



## Программа управления талантами ДВФУ

Деловая игра - инструмент оценки резервистов  
по итогам первого года подготовки

Руководитель  
Попова Елена Александровна

2016



# Начало работы – апрель 2015 года

**Цель** - обеспечение восполнения кадрового состава ДВФУ высококвалифицированными молодыми специалистами.

## **Задачи:**

- поиск, отбор и развитие сотрудников, обладающих высоким профессиональным потенциалом для занятия руководящих вакантных должностей в ДВФУ;
- поддержка и удержание молодых и перспективных научно-педагогических и административных сотрудников;
- предоставление возможности талантливым и инициативным работникам реализовывать их проекты по улучшению и оптимизации процессов работы в ДВФУ;
- своевременное замещение высококвалифицированными специалистами вакантных должностей ДВФУ;
- мотивация карьерного роста и дополнительное нематериальное стимулирование работников ДВФУ;
- **укрепление корпоративной культуры, подготовка агентов изменений.**

- Молодые.
- Инициативные.
- Неравнодушные.
- Мотивированные и лояльные.
- Агенты изменений.
- Формирование и укрепление профессиональных горизонтальных связей.



## Первый набор - апрель-май 2015:

- 74 заявки;
- 28 резервистов;
- переведены на второй год подготовки 15, из них за первый год включения в программу 7 сотрудников получили повышение в должности.

## Второй набор - апрель-май 2016:

- 43 заявки;
- 13 резервистов.





- Соответствие базовым требованиям.
- Тестирование «Профкарьера 3.0».
- Собеседование.
- Участие в подготовительных мастер-классах.
- Презентация своей идеи на комиссии.



Тренинги (soft skills) – 11.

Повышений квалификации 72 часа, стажировки, профпереподготовка (hard skills) – 13 человек.

Управление проектами в компании на основе стандарта PMI PMBOK® – 17 человек, РМЕ, сертификация – 11 человек.

*Обучение было организовано совместно с 15 контрагентами из городов Москва, Санкт-Петербург, Новосибирск, Владивосток.*

Клуб совместных инициатив и обмена опытом:

- Проведено резервистами обучающих и командообразующих мероприятий – 9.
- Реализация индивидуальных и групповых проектов.



- Деловая игра.
- Выполнения индивидуального плана развития.
- Социометрия.
- Привлечение кандидатов в Программу - наставничество.





Метод имитации принятия решений в различных производственных ситуациях, осуществляемый по заданным правилам в диалоговом режиме, при наличии конфликтных ситуаций или информационной неопределённости.





Наименование задания	Направление (помимо базовой модели компетенций)
Групповая дискуссия с нераспределенными ролями	Мотивация подчиненных
Групповая дискуссия с распределёнными ролями	Взаимосвязь «цель – средства»
Ролевая игра	Переговоры с подчинённым или руководителем, достижение цели
Анализ деловой переписки	Выявление проблем/приоритетность
Индивидуальный анализ конкретной ситуации	Проработка вопроса, личная ответственность, альтернативы

ТРЕБОВАНИЯ	ТРУДНОСТИ
Ключевые задачи целевой профессиональной деятельности (управление в ВУЗе)	Нет готовых заданий для высшего образования
Упражнения не должны противоречить особенностям корпоративной культуры организации	Процессная модель vs проектно-продуктового подхода
Новые упражнения должны проверяться в ходе пилотного исследования	Апробация на тренингах, закрепление определенной модели поведения. Различия ситуации развития и оценивания
Подготовленные эксперты	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Профессиональные рекрутеры – недостаточно авторитетны для научно-педагогических работников (НПР)</li> <li>– Руководители из числа НПР – недостаточно владеют технологией</li> </ul>
Уникальность процедуры (впервые для сотрудников)	Психологически неоднозначно воспринимаемый участниками метод
Ключевые факторы успеха – модель компетенций	Наиболее популярные компетенции

# Критерии на примере групповой дискуссии с нераспределенными ролями (1/1)

Компетенция	Индикаторы
Ориентированность на результат	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ активно включается в работу группы</li><li>✓ может передать инициативу, если это необходимо</li><li>✓ говорит чётко и по делу, мало "воды"</li><li>✓ при возникновении противоречий нацелен на решение, а не на выяснение отношений</li></ul>
Коммуникабельность, корректность поведения	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ задаёт вопросы на прояснение ситуации, активно побуждает других высказывать свою точку зрения</li><li>✓ выдерживает уважительный тон, не проявляет признаков агрессии</li><li>✓ даёт как положительную, так и отрицательную обратную связь в конструктивной форме</li><li>✓ сталкиваясь с возражениями, отстаивает свою позицию, но не агрессивно</li></ul>



# Критерии на примере групповой дискуссии с нераспределенными ролями (1/2)

Компетенция	Индикаторы
Готовность к изменениям, нестандартность	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ восприимчив к альтернативным точкам зрения, готов к обсуждению</li><li>✓ активно генерирует идеи</li><li>✓ предлагает неочевидные решения проблем</li></ul>
Умение работать в команде	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ ориентирован на сотрудничество (фокус на общем результате, вовлекает других как партнёров)</li><li>✓ берёт на себя миссию "миротворца", если другие участники конфликтуют или соблюдает нейтралитет</li></ul>
Лидерские качества	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ берет ответственность за результат работы</li><li>✓ другие участники прислушиваются к его мнению</li><li>✓ легко завладевает вниманием группы</li><li>✓ если не согласен с мнением группы, аргументирует свою позицию, но не снимает с себя ответственности за групповое решение</li></ul>

## характеристики уровня выраженности

<b><u>А уровень</u></b> уровень мастерства	Сотрудники, достигшие данного уровня развития компетенции, способны применять компетенцию в ситуациях повышенной сложности.
<b><u>В уровень</u></b> уровень опыта	<b><u>Стандарт деятельности</u></b> Сотрудник полностью освоил данную компетенцию. Он эффективно применяет ее во всех рабочих ситуациях.
<b><u>С уровень</u></b> уровень развития	Сотрудник находится в процессе освоения данной компетенции. Он понимает ее важность, однако не вполне и не всегда эффективно проявляет ее в практической работе.
<b><u>Д уровень</u></b> уровень некомпетентности	Сотрудник не владеет компетенцией, не понимает ее важности, не пытается ее развивать.
<b><u>Е уровень</u></b> уровень противодействия	Сотрудник не владеет компетенцией и противодействует ее развитию.

# 5 отметок в бланке и итоговое решение

№ п/п	Критерий	Уровень				
		Е	Д	С	В	А
1	Ориентированность на результат					
2	Коммуникабельность, корректность поведения					
3	Готовность к изменениям, нестандартность					
4	Умение работать в команде					
5	Лидерские качества					

**Заключение (отметить верное):**

- Рекомендую перевести на второй уровень подготовки Программы управления талантами «Кадровый резерв ДВФУ»
- Рекомендую отчислить из Программы управления талантами «Кадровый резерв ДВФУ»



Презентационные навыки	➔	Проработка проектного предложения
Множество задач	➔	Ключевая задача
Обучение	➔	Совместная проектная работа
Внешнее обучение	➔	Внутреннее обучение
Департамент управления персоналом	➔	Руководители подразделений
Модель компетенций, деловая игра	➔	Доработка, оценка 360



# Благодарю за внимание



*Попова Елена Александровна*  
*руководитель проекта*

*отдел развития персонала и кадровой  
политики*

*тел. 8 (423)265-24-38 (доб. 2443)*

*+7-924-739-91-62*

*e-mail [popova.ea@dvfu.ru](mailto:popova.ea@dvfu.ru)*

