



Министерство
экономического развития
Российской Федерации

КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР национальные проекты ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ

 корпоративный
центр опережающей
подготовки



ЗАЧЕМ НУЖЕН КЦОП?

ЗАЧЕМ ПРЕДПРИЯТИЯМ КЦОП?

? КАК СДЕЛАТЬ РАБОТНИКА МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНЫМ,
А ЕГО РАБОЧЕЕ МЕСТО МАКСИМАЛЬНО ПОНЯТНЫМ



Стандартизация рабочего места (**корпоративный стандарт**)

Объединяем **опыт компаний** и передаем свои **методики**



Собираем **требования к навыкам**, исходя из того куда движется компания

Внутренняя и **внешняя** экспертиза



Помогаем **внедрить инструменты** в систему управления персоналом

Рекрутинг, адаптация, наставничество, разряды, ФОРТ, кадровый резерв



Предоставляем возможность **обучения** по программам повышения квалификации **за счет бюджета** национального проекта

С ЧЕГО НАЧАТЬ?



Геймификация в HR



Искусственный интеллект в HR



Чат-бот адаптация



Система РОТОК



АСУ ТП



ИИ на производстве



Аналитика больших данных



Цифровой двойник

Выстроенные бизнес-
процессы в HR функциях

ФУНДАМЕНТ

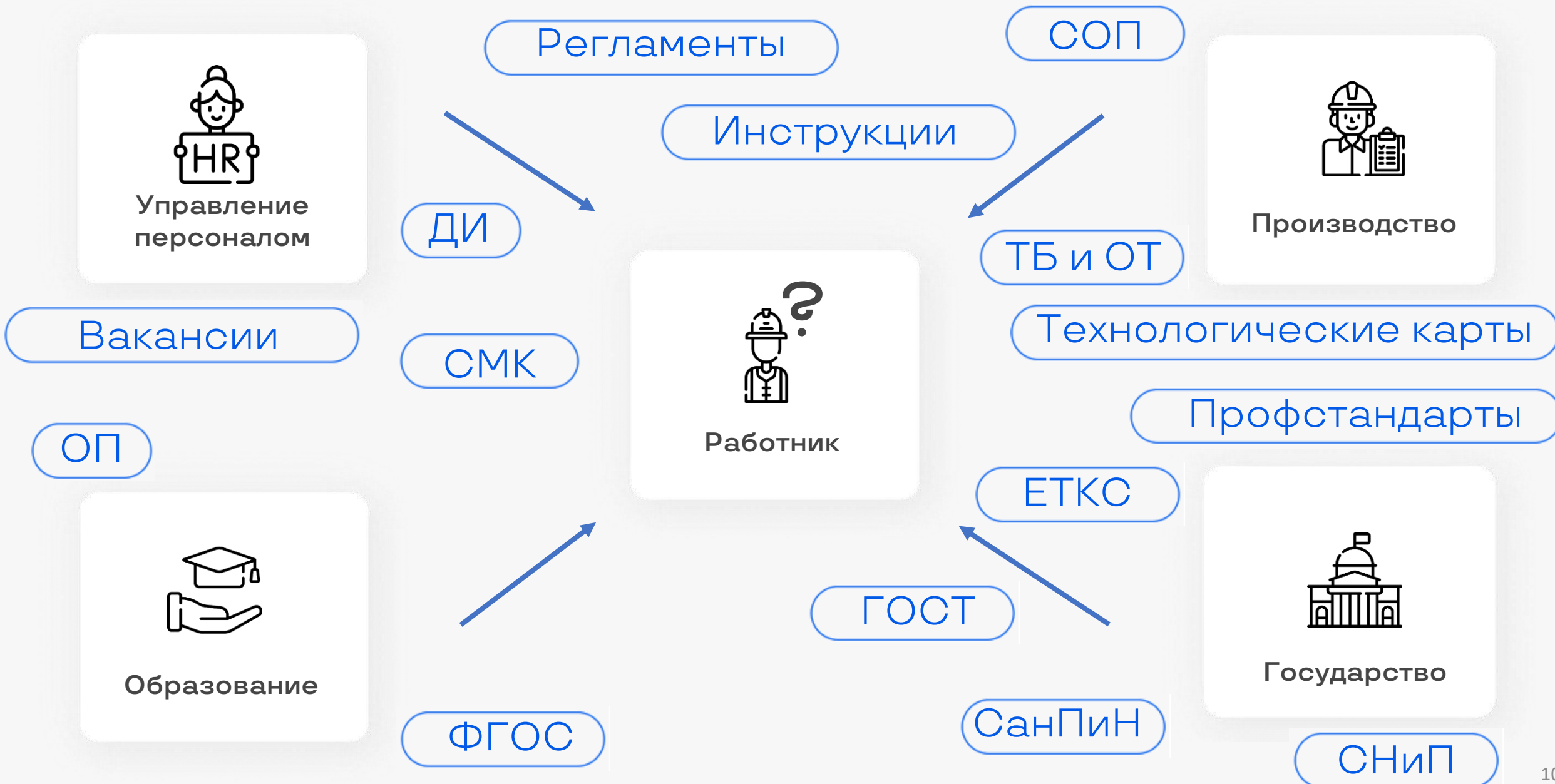
Разделение труда, стандартизация
производственных процессов

СТАНДАРТИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА (В ЦЕНТРЕ ЧЕЛОВЕК)



Это верно, что автоматизация создает новые области занятости. Теперь требуется гораздо больше людей для исправления ошибок.

КАК СТАНДАРТИЗИРОВАНО РАБОЧЕЕ МЕСТО СЕЙЧАС



ЧТО ТАКОЕ КОРПОРАТИВНЫЙ СТАНДАРТ?

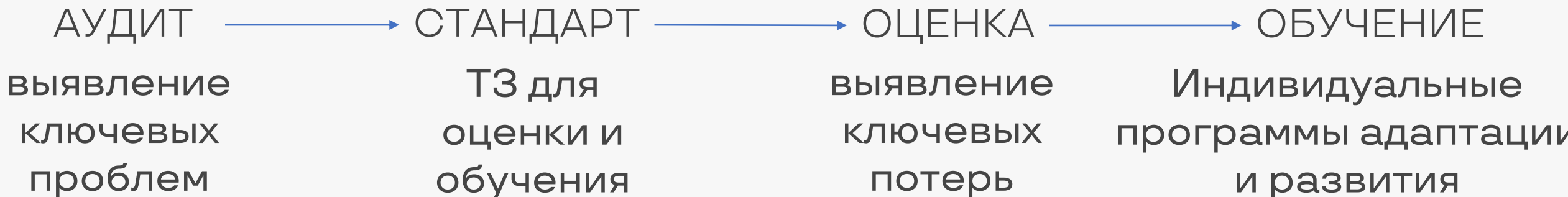
ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ?

- Состав профиля (навыки)
- Оценочные инструменты (тестовый проект)
- Требования к готовой продукции
- Оборудование и инструменты
- Производственная и корпоративная культура

ОСОБЕННОСТИ?

- Скорость
- Гибкость
- Простота

ВОЗМОЖНОСТЬ ОБЪЕДИНИТЬ ВСЕ В ОДНОМ ДОКУМЕНТЕ



ПУТЬ СОЗДАНИЯ КЦОП

КОРПОРАТИВНЫЙ СТАНДАРТ

ОТЛИЧИЕ КОРПОРАТИВНОГО СТАНДАРТА ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Корпоративный стандарт (КС)

- Длительность разработки и согласование от 3-х дней до 2-х месяца
- Включены требования конкретного предприятия к практическим навыкам работника, требования ТБ и ОТ и т.д.
- Содержит инфраструктурный лист рабочего места, описание специфики рабочего места и т.д.
- Содержат оценочные средства и описание условий проведения практической оценки
- Применяется для организации входного контроля, адаптации, грейдирования, нормирования, обучения и развития под требования отдельного предприятия

Профессиональный стандарт (ПС)

- Длительность разработки и согласование от 1 года до 4 лет
- Содержит общие требования без учета специфики на конкретном предприятии
- Содержит обобщенные требования: образование, практический опыт, условия допуска и т.д.
- Контрольно-измерительные средства не входят в ПС (для их разработки существует отдельная процедура)
- Задаёт общеотраслевые требований к системе подготовки кадров, актуализации должностных инструкций и аттестации по разрядам, регламентированию требований к специалистам, работающим в отрасли

