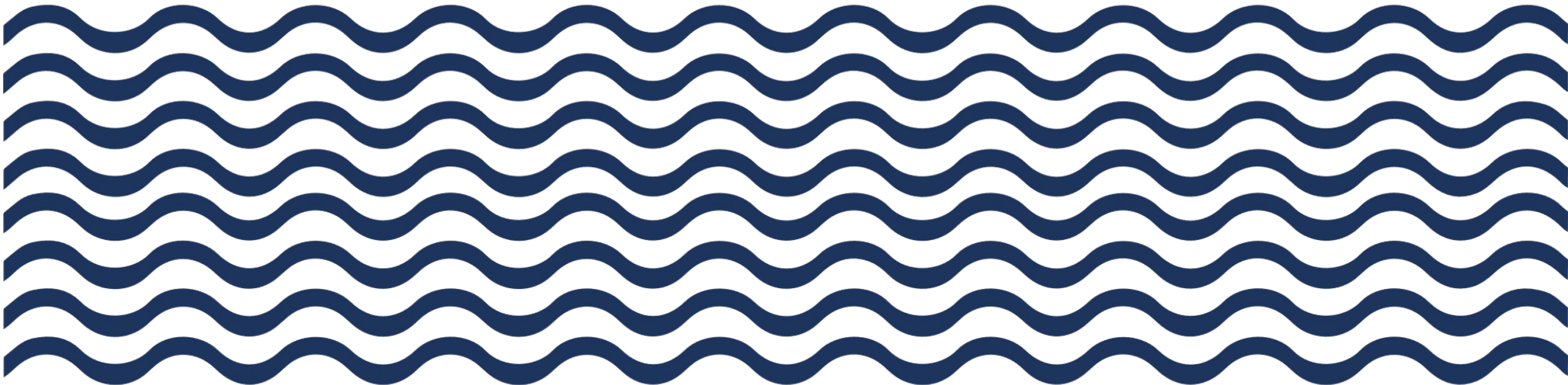


# Знакомство с наставниками



# ВСТРЕЧИ С ЭКСПЕРТАМИ

1 НЕДЕЛЯ = 1 ЭКСПЕРТ = 1 ИНСТРУМЕНТ

2-3 ВСТРЕЧИ = 2,5 Ч. ЗА 1 НЕДЕЛЮ

+

ПОДДЕРЖКА/КОНСУЛЬТАЦИИ В ЧАТЕ ПОДДЕРЖКИ  
НА ПРОТЯЖЕНИИ 8 НЕДЕЛЬ

**ВТ**

— Установочная встреча с экспертом

**ЧТ**

< Домашнее задание;  
Промежуточная встреча с экспертом

**ПТ**

< Домашнее задание;  
Финальная встреча с экспертом

14.06-18.06

21.06-25.06

28.06-02.07

05.07-09.07

12.07-16.07

19.07-23.07

1 ЭТАП

2 ЭТАП

3 ЭТАП

4 ЭТАП

5 ЭТАП

6 ЭТАП

Формирование эффективной команды –  
Иошина Ирина Владимировна

Личная эффективность и внутренние ресурсы  
руководителя –  
Тарасенко Ирина Александровна

