



РОССЕТИ
ЛЕНЭНЕРГО

**Применение проектного управления
и новых T&D технологий в обучении
и развитии молодежного кадрового резерва
ПАО «Ленэнерго»**

Сентябрь 2019

WWW.LENENERGO.RU

ВЫЗОВЫ

НЕСТАБИЛЬНОСТЬ
(Volatility)

НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ
(Uncertainty)

СЛОЖНОСТЬ
(Complexity)

НЕОДНОЗНАЧНОСТЬ
(Ambiguity)

VUCA

ОТВЕТЫ

ВИДЕНИЕ
(Vision)

ПОНИМАНИЕ
(Understanding)

ЯСНОСТЬ
(Clarity)

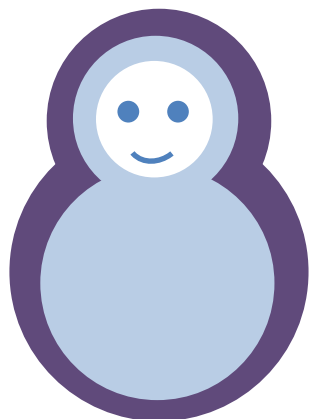
БЫСТРОТА
(Agility)



ПЕРЕХОД К НОВОЙ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Развитие кадровых резервов

XX век





Переходная
компетенционная
модель







XXI век

Новая
компетенционная
модель




-  Жесткие навыки
(Hard skills)
-  Мягкие навыки
(Soft skills)

-  Цифровые навыки
(Digital Skills)

-  Контекстные навыки
-  Кроссконтекстные
навыки
-  Экзистенциальные
навыки

КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ОЦЕНИВАЛИ МЫ?

Обучение и развитие молодежного кадрового резерва

-  Лояльность
-  Ответственность
-  Готовность к изменениям
-  Ориентация на развитие
-  Ориентация на результат
-  Командность
-  Лидерство

АРХИТЕКТУРА ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЕЖНОГО РЕЗЕРВА

Обучение и развитие молодежного кадрового резерва



КАК СПЛОТИТЬ КОМАНДУ?

Обучение и развитие молодежного кадрового резерва

Бизнес-квест (БК) — это один из методов активного обучения, направленный на развитие умений, навыков и установок.

БК объединяет элементы деловой игры, бизнес-тренинга и шоу, и позволяет участникам в результате прохождения сюжета получить эмоциональный опыт, связанный с темой обучения.

Основной целью проведения БК «Ковчег» для молодежного кадрового резерва стало командообразование, для дальнейшей более успешной работы в проектных группах.



На протяжении двух дней участники молодежного кадрового резерва работали в формате Co-creation.

Освоили методы:

- проблематизирующая дискуссия;
- творческая дискуссия;
- веер концепций;
- креативная карусель.

Результатом работы стало объединение в проектные группы и определение темы и проблематики проекта.



МОБИЛЬНЫЙ ТРЕНИНГ «САМОМОТИВАЦИЯ»

