



Технология Планируй Обучи  
Повышай Поддерживай (ПОПП)»

# АО «НИТИ» Авангард»



Разработка, изготовление  
и поставка изделий  
специальной  
микроэлектроники и  
электронных модулей

Серийное производство



# Новизна и актуальность темы

**Новизна модели** заключается в объединении четырех ключевых этапов развития персонала в единую систему. Позволяет своевременно выявлять потребности в кадрах и реализовывать мероприятия по обучению и мотивации. В отличие от традиционных подходов, данная модель подразумевает гибкое и адаптивное управление развитием сотрудников в быстро меняющихся условиях, что способствует повышению уровня конкурентоспособности предприятия.

**Актуальность** использования модели «ПОПП» обусловлена необходимостью быстро адаптироваться к новым требованиям производства, расширению квалификации персонала и необходимости снижения затрат за счет повышения эффективности работы кадров. Сейчас особенно важен комплексный подход к развитию и удержанию талантливых сотрудников.

# Технология ПОПП



— системный подход к развитию персонала, который помогает планировать потребность, обучать, мотивировать и поддерживать сотрудников на всех этапах их карьерного пути.

**Этап 1: Планирование потребности (Планируй)**

**Этап 2: Обучение и развитие (Обучи)**

**Этап 3: Повышение мотивации и оценка (Повышай)**

**Этап 4: Поддержка и удержание (Поддерживай)**

# Этап 1 – Планирование потребностей (Планируй)



- **Цель:** определить кадровые потребности по отделам и проектам.

## План действий

Шаг	Действие	Описание	Инструменты
1	Анализ текущего состава	Систематизация данных о действующих сотрудниках (стаж, возрастная группа и т.д.)	Таблица анализа кадров
2	Прогнозирование потребностей	Сбор потребности в развитии и наборе персонала	Таблица потребностей
3	Формирование профилей вакансий	Описание ключевых требований и компетенций для новых позиций	Шаблон профиля вакансии

# Этап 2: Обучение и развитие (Обучи)

- Цель: повышать компетентность сотрудников.

## План действий

Шаг	Действие	Описание	Инструменты
1	Разработка индивидуальных планов развития	Определение целей и разработка плана развития для каждого сотрудника	План развития
2	Организация внутренних тренингов	Проведение обучающих мероприятий по ключевым компетенциям	Календарь тренингов
3	Обратная связь и оценка эффективности	Мониторинг прогресса и корректировка планов	Анкеты, отчеты по результатам обучения

# Этап 3: Повышение мотивации и оценка (Повышай)



- Цель: стимулировать профессиональный рост и лояльность.

## План действий

Шаг	Действие	Описание	Инструменты
1	Проведение аттестаций	Регулярные оценки по ключевым компетенциям	Годовой план аттестации
2	Внедрение нематериальной системы	Нематериальные стимулы	Таблица учета
3	Карьерное планирование	Создание маршрутов роста внутри компании	Карта карьерного пути

# Этап 4: Поддержка и удержание (Поддерживай)



- Цель: сохранить талантливых сотрудников

## План действий

Шаг	Действие	Описание	Инструменты
1	Создание условий труда	Обеспечить комфорт и безопасность	Опросы, системы мониторинга условий труда
2	Проведение корпоративных мероприятий	Улучшение внутренней культуры	План мероприятий, календарь событий
3	Обратная связь	Регулярное получение отзывов о работе и условиях	Анкеты, интервью

## Итоги внедрения технологии «ПОПП» в 2025 г.:

1. Закрытие руководящих позиций за счёт внутреннего кадрового резерва (на 5% относительно 2024г.);
2. Повышение квалификации, разряда сотрудников (на 15% относительно 2024г.);
3. Снижение текучести персонала (на 6% относительно 2024г.).

Даже на промежуточном этапе внедрения мы видим, что данная технология помогает формировать надежную кадровую базу, способную реализовать стратегические задачи и обеспечить долгосрочный рост компании.