ТИПОВОЙ СОСТАВ ПРОФИЛЯ: ВИЗУАЛЬНЫЙ ВИД

№	Формулировка навыков и оценочных аспектов	Вес в баллах	Тип оценочного аспекта (Z, B, D, J)	Пояснения к оценке выполнения тестового проекта
1.	Навык 1	10		
1.1.	Оценочный аспект 1 Навыка 1	3	B	Вычесть все баллы за аспект в случае, если... <i>ЛИБО</i> : Не начислять баллы за аспект в случае, если...
1.2.	Оценочный аспект 2 Навыка 1	1	B	...
1.3.	Оценочный аспект 3 Навыка 1	2	B	...
...
2.	Навык 2	12		
2.1.	Оценочный аспект 1 Навыка 2	1	B	...
2.2.	Оценочный аспект 2 Навыка 2	1	B	...
2.3.	Оценочный аспект 3 Навыка 2	5	B	...
...
3.	Навык 3	25		
3.1.	Оценочный аспект 1 Навыка 3	4	B	...
3.2.	Оценочный аспект 2 Навыка 3	1	B	...
3.3.	Оценочный аспект 3 Навыка 3	6	B	...
...
ИТОГО БАЛЛОВ		100		

ПРОФИЛЬ С УЧЕТОМ РАЗРЯДНОСТИ

№	Формулировка навыков и оценочных аспектов	Вес в баллах	Тип аспекта (Z, B, D, J)	Разряд на предприятии			Пояснения к оценке выполнения тестового проекта
				2	3	4	
1.	Организация рабочего места и охраны труда	18		2	3	4	
1.1.	Использование необходимых СИЗ в работе, для обеспечения безопасности на рабочем месте	2	B	+	+	+	Вычитать все баллы за аспект, если фиксируется отсутствие какого-либо СИЗ, которое необходимо для проведения работ (каска, очки, перчатки, спецодежда, сварочная каска)
1.2.	Перемещение корпусов и ячеек на место сборки	2	B	+			Вычитать все баллы за аспект, если не выполнено, и/или нарушен порядок перемещения корпусов и ячеек, нарушено соответствие каркасов согласно опросному листу и монтажной схеме.
1.3.	Проверка оборудования, привезенного со склада в соответствии со спецификацией	2	B		+	+	Вычитать все баллы за аспект, если не проведена проверка на соответствие номинала, наименования и количество оборудования.
1.4.	Проверка исправности оборудования перед монтажом	2	B		+	+	Вычитать все баллы за аспект, если не выполнена проверка исправности оборудования.
1.5.	Инструменты подобраны в соответствии с поставленной задачей	2	B	+	+	+	Вычитать все баллы за аспект, если инструмент подобран не в соответствии с поставленными задачами.
1.6.	Использование инструментов при обработке деталей, монтажа в соответствии с инструкцией по эксплуатации и требованиями техники	2	B	+	+	+	Вычитать все баллы за аспект, если тестируемый допускает хотя бы одну ошибку при использовании инструментов обработки для деталей, нарушение инструкции по применению, инструкции по охране труда и технике

ПРОФИЛЬ С УЧЕТОМ РАЗРЯДНОСТИ И СТАНДАРТОВ ВЫПОЛНЕНИЯ ОПЕРАЦИЙ

№	Формулировка навыков и оценочных аспектов	Вес в баллах				Тип оценочного аспекта (Z, B, D, J)	Пояснения к выполнению тестового проекта	Стандарт выполнения
		5 разряд	4 разряд	3 разряд	2 разряд			
Содержание дорожно-уличной сети в летний период								
1	Ямочный ремонт (аварийный):	9,00	8,00	8,00	5,00			
1.1.	Применение средств индивидуальной защиты	1,00	1,00	1,00	1,00	B	Вычитать все баллы за аспект, в случае, если тестируемый, не применяет (отказывается применять) все или часть средств индивидуальной защиты	Необходимо надеть спецодежду: - рабочий костюм или комбинезон; - головной убор; - каска; - ботинки; - жилет светоотражающий; - перчатки; - рукавицы/краги (в случае работы с битумом); - очки.
1.2.	Установка переносного знака "Дорожные работы" и сигнальных конусов	1,00	1,00	1,00	1,00	B	Вычитать все баллы за аспект, в случае, если тестируемый приступил к работе, не создав безопасную зону проведения работ	Перекрыть полосу движения, на которой производятся работы
1.3.	Разгрузка на объекте проведения работ необходимых инструментов, оборудования и материалов	1,00	1,00	1,00	1,00	B	Вычитать все баллы за аспект, в случае допущения во время погрузочно-разгрузочных работ порчи инструментов, оборудования и материалов	Производить вручную. Не допускается порча инструментов, оборудования и материалов во время погрузочно-разгрузочных работ.
1.4.	Очистка ямки от пыли и грязи при помощи воздуходува	1,00	1,00	1,00	-	B	Вычитать все баллы за аспект, в случае, если операция не была выполнена или выполнена не должным образом	1. Запустить воздуходув; 2. Обдуть ямки производить по направлению ветра, для предотвращения повторного попадания грязи.
1.5.	Розлив битума (битумной эмульсии)	1,00	1,00	1,00	-	B	Вычитать все баллы за аспект, в случае, если операция не была выполнена или выполнена не должным образом	1. Налить битум (битумную эмульсию) в лейку; 2. Запустить воздуходув; 3. Распылить битум (битумную эмульсию), льющийся из лейки, при помощи воздуходува.