Обучение и развитие молодежного кадрового резерва

Сессия 1

**ВЕКТОР
РАЗВИТИЯ**

Сессия 2

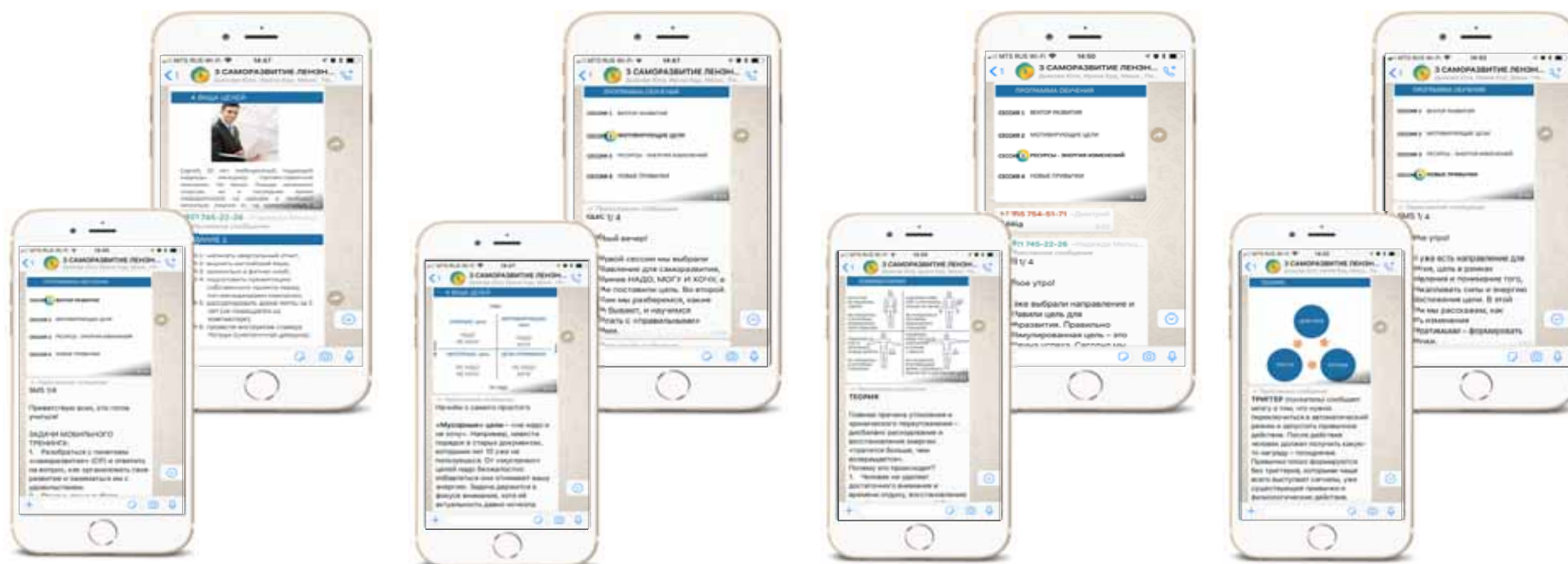
**МОТИВИРУЮЩИЕ
ЦЕЛИ**

Сессия 3

**РЕСУРСЫ – ЭНЕРГИЯ
ИЗМЕНЕНИЙ**

Сессия 4

**НОВЫЕ
ПРИВЫЧКИ**



Цель курса «Технология SMART» - повышение эффективности деятельности работников за счет освоения базового принципа постановки «умных» целей.

Теория выдается в привычной среде в виде живого общения с БОТом.

Один урок занимает 15 – 20 минут в течение одного дня.

Участник самостоятельно выбирает удобное время для прохождения курса.

Бот периодически напоминает о себе, чтобы участники не забывали возвращаться к прохождению курса.



ЗАЧЕМ НУЖНЫ ЭКСПЕРТНЫЕ СЕССИИ?

Обучение и развитие молодежного кадрового резерва

Экспертная сессия — это открытый формат общения с внутренними экспертами Компании, возможность получить индивидуальную консультацию и ответы на вопросы по реализуемым проектам.

Программой развития молодежного кадрового резерва предусмотрены три экспертные сессии.



Экспертная сессия 1

Презентация проектной идеи

Экспертная сессия 2

Презентация плана проекта

Экспертная сессия 3

Итоговая презентация проекта

КАКИЕ БУДУТ ЭФФЕКТЫ?

Обучение и развитие молодежного кадрового резерва

Реализация программы развития молодежного кадрового резерва даст положительные эффекты:



для Компании

реализованные проекты изменений силами молодежного кадрового резерва



для Участников

развитие компетенций и повышение мотивации к дальнейшему развитию



для HR

наличие пула высокопотенциальных работников, которых можно назначать на разные должности

