



Министерство  
экономического развития  
Российской Федерации

# КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР национальные проекты ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКИ

 корпоративный  
центр опережающей  
подготовки



# ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

## ЗАЧЕМ ПРЕДПРИЯТИЯМ КЦОП?

? КАК СДЕЛАТЬ РАБОТНИКА И ЕГО РАБОЧЕЕ МЕСТО  
МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНЫМ



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

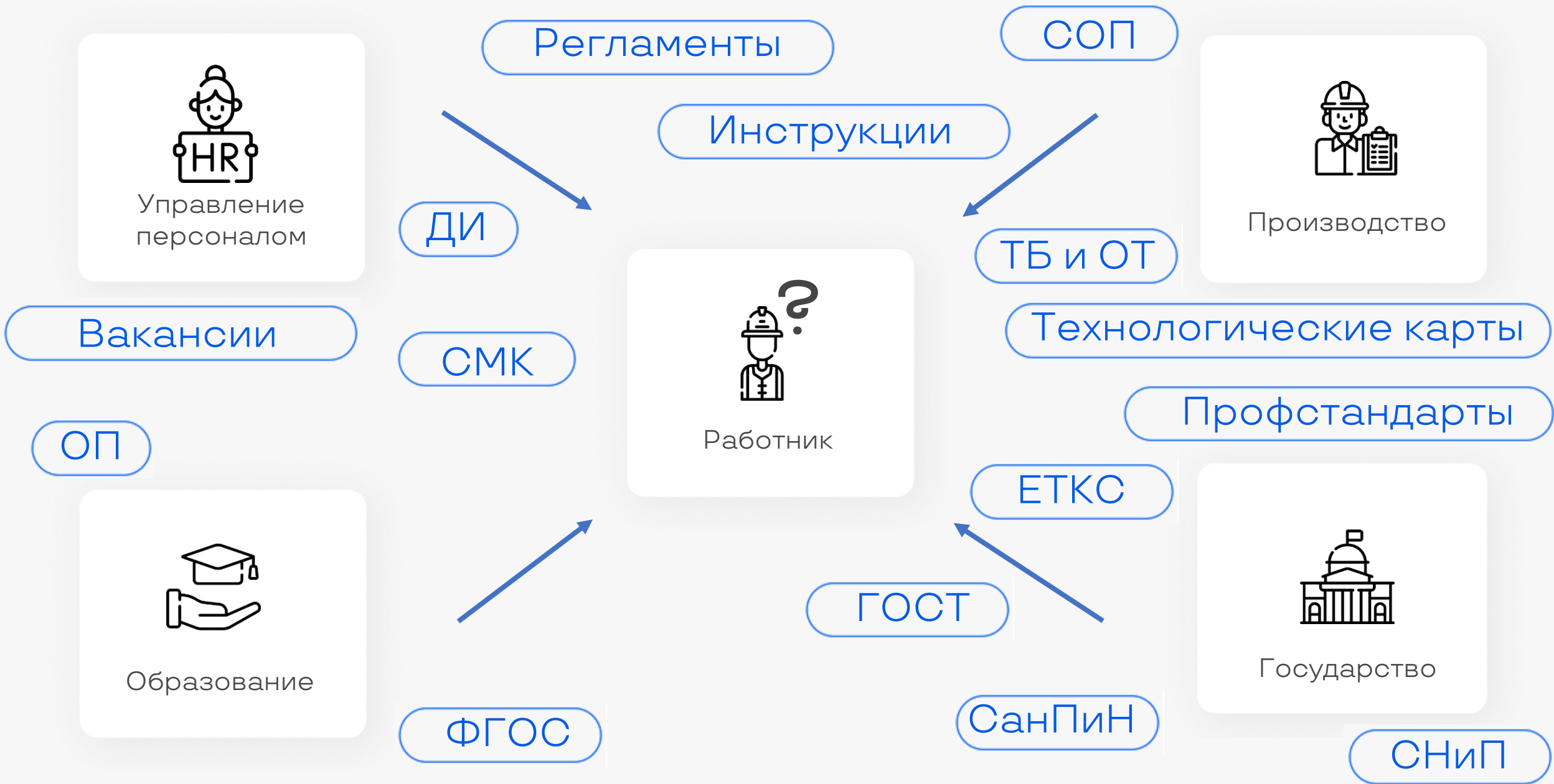


Помогаем **внедрить инструменты** в систему управления персоналом  
Рекрутинг, адаптация, наставничество, разряды, ФОТ, кадровый резерв