ПРОФИЛЬ С УЧЕТОМ УКАЗАНИЯ ДОКУМЕНТАЦИИ

№	Формулировка навыков и оценочных аспектов	Вес в баллах	Тип оценочного аспекта (Z, B, D, J)	Пояснения к оценке тестового проекта	Регламентирующая документация
1.	Проверка спецодежды и внешнего вида сотрудников на рабочем месте	10			
1.1.	Проверка мастером сотрудников на соответствие специализированной одежды и обуви	3	B	Проверка навыка проводится методом наблюдения за сотрудниками цеха. Спецодежда и обувь сотрудников должна соответствовать требованиям СанПин и всем нормам безопасности. (Халат/костюм, фартук, головной убор, спецобувь). Вычесть все баллы за аспект, если 5 человек и более нарушают требования к спецодежде и обуви на рабочем месте.	Входная информация: - инструкция по предотвращению попадания посторонних предметов в продукцию. Выходная информация: - ежедневный чек лист проверки.
1.2.	Ведение чек-листа о проверке внешнего вида сотрудников	1	B	Вычесть все баллы за аспект, если не предоставлен полностью заполненный чек лист о проверке внешнего вида.	Входная информация: - должностная инструкция. Выходная информация: - ежедневный чек лист проверки.
1.3.	Проверка внешнего вида сотрудников на рабочем месте	2	B	Сотрудникам запрещается носить в карманах посторонние предметы, накладные ресницы, украшения, разрешён гигиенический маникюр) Вычесть все баллы за аспект, если проверка не проводится (не предоставлены чек-лист о проверке)	Входная информация: - должностная инструкция; - внутренний устав. Выходная информация: - ежедневный чек лист проверки.
1.4.	Проверка ведения журнала здоровья	2	B	Вычесть все баллы за аспект в случае, если журнал здоровья не ведется, не заполняется, заполняется с ошибками	Входная информация: - журнал здоровья. Выходная информация: - запись в журнале здоровья.



1

Лидер



2

HR-специалист



3

Производственник



4

Методист

Функционал

- Не ниже заместителя руководителя
- Определение целей и задач
- Общее управление группой
- Контроль процесса и результата
- Организация процесса работы
- Главный носитель передаваемых методик
- Организация опросных мероприятий
- Согласование корпоративного стандарта
- Предоставление информации по должности
- Знание технологического процесса
- Верификация содержания стандарта
- Контроль процесса и результата
- Документальное сопровождение проекта
- Оформление итоговых материалов
- Организационное сопровождение

ВАРИАНТЫ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО СТАНДАРТА

РЕКРУТИНГ

- Четкое описание вакансии
- Оценка по ключевым навыкам
- Точный подбор

АДАПТАЦИЯ

- Уровень (min/max обучение)
- Короткие программы (адаптация /наставничество)
- Индивидуальная прокачка

МОТИВАЦИЯ

- Индивидуальный трек развития
- Система грейдов и бонусов
- Внутренний кадровый резерв
- Профориентация