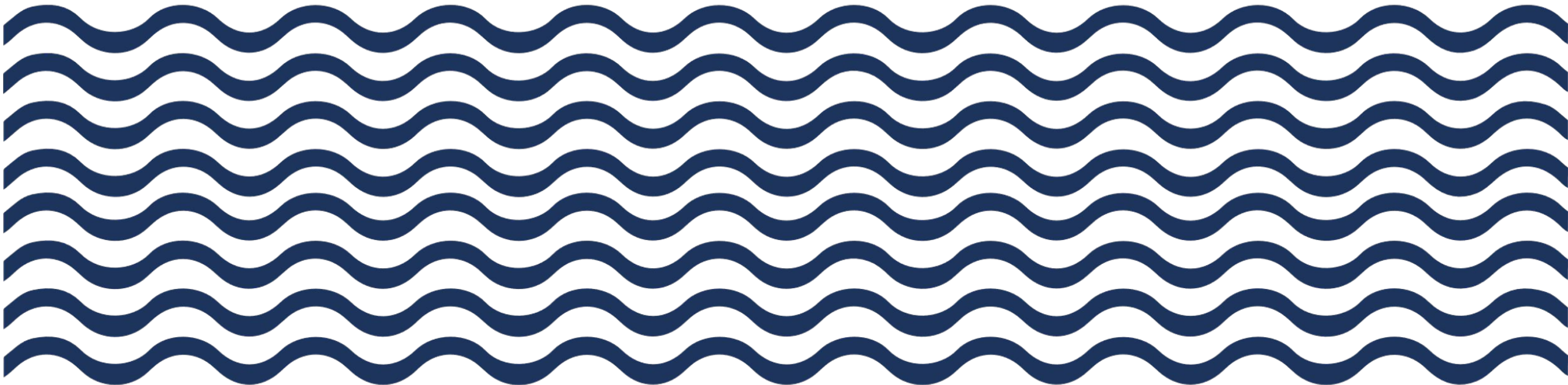
Целеполагание и оценка эффективности –  
Давоян Карен Адылович

Мотивация персонала –  
Пониматко Иван Игоревич

Планирование и расстановка приоритетов –  
Антонов Егор Андреевич

Обучение в течение всей жизни –  
Григорчук Николай Константинович

# Инструменты саморазвития



# Содержание



Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

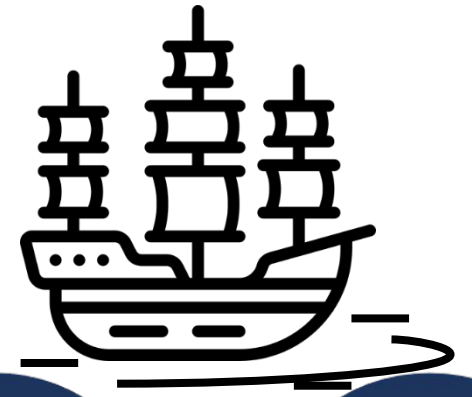


Индивидуальный план развития (ИПР)



Электронные платформы для развития ОАО «РЖД»





# Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

# Модель корпоративных компетенций



# Распределение компетенций по уровням должностей

компетенции	рабочие	специалисты	операционный уровень	тактический уровень	стратегический уровень
Инновативность	личная инновативность	управление изменениями			
Клиентоориентированность	личная клиентоориентированность (внутренняя и внешняя)	управление клиентоориентированностью			
Ответственность за результат	ответственность за результат				
Организация рабочего процесса	самоорганизация	управление исполнением	управление эффективностью		
Командная работа и взаимовыручка	командность	обеспечение командной работы			
Развитие и забота о сотрудниках	раскрытие собственного потенциала	развитие потенциала сотрудников			
Комплексное мышление	аналитическое мышление	системное мышление	стратегическое мышление		
Эффективная коммуникация	эффективная коммуникация				

# Шкала развития корпоративных компетенций

Балл	Название уровня	Описание уровня
3	Уровень мастерства	<p>В дополнение к уровню 2:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Применяет компетенцию в полном объеме для решения особо сложных и масштабных задач в нестандартных условиях</li><li>- Своим примером заражает и задает эталон применения компетенции</li></ul>
2	Уровень опыта	<p>В дополнение к уровню 1:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Применяет компетенцию в полном объеме, в том числе, для решения новых рабочих задач и в ходе работы в новых, сложных условиях</li><li>- Элементы компетенции проявляются стабильно и систематически</li></ul>
1	Базовый уровень	<ul style="list-style-type: none"><li>- Применяет компетенцию в полном объеме для решения только стандартных привычных рабочих задач</li><li>- Применяет часть элементов компетенции при решении новых задач или в ходе работы в нестандартных, сложных условиях</li><li>- Элементы компетенции проявляются нестабильно, от случая к случаю</li></ul>
0	Уровень несформированности компетенции	<ul style="list-style-type: none"><li>- Не применяет компетенцию или применяет единичные элементы ее работы</li><li>- Не видит смысла и своей роли в применении компетенции</li></ul>

