

**Вопросы формирования  
программ обучения  
руководящих кадров в  
области диверсификации  
ОПК**



**Ростех**

**АКАДЕМИЯ**

# ПРОФИЛЬ УЧАСТНИКА

## ■ ОБРАЗОВАНИЕ

В основном техническое образование, кандидаты наук, имеют патенты, научные разработки и т.д.

## ■ ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА

Настойчиво идут к цели, преодолевая препятствия для достижения результата; сложности на пути воспринимают как вызов, заставляющий их работать еще упорнее.



## ■ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ

Стремятся выполнить задачи в установленные сроки и в полном объеме. Сфокусированы на том, чтобы обеспечить завершение дел.

## ■ НОВАТОРСТВО

Охотно меняют методы работы, открыты новым идеям, подходам, готовы экспериментировать.

## КАК РАБОТАТЬ СО СЛОЖНОЙ ЦА?

**ВЫБОР** + **ЛИЧНЫЙ ОПЫТ**

# Контакт с целевой аудиторией на этапе разработки

---

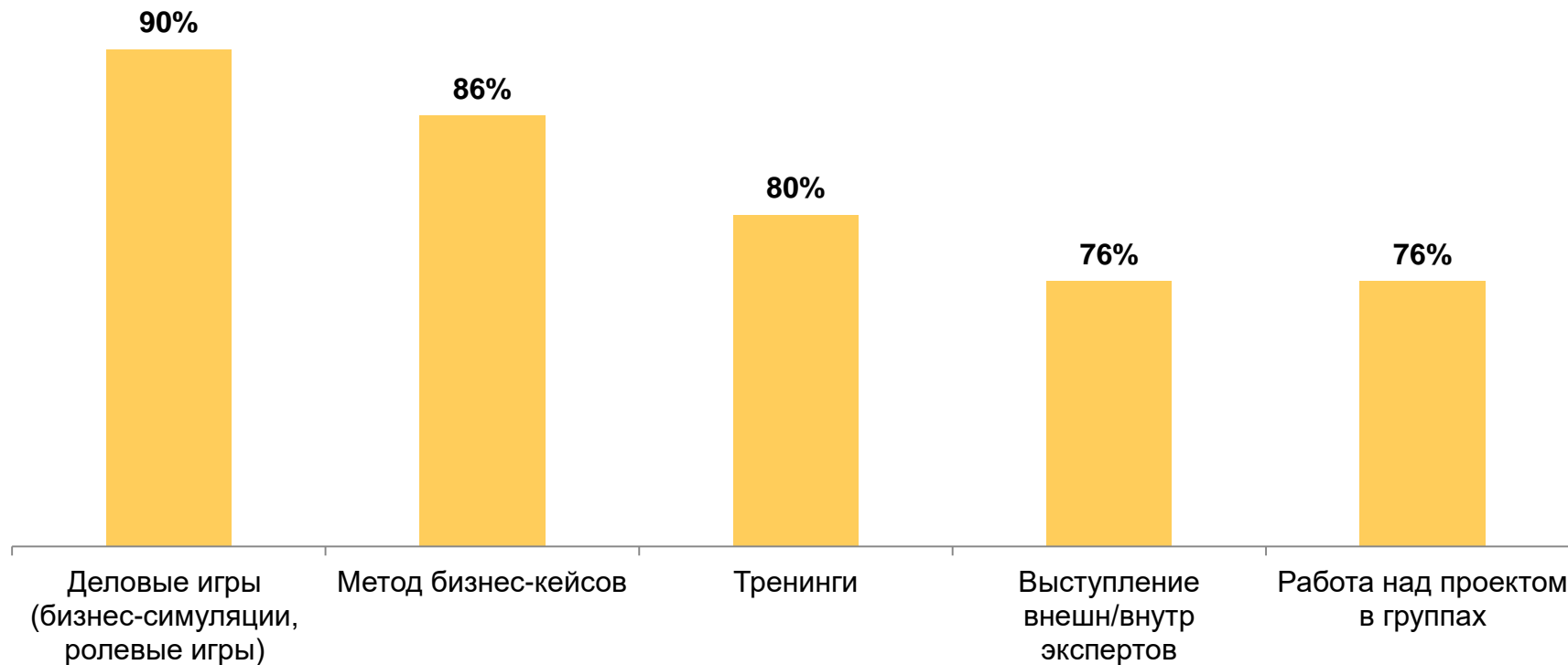
- Наблюдение за референтной группой
- Опрос среди части участников
- Анализ сводных профилей участников по результатам Центра оценки
- Мотивационный опросник
- Очное / дистанционное интервью

# Разработка и позиционирование программы

---

- **Выявление пула знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых руководителям для достижения новых целей в области диверсификации**
  - интервью руководителей
  - составление матрицы ЗУН
- **Определение и формулировка результата программы**
  - формирование пула ЗУН для освоения на программе
  - определение целей и задач на обучение
- **Согласование результата программы обучения с актуальностью влияния на эффективность деятельности участников**
  - описание влияния приобретаемых на программе ЗУН с влиянием на решение профессиональных задач
- **Выбор эффективных форм и методов обучения**
  - определение форматов обучения, обеспечивающих эффективное освоение ЗУН
  - формирование дизайна программы
- **Позиционирование программы обучения для участников**
  - проведение коммуникационных мероприятий с участниками программы по формированию образа ее значимости

# Топ-5 методов очного обучения (N=30)



# Важно учитывать при разработке программ



## Вопросы содержания программы

- **Поддержка мотивации у участников от старта до окончания программы:** вовлеченность первых лиц корпораций и непосредственных руководителей в процесс обучения
- **Оценка знаний по каждому курсу для кастомизации содержания:** входные тестирования, опросы
- **Разный уровень компетенций у участников – персональные потребности в обучении и развитии:** ИПР и персонифицированная траектория обучения (углубленные спецкурсы)
- **Вовлеченность кураторов и заказчиков проектов в работу групп:** четкие инструкции и зоны ответственности
- **Нетворкинг среди участников:** база «внутренних» экспертов, задания “peer-to-peer”

## Организационные вопросы

- **Закрытость предприятий:** в рамках проектной работы не всегда участники кросс-отраслевых команд могут попасть на другие предприятия
- **Доступ к обучающим порталам и коммуникационным площадкам**
- **Обязательная работа между модулями для обеспечения включенности в процесс обучения:** вебинары, проектная работа, предварительное изучение кейсов и статьей и др.



Ростех

АКАДЕМИЯ

[www.rostec.academy](http://www.rostec.academy)



Ростех

АКАДЕМИЯ

**Контакты:**

**Маргарита Марушина**

Руководитель направления обучения и развития  
высшего менеджмента

[m.marushina@rt-academy.ru](mailto:m.marushina@rt-academy.ru)