

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ: СТРАТЕГИЯ 2030

«Как повысить конкурентоспособность производства через развитие компетенций персонала?»

18-19 февраля 2016 года
Москва

ПРОГРАММА

09:30 – 10:00 Регистрация участников. Приветственный кофе.

10:00 – 10:15 Приветственное слово Генерального продюсера компании-организатора «Люди и коммуникации» Светланы Позовской.

10:15 – 10:30 Приветственное слово модератора конференции.

10:30 – 11:00 **ДОКЛАД: ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ «СТРАТЕГИИ 2030». КАК ГОСУДАРСТВО ВЛИЯЕТ НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СЕКТОРА РОССИИ?**

Государственная стратегия подготовки производственных кадров должна учитывать множество факторов: от внешних (глобализация экономики, бурное развитие технологий) до внутренних (академическая и трудовая мобильность, доступность высшего образования, модернизация существующих профессий и появление новых). Эта стратегия должна также работать на повышение престижа и востребованности СПО. Как она выглядит в действительности? Какие государственные программы внедрены для противодействия негативным тенденциям, и на какие результаты бизнес может рассчитывать уже сегодня?

11:00 – 11:30 **ДОКЛАД: КАК ИЗМЕНЯТСЯ ПРОГРАММЫ ПОДГОТОВКИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КАДРОВ В СВЯЗИ С ВНЕДРЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ?**

И работодатели, и учебные заведения, и государственные органы заинтересованы в преодолении разрыва между предложением образовательных услуг и потребностями рынка труда в компетентных специалистах. Между тем, этот разрыв продолжает увеличиваться. Сейчас на его преодоление нацелена государственная программа по разработке и внедрению профессиональных стандартов. Каковы промежуточные итоги и перспективы по корректировке учебных программ? Какой эффект ощутит бизнес от внедрения профстандартов на уровне профессионального образования?

11:30 – 12:30 **КРУГЛЫЙ СТОЛ: СКРЫТЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ. КАК БИЗНЕС МОЖЕТ ПОВЛИЯТЬ НА РАЗВИТИЕ НЕОБХОДИМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ?**

Модератор: UNIVERSUM GLOBAL – Татьяна АНАНЬЕВА, Официальный представитель. Директор по развитию «АПОСТРОФ-МЕДИА»

- Какие проекты реализуют бизнес и государство в области повышения престижа рабочих профессий?

- Гранты на допрофессиональную подготовку. Какие возможности существуют для продвижения проектов профориентации?
- Редкие рабочие профессии: какую активность нужно сегодня проявлять на рынке труда, чтобы обеспечить производство квалифицированным кадрами?
- Как повысить эффективность работы с ВУЗами и ССУЗами и получить на выходе качественных специалистов?
- Сферы влияния. Какой эффект бизнес получает от вложения в программы обучения для преподавателей?

ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННАЯ ПАЛАТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ – Людмила ХЛЮСНЕВА, Директор Национальной ассоциации офисных специалистов и административных работников ТПП РФ, Эксперт Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям

12:30 – 12:45 Кофе-брейк

СЕССИЯ 1. РЫЧАГИ ВЛИЯНИЯ. КАК ПОВЫСИТЬ КВАЛИФИКАЦИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ ДО УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ?

12:45 – 13:45 **КРУГЛЫЙ СТОЛ: ЭКОНОМИКА ЗНАНИЙ. КАК УСИЛИТЬ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ СОКРАЩЕННЫХ БЮДЖЕТОВ?**

Модератор: UNIVERSUM GLOBAL – Татьяна АНАНЬЕВА, Официальный представитель. Директор по развитию «АПОСТРОФ-МЕДИА»

- Какие программы обучения и развития производственного персонала использует бизнес в условиях сокращенных бюджетов?
- Где обучать специалистов редких профессий?
- Какие технологические решения могут помочь бизнесу в повышении квалификации персонала?