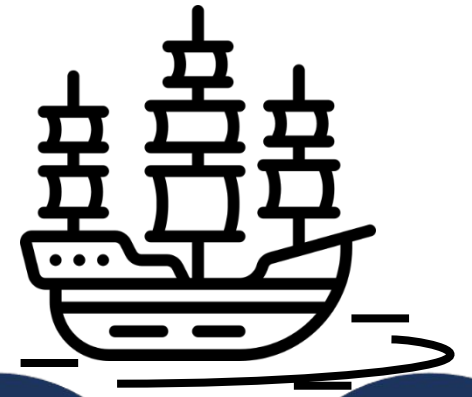


# Мозговой штурм



Зачем компании  
нужна модель  
корпоративных  
компетенций?





# Индивидуальный план развития (ИПР)

# ИПР – инструмент развития компетенций

- 1 Информация о сотруднике: ФИО, должность, Подразделение, Период выполнения
- 2 Рекомендации по развитию: Компетенция и навык (поведенческий индикатор), Источник рекомендации
- 3 Цель развития по SMART
- 4 Развивающие действия: Развитие на рабочем месте (задачи, поручения) – **70%**  
Обучение на опыте других, Обратная связь – **20%**  
Самообучение – **10%**
- 5 Оценка результатов достижения цели



**ИПР – это ваш  
«ускоритель»  
развития**

# Структура ИПР

## Рекомендации к развитию

### Блоки

2

Блок рекомендации по развитию  
*(наименование навыка/компетенции,  
рекомендованных/выбранных к развитию)*

### Примеры

*Навыки анализа информации;  
Навыки аргументации своей точки зрения.*



## Как выбрать направление развития?

1. Обратная связь от руководителя
2. Результаты оценочных процедур (тестирование в ассесмент-центрах)
3. Будущая роль/проекты/задачи

# Как

# узнать

# зоны роста



## Обратная связь

У кого спрашивать?

- Руководителя
- Подчиненных
- Коллег
- Клиентов (внутренних)

Когда спрашивать?

- После мероприятия, события, совещания, рабочей встречи
- По завершению проекта, задачи
- В конце года, квартала, периода

# Окно «Джо-Хари»

Я знаю о себе

Я не знаю о себе

Другие  
знают  
обо мне

«Открытая» зона

«Слепая» зона



←  
*Расширяем зону, запрашивая  
обратную связь*

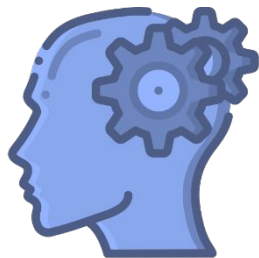
Другие не  
знают обо  
мне

«Скрытая» зона

«Черный ящик»



## Упражнение



**Выберите направление развития,  
опираясь на модель корпоративных  
компетенций ОАО «РЖД»  
и запишите ее в блокнот**



**3** мин.

# Структура ИПР

## Цель развития

### Блоки

3

### Блок для постановки целей развития

**S**  
Specific  
КОНКРЕТН  
ЫЙ

Вместо обычного «хочу то-то» прописывайте конечный результат цели со всеми деталями.

**M**  
Measurable  
ИЗМЕРИМЫ  
Й

Используйте цифры и другие точные данные, чтобы сделать цель измеримой для оценки результата.

**A**  
Attainable  
ДОСТИЖИМ  
ЫЙ

Ставьте задачи, которые вам по силам. Не ставьте планку слишком высоко.

**R**  
Relevant  
ЗНАЧИМЫ  
Й

Спросите себя: «Зачем мне это нужно?» Может, цель нужно переформулировать или она вообще лишняя.