ПРОИЗВОДСТВО

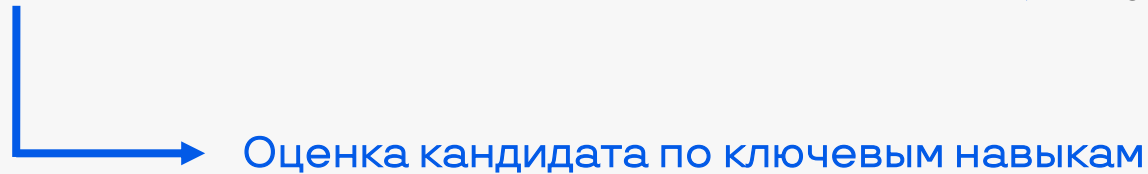
- Нормирование
- Распределение заказов
- Планирование производства

ФУНДАМЕНТ

Корпоративный стандарт

ВАРИАНТЫ ВНЕДРЕНИЯ В РАМКАХ ПОДБОРА

Корпоративный стандарт → Формирование на основе состава профиля ключевых показателей навыков



Параметры для действий:

- Общее понимание навыков кандидата у всех участников подбора (HR, внутренний заказчик, кандидат)
- Сокращение сроков поиска и закрытия вакансии
- Повышение качества закрытых вакансий
- Сокращение затрат на подбор

ВАРИАНТЫ ВНЕДРЕНИЯ В РАМКАХ АДАПТАЦИИ И ОБУЧЕНИЯ

Корпоративный стандарт → Проведение оценки по стандарту / части стандарта

↓
→ Определение текущего уровня

→ Требуется минимальное обучение
→ Требуется длительное обучение

↓
→ Короткие программы обучения

↓
→ Индивидуальная прокачка сотрудников

- Оценка затрат на обучение в зависимости от уровня навыков работника
- Сокращение затрат на адаптацию и обучение
- Сокращение сроков адаптации
- Сокращение текучки на стадии адаптации

ВАРИАНТЫ ВНЕДРЕНИЯ В РАМКАХ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Корпоративный стандарт → Разделение состава профиля по категориям / разрядам / уровням сложности

Корпоративной культуры

- Выявление и решение отдельных задач
- Система грейдов и бонусов
- Индивидуальный план развития (ИПР)

Профориентация (ЦМИТ)

- Уровни важности навыков и минимальные требования
- Индивидуальный трек развития до трудоустройства

Внутренний кадровый резерв

- Понятная и прозрачная система точек роста и заработка (горизонтальная и вертикальная)
- Понимание точек роста и необходимых усилий для их достижения

ВАРИАНТЫ ВНЕДРЕНИЯ В РАМКАХ ПРОИЗВОДСТВА

Корпоративный стандарт → Систематическая и независимая оценка навыков на рабочем месте

→ Выявление лучших практик

- Оптимизация процессов (экономический эффект)
- Тиражирование лучших практик (качество и скорость)

→ Повышение качества готового продукта

- Сокращение брака и рекламаций

→ Систематизация и стандартизация

- Привязка СОП к навыкам работников
- Выделение карты действий (штатных/внештатных)

→ Управление процессом планирования

- Описание жизненного цикла номенклатур
- Реальная потребность в кадрах
- Нормирование

ОБУЧЕНИЕ

ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ ПРОЕКТА

Короткие практико–ориентированные программы от 16 до 72 часов
Если возможно, то **дистант**, если нет, то **очно**



1

По корпоративному
стандарту

- сначала собираем стандарт (требования к обучению)
- потом проводим оценку (выявляем разрывы и дефициты)
- собираем по результатам программу
- ищем площадку и преподавателя
- запускаем обучение



2

По существующим
компетенциям

- показываем существующие программы по компетенциям
- если не подходит, то формируем запрос от предприятия (чему надо обучить?)
- ищем экспертов, площадку, актуализируем программу
- согласовываем программу, графики и расписание
- запускаем программу

ОБУЧЕНИЕ 20 – 30 РАБОТНИКОВ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТА (БЕСПЛАТНО)

**для победителей конкурного отбора*

ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ В РАМКАХ КС

Подготовка



Корпоративный
стандарт (КС)
ТЗ на обучение



Оценка по КС
Фиксация
разрывов



Программа
обучения
Короткая, модульная

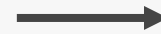
Обучение



Оценка на входе



Обучение



Оценка на выходе

Анализ



Прирост навыков
(в процентах по КС)



Влияние на
производственные
показатели




Экономический
эффект
(возврат инвестиций)



Министерство
экономического развития
Российской Федерации

КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР национальные проекты ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ

 корпоративный
центр опережающей
подготовки

