

Всероссийский конкурс
лучших практик
трудоустройства молодежи



СТРАТЕГИЧЕСКИЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ



Цель и задачи практики

ЦЕЛЬ

1. Сформировать **пул высокопотенциальных талантливых** сотрудников **до 35 лет**.
2. Обеспечить **кадровую независимость** предприятия и в целом автомобилестроительной отрасли.
3. Повысить **привлекательность предприятия для молодых специалистов**.

ЗАДАЧИ

1

Выявить активную молодежь, нацеленную на собственное развитие, с высоким лидерским потенциалом.

2

Вовлечь молодежь в реализацию стратегически важных проектов в промышленности.

3

Обучить молодежь компетенциям, необходимым для профессионального роста и занятия руководящих должностей на промышленном предприятии.

4

Обеспечить преемственность знаний и опыта в одном из ключевых секторов экономики — автомобилестроении.



Развитие компетенций

ОБУЧЕНИЕ
+
РЕАЛИЗАЦИЯ
ПРОЕКТА

=



- системное видение процессов
- умение предлагать и реализовывать перспективные идеи
- умение ставить и достигать амбициозные цели
- умение осваивать новое
- эффективные коммуникации



Процесс реализации

Программа нацелена на интеграцию молодежи в стратегически значимые для отрасли проекты.

1 этап

ДУБЛЬ-РОЛЬ



За каждым резервистом закрепляется наставник. Обеспечивается преемственность знаний и опыта от опытных сотрудников к молодежи.

2 этап

ЛИДЕР РОЛИ



Участник самостоятельно выполняют свою роль в стратегическом проекте.

3 этап

СМЕНА ФУНКЦИИ



Ключевые направления: операционная деятельность, управление персоналом, управленческая отчетность и стратегия.

Модульное обучение



HARD SKILLS

ВШБ МГУ

Университет «Иннополис»

Департамент финансов Москвы

SOFT SKILLS

Кандидаты психологических наук

Профессиональные коучи

Executive коучи

AI модуль

совместно с наукоградом Иннополис



Изучение передовых практик применения ИИ

Более **50** инициатив по внедрению ИИ на рабочих местах

Применение ИИ для личной эффективности



Межмодульное обучение



1

Искусство
презентации

2

Управление
проектами

3

Креативное
мышление

4

Бизнес -
аналитика

5

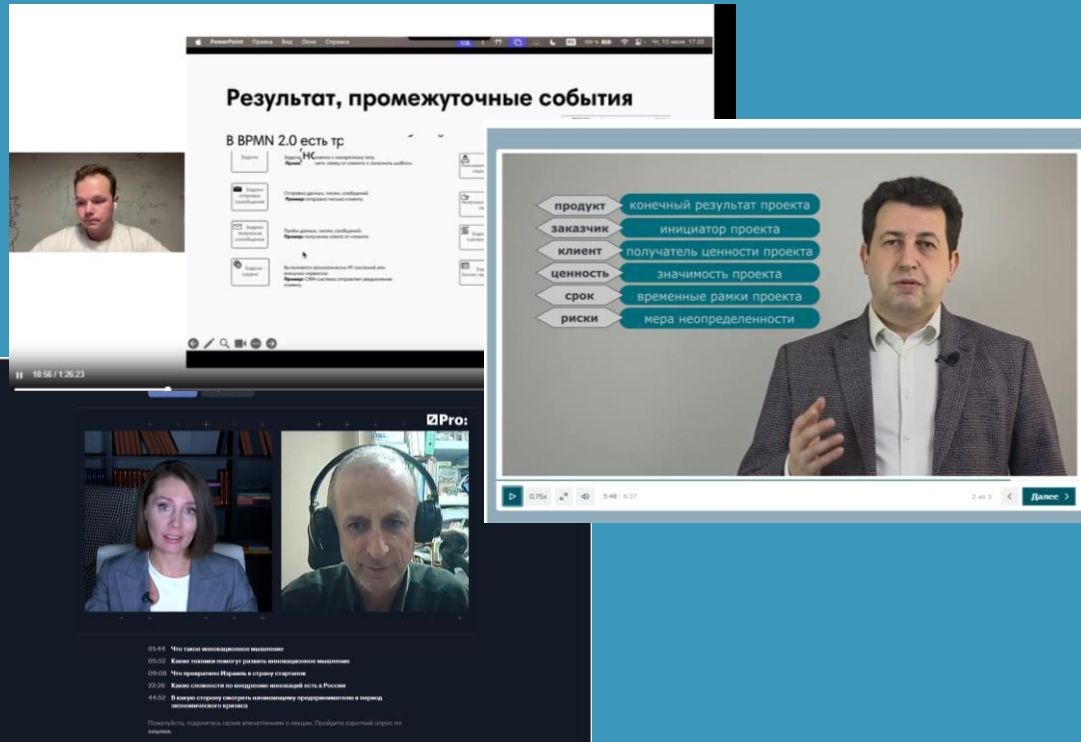
Эмоциональ-
ный
интеллект

6

Управление
рисками

7

Система
менеджмента
качества



ПРИНЦИПЫ МЕЖМОДУЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ:

