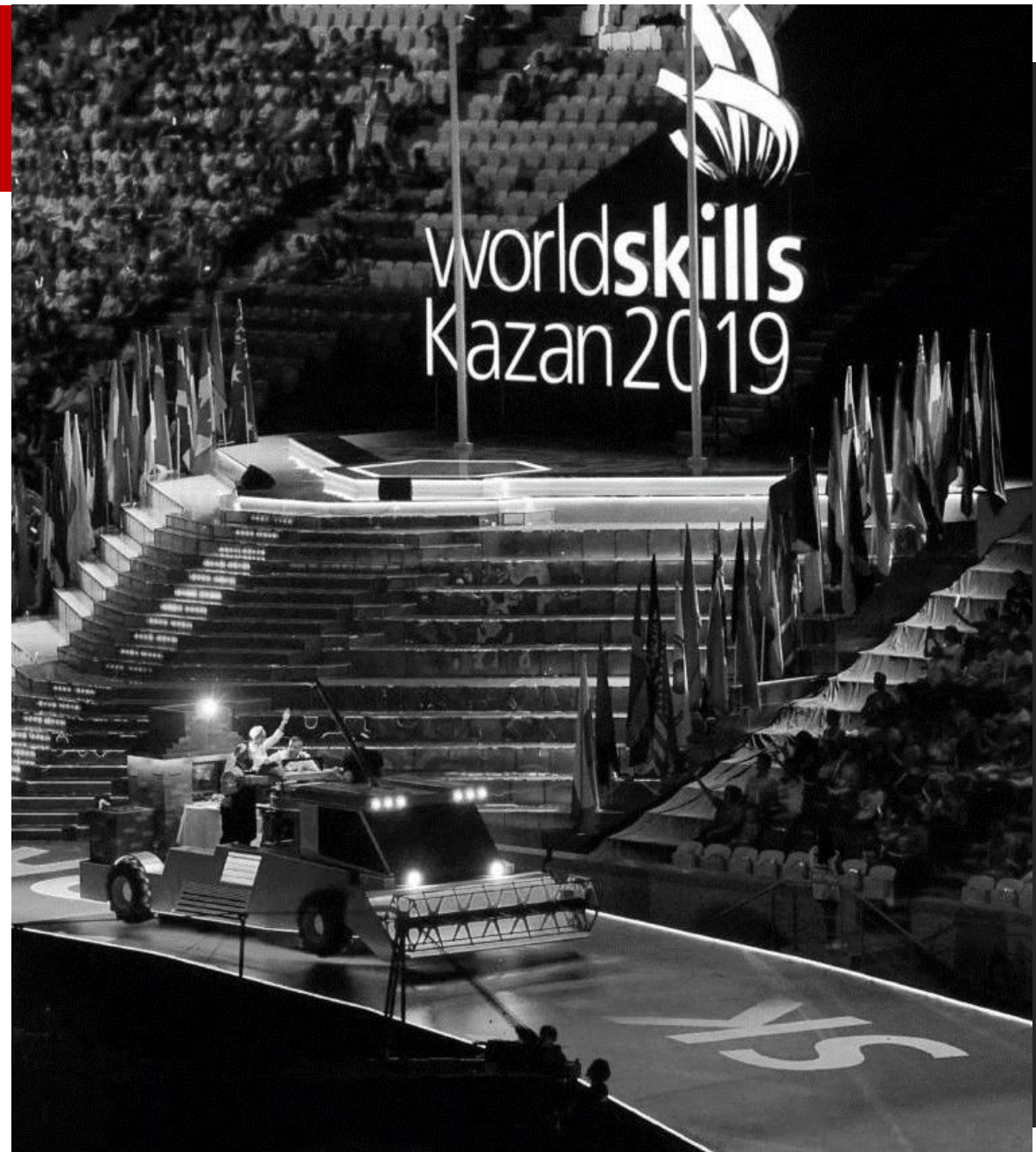


# УПРАВЛЕНИЕ ЖИЗНЕННЫМ ЦИФКЛОМ ИЗДЕЛИЯ/УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММОЙ



С 2014 года программа «ПРОРЫВ» транслируется в качестве компетенции «Управление жизненным циклом изделия/управление программой» (УЖЦ) на чемпионатах движения Worldskills в категории FUTURE SKILLS:

- С 2014 года: промышленная «ветка» - WorldSkills Hi-Tech, корпоративные чемпионаты
- С 2017 года: региональная «ветка» WorldSkills
- В 2019 году: была представлена на Мировом чемпионате WS-KAZAN-2019
- В 2020 году: планируется запуск Межвузовской и юниорской ветки











# ОТЛИЧИЯ ПРОРЫВА ОТ УЖЦ



## П Р О Р Ы В

	<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оценка</li> <li>• демонстрация уровня развития компетенций</li> <li>• разработка проекта</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие и обучение</li> <li>• оценка</li> <li>• развитие коммуникаций</li> <li>• разработка проекта</li> <li>• демонстрация уровня развития компетенций</li> <li>• развитие системы наставничества</li> </ul>
	<b>Состав</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• построение команды (не во всех чемпионатах)</li> <li>• разработка проекта</li> <li>• защита проекта</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• построение команды</li> <li>• обучение</li> <li>• разработка проекта</li> <li>• защита проекта</li> </ul>
	<b>Возраст участников</b>	до 28 лет	не ограничен
	<b>Продолжительность</b>	4 дня	от 2 до 5 дней
	<b>Обратная связь</b>	отчет из CIS	развернутый отчет
	<b>Система оценки</b>	CIS	комплексная система оценки

# ФОРМАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОГРАММЫ

<b>Формат</b>	 <b>Командообразование</b>	 <b>Обучение, тренинги</b>	 <b>Разработка проекта</b>	 <b>Система оценки стандарт (проект+команда)</b>	 <b>Система оценки 360</b>	 <b>Система оценки CIS</b>
<b>Корпоративный чемпионат</b>	✓		✓	✓		
<b>Корпоративный чемпионат full-версия</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Региональный чемпионат Wskills</b>	✓		✓			✓
<b>Национальный чемпионат Hi-tech Wskills</b>			✓			✓

# СТАТИСТИКА



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)



# РЕЗУЛЬТАТЫ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММЕ

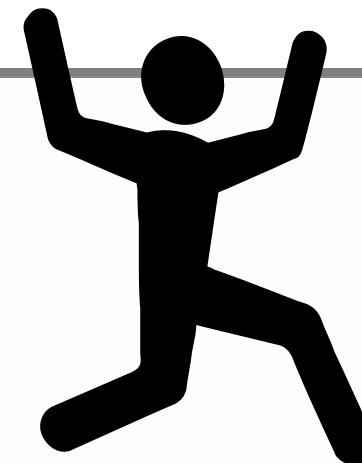
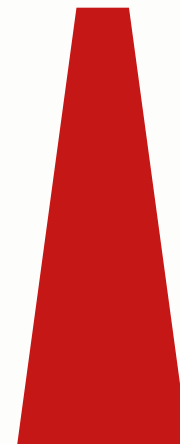
## Для участников:

- 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:

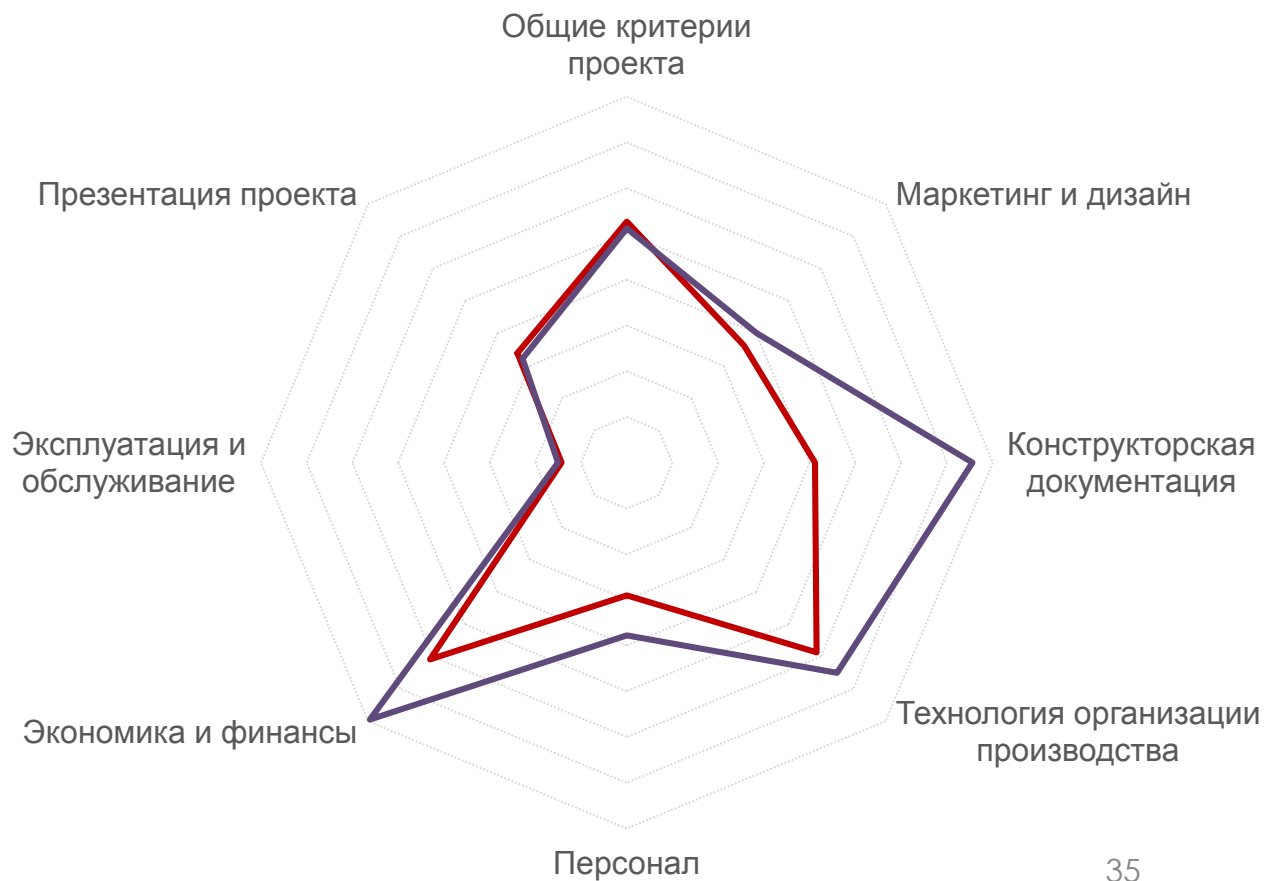
- оценка уровня знаний и развития компетенций;
- выявление потенциального кадрового резерва;
- обучение и развитие сотрудников, повышение личных и профессиональных компетенций;
- налаживание коммуникационных связей внутри предприятия;
- управление мотивацией персонала;
- разработка инновационных проектов,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



# ЭФФЕКТЫ ОТ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОГРАММЫ. ПРИРОСТ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧАСТНИКОВ\*

Рост навыков участников от программы к программе

— Корп чемпионат 2017 — WS HT-2017



\*Расчет осуществлялся с учетом абсолютных показателей – набранных баллов и коэффициента сложности заданий чемпионатов

# А ДОКАЗАТЬ?- МОЖЕМ!

80%

специалистов получили ротацию в первые 2 года после участия в программе

30

решенных производственных кейсов

4 ДНЯ=

2 ГОДА

Ускоренная программа обучения

# РЕЗЮМЕ: ПРОГРАММА ПРОРЫВ



## Наполнение:

- командообразование
- демо-тренинги по направлениям
- работа в проектах
- диагностика