**T**  
Timebound  
С ЧЕТКИМИ  
СРОКАМИ

Ставьте срок, к которому вы планируете достичь цели. Это стимулирует и не даёт расслабиться.

### Примеры

*Изучить литературу по профессиональной тематике за последние 2 года, определить 3 нововведения, которые внедрю в своей работе (до 31.12.2019)*



Улучшить навыки работы с информацией



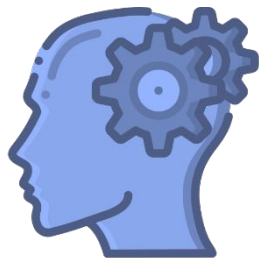
Больше читать



Начать совершенствовать рабочие процессы



## Упражнение



**Формулируем цель своего развития  
по SMART**

**1 компетенция = 1 индикатор = 1 цель  
развития**



**5** мин.

# Структура ИПР

## Развивающие действия

### Блоки

4

Блок развивающих действий  
(с указанием формата действия, сроков реализации и результатами его выполнения)

### Примеры

Принцип 10 – 20 - 70:  
10% - обучение  
20% - развитие на опыте других  
70% - развитие в процессе работы

## Принцип 10 – 20 – 70:

- 10% знаний из традиционных источников – чтения литературы, посещения тренингов, семинаров, вебинаров и т.д.
- 20% знаний и навыков - из опыта и общения с другими: обратная связь руководителя или коллег по проекту, работа с наставником, наблюдение за ролевой моделью поведения и т.п.
- 70% навыков - через развитие в процессе работы: проект-полигон, выработка привычек, стажировки, рефлексия, поиск возможностей



**ФОРМУЛА УСПЕХА = MIN 1 ДЕЙСТВИЕ ИЗ КАЖДОГО БЛОКА**

# Структура ИПР

## Развивающие действия

### Блоки

4

**Блок развивающих действий**  
(с указанием формата действия, сроков реализации и результатами его выполнения)

### Примеры

*Принцип 10 – 20 - 70:*  
10% - обучение  
20% - развитие на опыте других  
70% - развитие в процессе работы

<b>Развитие на рабочем месте</b>		
Отработать техники и алгоритмы «....», полученные на тренинге	01.07.2109 – 30.09.2020	На практике отработаны «.....» В качестве регулярного инструмента по оптимизации процесса выбран «.....»
<b>Развитие на опыте других</b>		
наставник А.А.Алексеев	03.02.2020 – 30.11.2020	Выбрано 2 процесса для повышения их эффективности. Проведен анализ текущего состояния и предложены варианты целевого состояния. Совместно с наставником произведен разбор предлагаемых вариантов, внесены изменение в целевое состояние и способы его достижения...
<b>Обучение</b>		
1. Посетить тренинг по цифровой трансформации.... 2. Прочитать книгу – историю создания и применения инструмента «.....»	До 31.03.2020 До 31.06.2020	1. Участие в тренинг принято. Были рассмотрена и апробированы следующие инструменты «.....» 2. Прочитана книга об инструменте «.....»

# Структура ИПР

## Развивающие действия

### Блоки

4

**Блок развивающих действий**  
(с указанием формата действия, сроков реализации и результатами его выполнения)

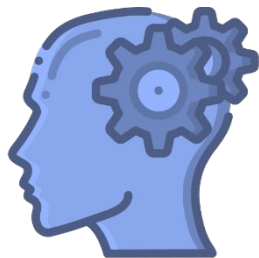
### Примеры

*Принцип 10 – 20 - 70:*  
10% - обучение  
20% - развитие на опыте других  
70% - развитие в процессе работы

## Алгоритм создания развивающих действий:

<b>Действия на рабочем месте</b>	Что я могу каждый день делать в течение работы, чтобы формировать навык?
<b>Специальные задания/проекты</b>	В каких дополнительных проектах я могу принять участие, чтобы развивать умение?
<b>Поиск обратной связи</b>	О каком проявлении моего поведения я могу спросить коллегу?
<b>Обучение на опыте других</b>	На какие аспекты работы я могу обращать внимание в работе других людей?
<b>Самообучение</b>	Какие книги имеет смысл почитать? Что будет результатом прочтения?
<b>Тренинги и семинары</b>	В каких тренингах и семинарах я бы хотел принять участие, чтобы достичь цели развития?