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

# КАК СТАНДАРТИЗИРОВАНО РАБОЕЕ МЕСТО СЕЙЧАС



# ЧТО ТАКОЕ КОРПОРАТИВНЫЙ СТАНДАРТ?

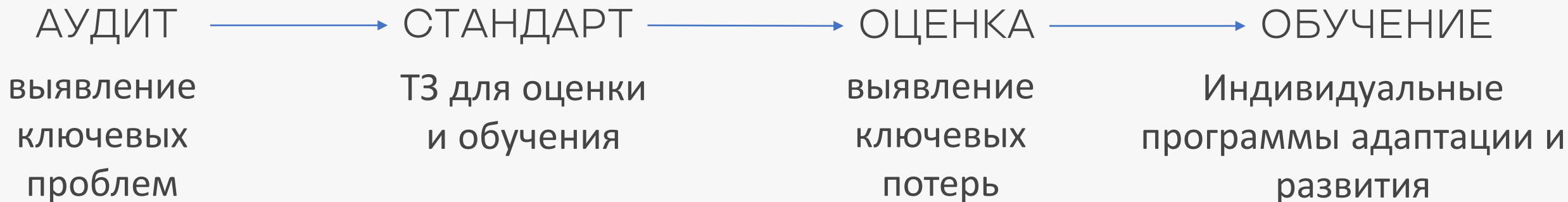
## ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ?

- 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

# 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

## ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ ПРОЕКТА

Короткие практико–ориентированные программы от **36** 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*

# КОМАНДА КЦОП



# СТРУКТУРА КОМАНДЫ КЦОП



1

Лидер



2

HR-специалист



3

Производственник



4

Методист

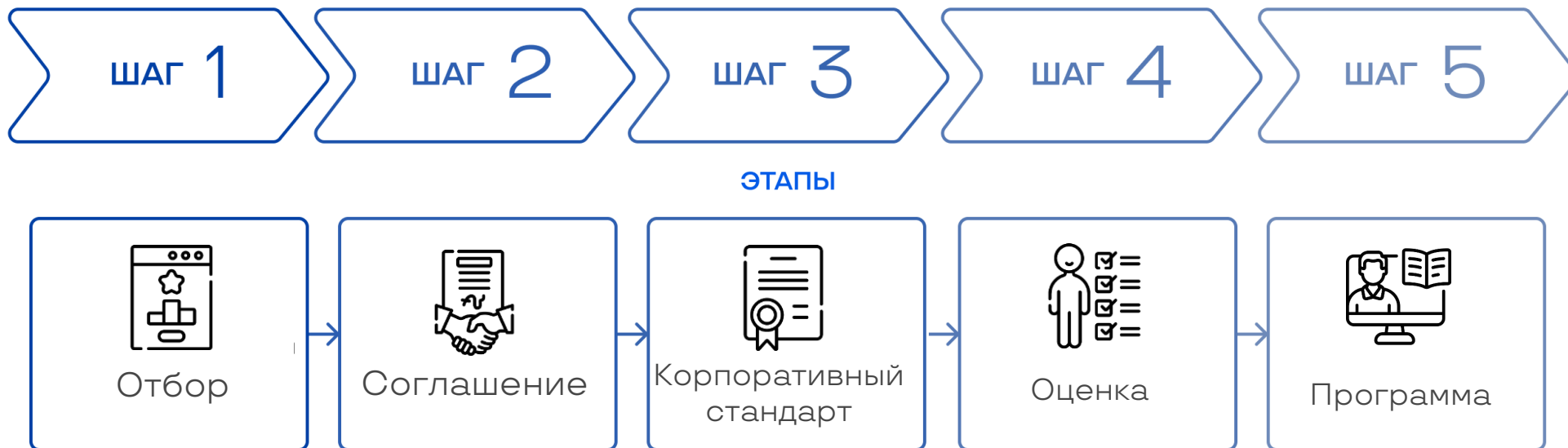
## Функционал

- 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

4 – 8 человек

Передаем методику внутрь

# КОНКУРСНЫЙ ОТБОР И ЭТАПЫ РАБОТ



- ! В РАМКАХ НП «ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА» МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МОГУТ ПОЛУЧАТЬ ТОЛЬКО ПРЕДПРИЯТИЯ–УЧАСТНИКИ
- ! КОНКУРСНЫЙ ОТБОР ДО 20 МАРТА 2024 ГОДА (ОТБИРАЕТСЯ 50 ПРЕДПРИЯТИЙ)
- ! КВОТ НА РЕГИОНЫ НЕТ, КОНКУРСНЫЙ ОТБОР ОТКРЫТЫЙ, ПРИНИМАЮТ УЧАСТИЕ САМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

# ЭТАПЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА



1

Информирование  
декабрь–февраль

Официально:

- письма МинЭк в регионы
- на сайте Агентства
- на сайте МинЭк

Дополнительно:

- телеграмм–каналы
- по перечню рассылки отбора прошлого года



2

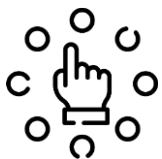
Брифинг  
с 15 февраля

Цель: рассказать потенциальным участникам о проекте и инструментах

Формат: 5 вебинаров по 1,5 часа

Задачи: этапы отбора, материалы к защите, практический кейс

Особенности: решение об участии можно принять в процессе брифинга



3

Отбор  
20 марта–7 апреля

Комиссия: эксперты Агентства и МинЭк

Формат: дистанционная оценка материалов к защите

Материалы: презентация, видеоролик, решение кейса

Особенности: до отбора предприятие должно стать (быть) участником НП

# ФОРМАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И РАБОТЫ

С победителями:

- подписываем Соглашение
- приказ по предприятию о старте проекта
- согласованная дорожная карта

Срок реализации проекта:

5–6 месяцев  
май–октябрь

1



Дистанционный

2 – 3 недели до выезда:

- сборка документации
- первая версия стандарта
- план выезда

между выездами :

- финальный стандарт
- документы для оценки
- вопросы по программе

2



Очный

1 выезд:

- знакомство с командой
- аудит и опросы
- работа на стандартом
- цели оценки и обучения

2 выезд:

- проведение оценки
- формирование программы
- анализ результатов (эффекты)

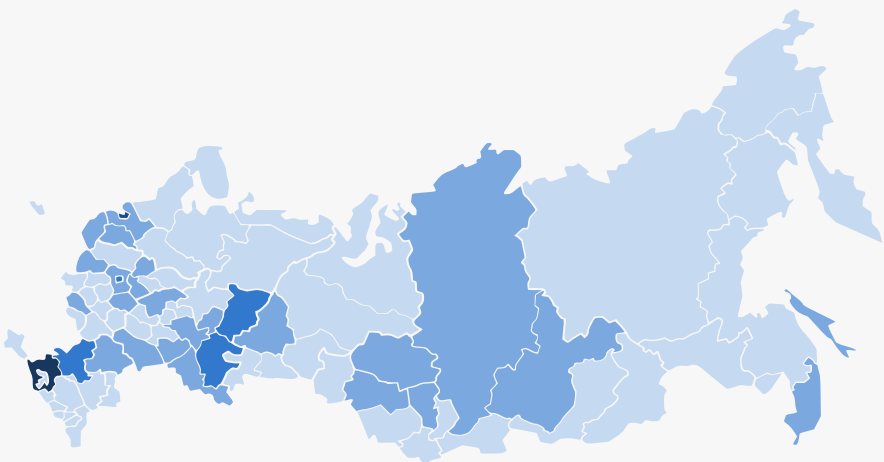
С каждым предприятием работает 2–3 эксперта от Агентства

# ПРИМЕРЫ, РЕЗУЛЬТАТЫ И ЭФФЕКТЫ

# ОПЫТ И ПРИМЕРЫ РЕЗУЛЬТАТОВ

30 РЕГИОНОВ

63 ПРЕДПРИЯТИЯ



## ПРИМЕР РЕЗУЛЬТАТОВ

- Сокращение времени адаптации на **86%**
- Сокращение стоимости программы адаптации от **39%** (ВУЗ) до **90%** (внутренняя программа собственными преподавателями)
- Оценка квалификации и производительности труда в цифре (% соответствия должности)
- Прирост по навыкам – базовый прирост **25%**
- Экономия на организацию программы адаптации – **48 тыс. руб.** на одного человека (возврат инвестиций **82%**)

# КОНТАКТЫ

## ХАКИМОВ ТИМУР РАДИКОВИЧ

Директор департамента  
по работе с сетью КЦОП  
Агентства развития  
профессий и навыков

[t.khakimov@worldskills.ru](mailto:t.khakimov@worldskills.ru)



[m.cyganova@worldskills.ru](mailto:m.cyganova@worldskills.ru)



## ЦЫГАНОВА МАРГАРИТА ЕВГЕНЬЕВНА

Руководитель проектов АРПН,  
эксперт по имитационному и  
математическому  
моделированию



Министерство  
экономического развития  
Российской Федерации