## Когда может применяться:

- при налаживании коммуникационных связей внутри предприятия
- для развития проектного управления
- для решения реальных прикладных задач предприятия через проектные подходы
- для развития молодежи и необходимых компетенций
- для диагностики сотрудников
- для развития системы наставничества



## Результат внедрения:

- сокращение сроков на адаптацию, выхода на целевую эффективность
- повышение производительности труда
- снижение уровня брака
- снижение уровня текучести сотрудников в первый год после приема на работу
- повышение уровня лояльности, вовлеченности
- повышение удовлетворенности и информированности у новых сотрудников
- трансляция корпоративной культуры



## Возможные дополнительные инструменты:

- hr-школа
- тренинг для тренеров
- передача тренинга+сопровождение
- операционная эффективность
- школа мастеров

# С ЧЕГО НАЧАТЬ?



## 1. Анализ существующих целей и задач предприятия ЕСЛИ среди них есть:

- развитие кадрового потенциала
- развитие проектных подходов
- вовлечение персонала в решение реальных задач
- внедрение kaizen-подходов
- развитие системы внутренних коммуникаций



## 2. Применение механизма программы для решения задач

- Определение задач
- Подготовка экспертов
- Подготовка задания
- Сбор участников
- Подготовка инфраструктуры и площадки
- Проведение программы

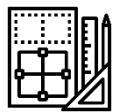


## 3. Анализ результатов

- Подготовка программ обучения и развития сотрудников
- Внедрение разработанных проектов
- Принятие мер по развитию системы внутренних коммуникаций



# НЕОБХОДИМАЯ ИНФРАСТРУКТУРА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОГРАММЫ



Помещения



Мебель (столы, стулья)



Компьютеры+ орг.техника (принтеры, сканеры)



Спец. IT-программы (для проектирования)



Проектор, экран, кликер



Канцелярия



Интернет



Реквизит для тренингов



Чтобы дойти до цели, надо прежде всего идти.

*Оноре де Бальзак.*

**ЕСТЬ ВОПРОСЫ?**

**Максим  
Суров**

Разработчик-технический эксперт программы

+7 (909) 625-45-04  
maxsur@bk.ru



# Евгения Сурова

Разработчик-тренер программы

+7 (903) 139-46-19

[e.surova@rt-academy.ru](mailto:e.surova@rt-academy.ru)

[Evg.ivanova@inbox.ru](mailto:Evg.ivanova@inbox.ru)



# А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ?

Официально принято считать, что проектный менеджмент в привычном нам понимании появился в **1950-е годы XX века**.

Но есть и исследователи, которые считают, что уже при строительстве пирамид Гизы использовали подход, напоминающий PM (за возведение каждой грани отвечал отдельный человек).

Соревнования по компетенции представляют собой работу кросс-функциональных проектных команд, осуществляющих виртуальную разработку и управление проектом по техническому заданию на всех стадиях жизненного цикла.

Главный миф проектного управления, что руководитель проекта – главный эксперт в команде.

Это распространенное заблуждение, встречающееся среди стейкхолдеров, спонсоров, команд, вендоров и даже среди руководителей проектов. Роль руководителя проекта заключается в том, чтобы облегчать процесс реализации и направлять участников проектной деятельности на протяжении всего жизненного цикла проекта, а также применять знания экспертов из других областей, чтобы помочь выполнить проект.

80% проектов транснациональных корпораций мира были полностью либо частично провалены именно из-за нехватки управленческой составляющей компетенций их руководителей и исполнителей...

Александра Роля, мастер-тьютор программ MBA International Management Academy

Управление жизненным циклом — процесс, состоящий из комплекса мероприятий, охватывающих все этапы развития проекта: от разработки его концепции через проектирование и производство до продаж, послепродажного обслуживания и утилизации.