13:45 – 14:45 Обед

14:45 – 15:25 **КЕЙС: КАК ВНЕДРЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ВЛИЯЕТ НА КВАЛИФИКАЦИЮ И КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКОВ? ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ.**

Профессиональные стандарты должны стать полезным инструментом не только на этапе подбора персонала. Они могут быть включены в систему оценки эффективности и послужить рычагом влияния на качество работы специалистов. Как добиться того, чтобы стандарты работали на бизнес? Промежуточные итоги «пилотного проекта» внедрения представит компания-апробант.

15:25 – 16:05 **КЕЙС: КАК ЭФФЕКТИВНО ВНЕДРИТЬ ДУАЛЬНУЮ СИСТЕМУ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?**

Дуальная система обучения - прекрасная возможность для работодателей обучить специалистов, нужных предприятию, а для студентов – получить не только теоретические, но и практические знания. Какова эффективность внедрения системы на предприятии с точки зрения притока квалифицированного персонала, и на какие нюансы реализации необходимо обратить внимание?

16:05 – 16:45 **КЕЙС: КАК ОРГАНИЗОВАТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫЕ ШКОЛЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА?**

Отсутствие единого стандарта образования приводит к тому, что выпускники имеют совершенно разный багаж знаний и опыта. Интеграция с профильными учебными заведениями зачастую не решает проблему из-за пренебрежения руководством ВУЗов и ССУЗов реальными потребностями бизнеса. Поэтому компании, несмотря на дороговизну проектов, нередко создают собственные школы и корпоративные учебные центры. Как сократить затраты на их создание? По каким программам готовить преподавателей? Что делать с низкой способностью к обучению возрастных сотрудников? Как быть, если будущие слушатели находятся в разных городах?

LafargeHolcim – Елена МОРОЗОВА, Руководитель направления технического обучения

16:45 – 17:00 Кофе-брейк

17:00 – 17:40 **КЕЙС: КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ МЕТОДОЛОГИЮ TWI ДЛЯ РАБОТЫ С НАСТАВНИКАМИ?**

Если вы хотите обучить своих сотрудников быстро и эффективно, обучайте лидеров, которые в дальнейшем будут распространять знания на рабочих местах. Американская программа «Обучение в промышленности» (TWI), развернутая оккупационными войсками после второй мировой войны в Японии, показала существенные результаты. Как применить методологию TWI в современных российских условиях?

17:40 – 18:20 **КЕЙС: КАК ОРГАНИЗОВАТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ ПЕРЕДАЧУ КРИТИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ?**

Одним из важнейших ресурсов, дающих бизнесу конкурентные преимущества – это производственные и управленческие знания. Однако накоплению этих знаний мешают многие факторы: уходы ключевых сотрудников, отсутствие культуры обмена и системы воспроизводства знаний. В условиях отсутствия среды аккумулирования информации, ее части постоянно теряются. Это влечет за собой серьезные конкурентные риски. Как идентифицировать ключевые знания, на каких носителях их хранить, кому обеспечивать к ним доступ?

18:20 Окончание первого дня конференции

День 2.

09:30-10:00 Приветственный кофе.

СЕССИЯ 2. КАК ОБЕСПЕЧИТЬ ГИБКУЮ РЕАКЦИЮ СОТРУДНИКОВ НА НОВЫЕ ВЫЗОВЫ РЫНКА?

10:00 – 10:40 **КЕЙС: КАК РАЗВИВАТЬ ГОТОВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЯМ У СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПЕРЕМЕН?**

Чтобы обеспечить стабильное развитие, руководители должны прививать своим управленческим командам готовность к изменениям как неотъемлемой части жизни компаний. Какие методы развития персонала могут существенно повысить гибкость сотрудников в условиях организационных преобразований?

10:40 – 11:20 **КЕЙС: ОДИН ЗА ВСЕХ! КАК ВЫРАСТИТЬ ПРОФЕССИОНАЛОВ-УНИВЕРСАЛОВ?**

Роль сквозных компетенций растет по мере развития новых технологий. На сложных производствах границы между отдельными профессиями становятся все более размытыми. Выходом из этой ситуации может стать освоение сотрудниками дополнительных профессий. При этом хорошая идея часто сталкивается с сопротивлением персонала и непониманием выгоды как для производства в целом, так и для сотрудника

лично. Как донести до рабочих необходимость освоения дополнительных профессий и эффективно организовать получение новых компетенций?