Упражнение



**Придумайте 2-3 развивающих  
действия к своей цели**



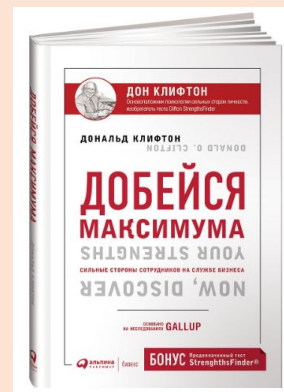
**7** мин.

# ПРИЛОЖЕНИЯ ПО САМОРАЗВИТИЮ

- ✓ Math Workout - бесплатный тренажер для быстрого счета в уме
- ✓ Skillz – приложение по развитию когнитивных навыков
- ✓ Lumosity - комплексы упражнений для мозга
- ✓ Neuronation – тренировка навыков, например, памяти, внимания и т.п.
- ✓ Umto – приложение позволяет тренироваться в публичных выступлениях
- ✓ 7 Weeks Habit – менеджер привычек, помогающий сформировать навыки за 7 недель
- ✓ Habitica – инструмент для геймификации достижения при формировании привычек
- ✓ Coach.me – сообщества по интересам («публичное» обещание)

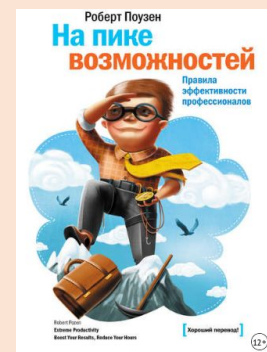
Какие знаете **ВЫ?**

# КНИГИ



«ДОБЕЙСЯ МАКСИМУМА», ДОНАЛД КЛИФТОН

Книга о том, как выявить свои таланты и развивать их. Авторы книги: старший вице-президент Института Гэллапа и главный разработчик теста StrengthsFinder.



«НА ПИКЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ», РОБЕРТ ПОУЗЕН

Книга об эффективности, написанная практиком, а не консультантом. Автор книги входит в совет директоров четырех компаний, успевая преподавать в Гарвардской школе бизнеса.



«ТВЕРДОСТЬ ХАРАКТЕРА», АНГЕЛА ДАКВОРТ

Книга о том, как развить в себе главное качество успешных людей. Автор - профессор психологии в университете Пенсильвании, консультант Белого дома и руководителей из списка Fortune 500, невролог, нейробиолог.

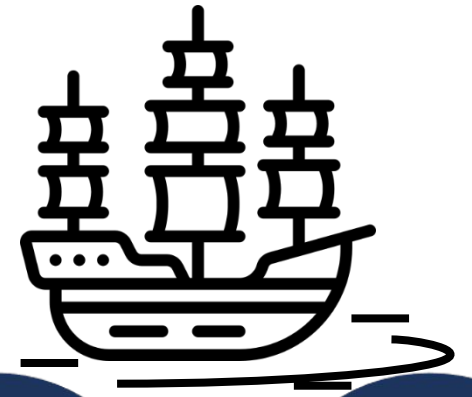
# Мозговой штурм



5<sub>МИН.</sub>

В чем польза  
ИПР?