- Обучение в удобное время;
- Получение информации небольшими порциями (формат коротких видео);
- Обучение-конструктор. Книги, вебинары, онлайн-лекции и др.

Обратная связь и коммуникация



Нестандартный подход к обучению и развитию



ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ

для размещения обучающих материалов, получения обратной связи, оценки компетенций



КОУЧ-СЕССИИ

для помощи в определении дальнейшего карьерного пути



ЧТЕНИЕ и совместное обсуждение бизнес-романов, мозговые штурмы, творческие презентации по направлениям работы, проведение экскурсий на производственные площадки, посещение музея и др.



ГЕЙМИФИКАЦИЯ – участники набирают баллы за выполнение определенных заданий, таким образом формируется рейтинг



ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ:

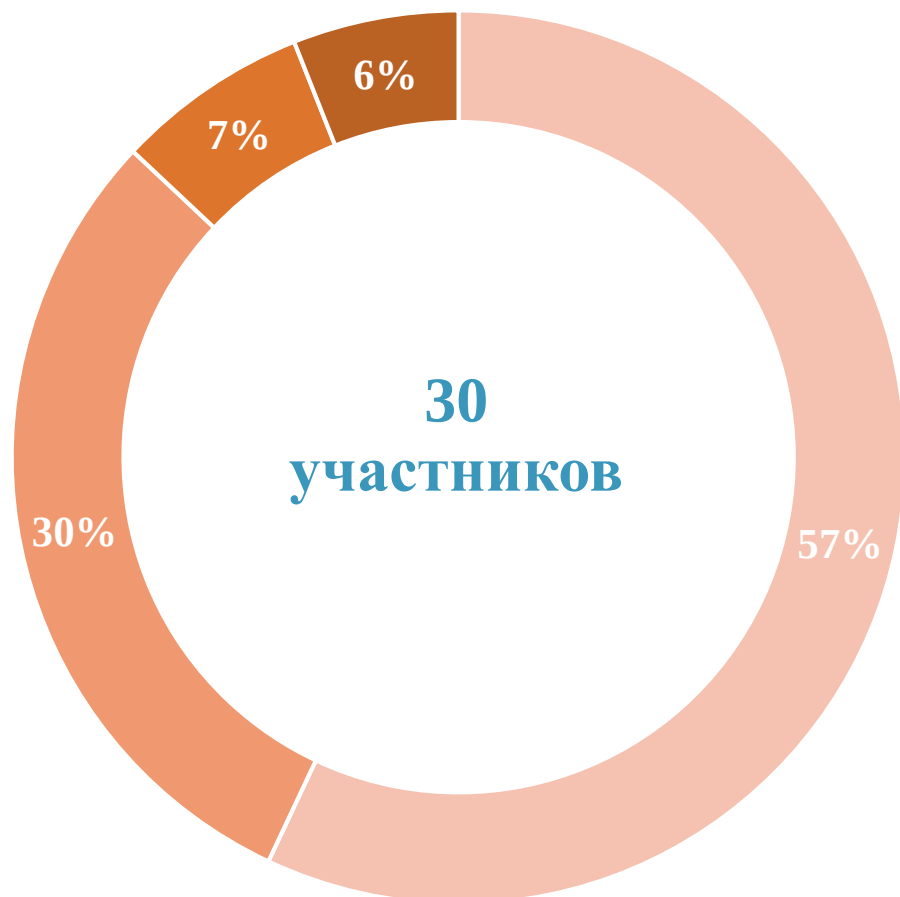
- TWI (Training Within Industry – обучение на рабочем месте)
- badding (объединения людей в пары для взаимной поддержки)



ПРИМЕНЕНИЕ ИИ для сравнительного анализа эссе, которые резервисты пишут при переходе на следующий этап программы. ИИ, на основе двух эссе, показывает общее направление изменений и тренд личностных изменений.



Результаты



- Получили повышение
- Получили назначение на руководящие позиции
- Получили двойное повышение
- Без изменений