



программа развития
«Точка роста»

Программа развития «Точка роста»

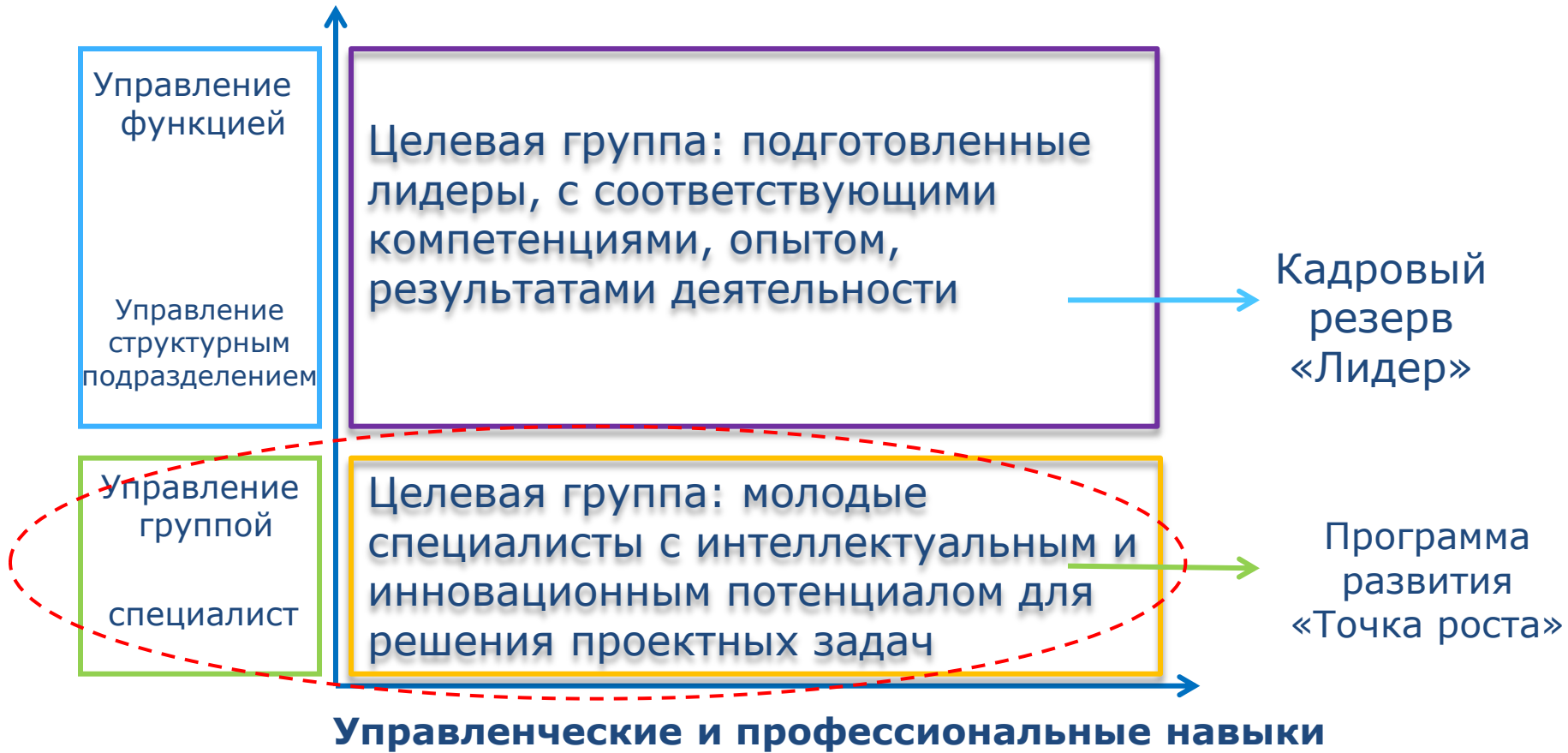
НИЯУ МИФИ 2016



СОДЕРЖАНИЕ

1. Формирование Программы развития «Точка роста»;
2. Процесс запуска программы развития для подготовки эффективных проектных команд;
3. Концепция программы развития на 2016 – 2017 гг.;
4. Система рейтингования участников программы развития;
5. Содержание программы развития проектных команд;
6. Отбор в программу развития. Матрица принятия решения.