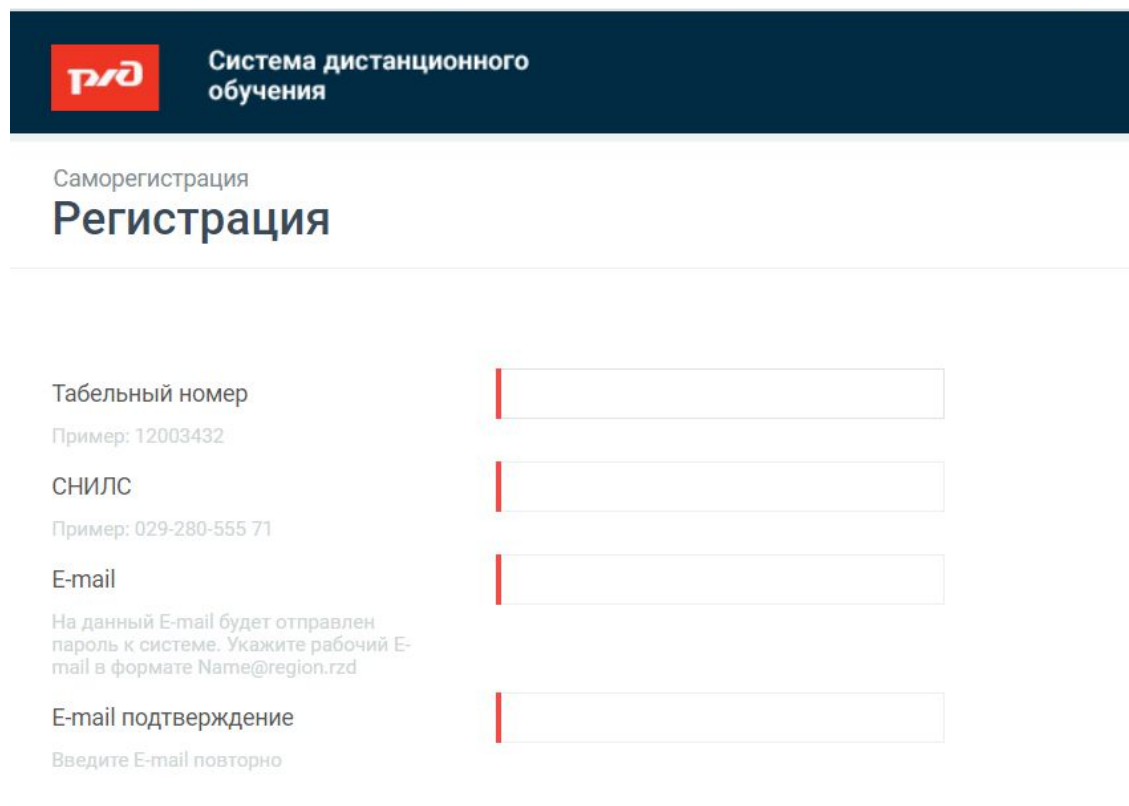


# Электронные платформы для развития ОАО «РЖД»



# Платформы для развития

## Система дистанционного обучения «РЖД»



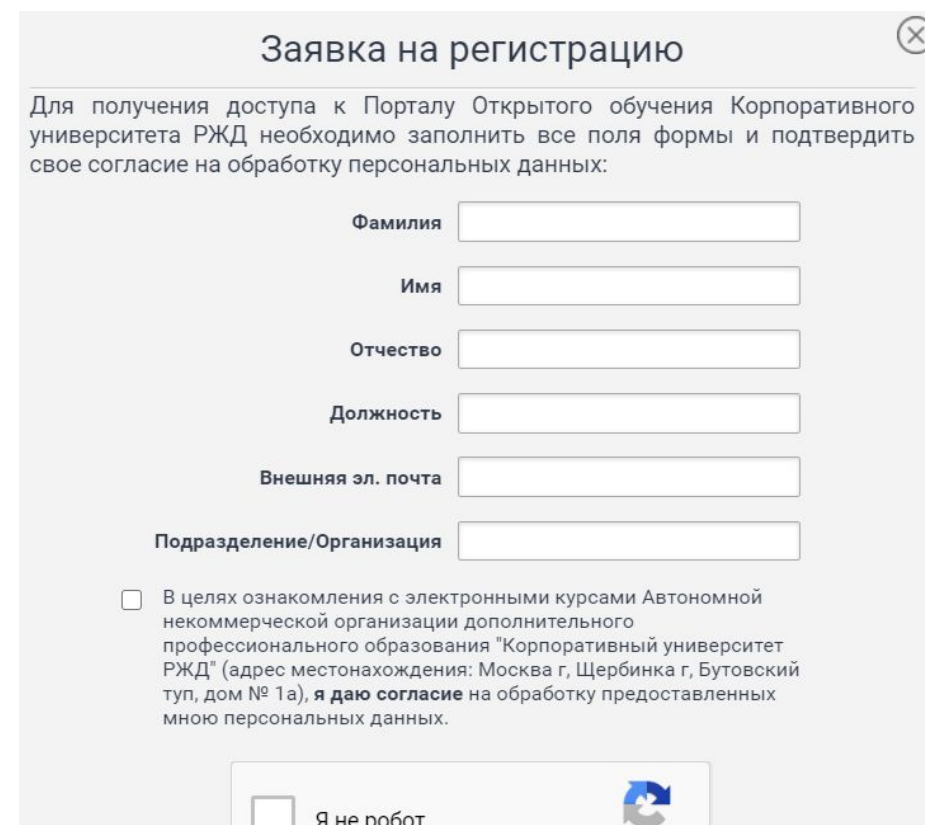
The screenshot shows the registration page of the RZD Distance Learning System. At the top left is the RZD logo and the text "Система дистанционного обучения". Below this is the heading "Саморегистрация" and "Регистрация". The form contains five input fields with labels and examples:

- Табельный номер (Example: 12003432)
- СНИЛС (Example: 029-280-555 71)
- E-mail (Note: Password will be sent to this email. Format: Name@region.rzd)
- E-mail подтверждение (Note: Re-enter email)

Инtranет - <https://sdo.rzd>

Интернет - <https://sdo.rzd.ru>

## Портал Открытого обучения Корпоративного университета РЖД



The screenshot shows the registration form for the RZD Corporate University Open Learning Portal. The title is "Заявка на регистрацию". Below the title is a note: "Для получения доступа к Порталу Открытого обучения Корпоративного университета РЖД необходимо заполнить все поля формы и подтвердить свое согласие на обработку персональных данных:". The form contains six input fields:

- Фамилия
- Имя
- Отчество
- Должность
- Внешняя эл. почта
- Подразделение/Организация