11:20 – 12:00 **КЕЙС: КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ НЕОБХОДИМО РАЗВИВАТЬ В МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА?**

Объединение ряда компаний с иностранными партнерами, а также увеличение миграционного потока несут с собой ряд «подводных камней» в области межкультурных взаимодействий внутри компании. Какие компетенции необходимы сотрудникам для эффективного взаимодействия и стремления к единым целям, и какие программы развития внедряет для этого бизнес?

12:00 – 12:40 **КЕЙС: РОБОТЫ СРЕДИ НАС. КАК РАЗВИВАТЬ ПЕРСОНАЛ В СВЯЗИ С ВНЕДРЕНИЕМ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ?**

Конкуренция на рынке труда качественно меняется. Сотрудники предприятий соперничают за «место под солнцем» не только друг с другом, но и с новыми технологиями. Тенденция роботизации производства становится все более явной. Тем не менее, курирование автоматизированных технологий все еще является человеческой прерогативой. Это вызывает дополнительные требования к компетенциям специалистов. Какие компетенции необходимы персоналу на современном высокотехнологичном производстве, и как их развивать?

ГК «МОРТОН» - Татьяна ВОЛКОВА, Начальник департамента персонала сегмента «Промышленность»

12:40 – 13:40 Обед

СЕССИЯ 3. КАК ПОВЫСИТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И РАЗВИТЬ ПРОАКТИВНУЮ ПОЗИЦИЮ ПЕРСОНАЛА?

13:40 – 14:20 **КЕЙС: ПОВСЕМЕСТНАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ. КАК ФИЛОСОФИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ТРУДА ПОМОГАЕТ УСИЛИТЬ КОМПЕТЕНЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА?**

Многие компании давно взяли курс на непрерывное улучшение и стараются максимально адаптировать техники бережливого труда к российским реалиям. Пример ряда компаний показывает, что эти техники могут использоваться и для развития компетенций персонала. Как добиться, чтобы сотрудники приняли японскую философию в качестве основы для личностного роста и высоких производственных результатов?

14:20 – 15:00 **КЕЙС: ТАК ТОЧНО! КАК ИЗМЕНИТЬ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ ПЕРСОНАЛА В ОТНОШЕНИИ ИНСТРУКЦИЙ?**

Несмотря на четкие регламенты, персонал производственных площадок периодически нарушает их. Основная причина – пресловутый российский менталитет, диктующий либо безответственное отношение, либо желание сделать «как лучше». Особенности связаны со сферами жизни и здоровья. Почему персонал нарушает правила, и как минимизировать риски нарушений?

15:00 – 15:40 **КЕЙС: ИННОВАТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ. КАК РАЗВИТЬ В СОТРУДНИКАХ ПРОАКТИВНОСТЬ И ПОВЫСИТЬ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ БИЗНЕСА?**

Проактивность включает в себя два компонента – активность и ответственность. Сотрудники, обладающие этой компетенцией способны добиваться результатов, независимо от внешних обстоятельств, и могут принимать эффективные решения без дополнительных инструкций. Как выявлять таких сотрудников и развивать их потенциал в нужном компании направлении?

15:40 – 16:20 **КЕЙС: КАК ПОМЕНЯТЬ ОТНОШЕНИЕ К СВОЕМУ ПРОДУКТУ И ВЫРАСТИТЬ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ НА ПРОИЗВОДСТВЕ?**

Стремление бизнеса занять конкурентоспособные позиции на рынке неразрывно связано с внутренней и внешней клиентоориентированностью персонала. С какими проблемами на пути развития этой компетенции сталкиваются компании, и каким образом нивелируют проблемы?

16:20 Окончание конференции.