Категории должностей



Цель программы:

1. Выявление сотрудников с высоким потенциалом для реализации существующих проектов в Университете
2. Удержание талантливых сотрудников
3. Формирование эффективных команд для развития Университета в различных направлениях деятельности (наука, образование, управление)

Критерии отбора участников на программу развития (до 65 чел.):

- 1 Стаж работы в университете от 1 года (желательно);
2. Готовность вносить личный вклад в развитие Университета;
3. Вербальные и невербальные способности;
4. Результаты независимой оценки (интервью):
 - Работа в команде
 - Ориентация на результат
 - Открытость новому
 - Эффективная коммуникация
 - Мотивация к развитию

ЭТАПЫ ПРОЕКТА



3. КОНЦЕПЦИЯ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ НА 2016 – 2017 ГГ.



Точка роста

Базовые принципы программы



Главный фокус – Развитие
В программе преобладают развивающие, а не обучающие мероприятия



Обучение действием
Проектная междоменная работа для закрепления учебного результата



Смешанное обучение
Использование разнообразных методов обучения и IT платформы для управления междоменными активностями

Основные модули программы

Продолжительность программы 16 мес.

2016 год				2017 год											
3 квартал		4 квартал		1 квартал			2 квартал			3 квартал			4 квартал		
09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Стартовая конференция 1 день	Модуль 1.1 Внедрение изменений 2 дня			Модуль 2.1 Влияние без полномочий 2 дня			Модуль 3 Системное мышление 2 дня			Модуль 4 Ситуационное лидерство 2 дня				Защита проектов 1 день	Итоговая конференция 1 день
	Модуль 1.2 Управление проектами 2 дня			Модуль 2.2 Бизнес-аргументация и презентация 1 день											

Междоменная работа

Проектная работа

Самостоятельная работа



Условные сокращения:

- Просмотр видео-курсов
- Чтение учебной литературы
- Выполнение учебных заданий

Основные темы программы



Проектная работа



Управление изменениями



Навыки персональной эффективности

4. СИСТЕМА РЕЙТИНГОВАНИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

	Вид активности	Баллы (max)
Учебная и проектная работа	Результаты прохождения итогового контроля: Внедрение изменений – тест Управление проектами – тест Влияние без полномочий – тест Бизнес-аргументация и презентация – тест Системное мышление – тест Ситуационное лидерство – тест (тест, кейс, эссе) на знание инструментов по пройденному обучению в течение 2х лет (1 модуль=1 блок контроля, 4-5 блоков)	по 10-15
	Результаты выполнения проектной работы (всего 2 проекта)	по 55
Посещение модулей и работа на порталах	Посещение резервистом каждого модуля	по 10
	Понижающий критерий «Пропуск модулей»	-20

Матрица формирования рейтинга



3 области для анализа, 2 инструмента, 6 числовых параметров

Сотрудник	Соответствие компетенциям				Способности к работе с информацией	Оценка мотивации к развитию
	Индивидуальное интервью				Тест интеллекта	Индивидуальное интервью
	Открытость новому	Ориентация на результат	Эффективная коммуникация	Работа в команде	Анализ числовой и вербальной информации	Мотивация к участию в программах развития
Григорьев	2	1,5	2+	1,5	1,5	2,5
Данилов	1,5	1,5	1-	1	2	1
Ельцова	1,5	1,5	1	0,5	1,5	0,5

Рекомендуется к зачислению в кадровый резерв*	Уровень компетенций выше среднего (средний балл 1,5 и выше)	Способности к работе с информацией выше среднего (1,5 и выше)	Мотивация к развитию выше среднего уровня (1,5 балла и выше)
Может быть зачислен	Средний уровень развития компетенций (средний балл от 1 до 1,5)	Средняя оценка способностей к анализу информации (1 или 1+)	Умеренно выраженная мотивация к развитию (оценка 1 или 1+)
Не рекомендуется к зачислению	Недостаточный уровень развития компетенций (средний балл ниже 1)	Низкая оценка способностей к анализу информации (ниже 1)	Слабо выраженная мотивация к развитию (оценка ниже 1)

- Для получения каждой рекомендации сотрудник должен удовлетворять всем трем условиям. В противном случае ему дается рекомендация более низкого уровня