Below the fields is a checkbox with the text: "В целях ознакомления с электронными курсами Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования "Корпоративный университет РЖД" (адрес местонахождения: Москва г, Щербинка г, Бутовский туп, дом № 1а), я даю согласие на обработку предоставленных мною персональных данных." At the bottom is a "Я не робот" checkbox and a refresh button.

Интернет -

[https://ipr.curzd.ru/view\\_doc.html?mode=default](https://ipr.curzd.ru/view_doc.html?mode=default)

# Портал открытого обучения корпоративного университета РЖД



100 ЛЕТ

 ДУБРОВИНА ВИКТОРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА


[Выход из личного кабинета](#)

#университетРЖД

ГЛАВНАЯ | ИПР | **САМООЦЕНКА** | БИБЛИОТЕКА | ИНСТРУКЦИИ

## Оценочные процедуры

Все (кроме архивных) ▾

Название	Оцениваемый	Тип	Статус	Запо...
-  Самооценка ИПР для резервистов				
	Дубровина Викт...	Оценка по компе...	Самооцен...	

# Электронная библиотека корпоративного университета

Более **2000** книг

по стратегии, экономике,  
финансам, маркетингу,  
инновациям, психологии, HR



Работает  
в браузере,  
на базе IOS и Android

Более **200** аудиокниг

Более **500** книг в кратком  
изложении

## ДОСТУП

- 1 Из личного кабинета Сервисного портала работника ОАО «РЖД»
- 2 Запрос ПИН-кода по эл. адресу [mlib@curzd.ru](mailto:mlib@curzd.ru) с указанием фамилии, имени отчества и должности