



Команда 19

Название проекта:

Создание единого информационно-образовательного  
пространства

[edu.rostec.ru](http://edu.rostec.ru)

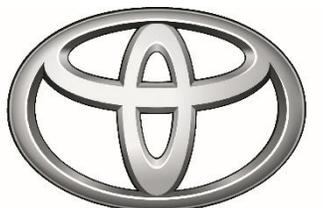
**Цель** - формирование единого информационно-образовательного пространства, направленного на повышение уровня профессиональной подготовки, развития научно-технических компетенций молодых сотрудников предприятий ГК Ростех

**Задачи проекта:**

- ориентация программ подготовки на развитие научно-технических, производственных знаний и навыков специалистов, необходимых для реализации стратегических целей предприятий Ростеха;
- обеспечение доступности и повышение качества образовательных программ, консолидация имеющегося образовательного опыта предприятий
- Популяризация и повышение престижа инженерно-технических, рабочих профессий
- Сохранение средств на обучение персонала в контуре Ростеха. Минимизация затрат на обучение в сторонних организациях

**Целевая аудитория:** молодые сотрудники в возрасте до 35 лет

В процессе анализа существующих лучших практик были изучены программы развития молодежи как российских, так и зарубежных компаний.



TOYOTA



ROSNEFT

В рамках проекта проведен анализ рынка внешнего обучения в России. По мнению экспертов ключевыми вызовами рынка внешнего обучения являются

- Бессистемность запросов от заказчиков
- Отсутствие экспертизы в эффективном обучении у заказчика/инициатора запроса
- Незрелость и непрофессионализм провайдеров обучения
- Отсутствие гибкости и оперативности провайдеров в решении нестандартных запросов
- Отсутствие связи результатов обучения с

**бизнес-задачами заказчика**

*«Важная вещь, негативно влияющая на качество компаний, которые занимаются обучением в России, — это то, что часть компаний не являются качественными заказчиками. У них нет компетенций, они не могут сформировать потребность, которая бы действительно заставляла провайдеров развиваться и поставлять качественные продукты. Есть компании, руководители которых самостоятельно закупают обучение, без участия HR. Это расхолаживает рынок, подогревает цены», Михаил Архипов, вице-президент по кадрам и системе управления, НЛМК*

*«Меня волнует, что на рынке встречаются непрофессиональные провайдеры корпоративного обучения, которые не соблюдают методологию и выдают некачественный продукт. Из-за этого существует проблема выбора провайдера», Валентина Ватрак, директор по корпоративному развитию и управлению персоналом, ПАО «МегаФон»*

По данным группы Qiwi, в России за первую половину года оборот сферы онлайн-образования увеличился почти в пять раз

По данным результатов исследований Академии «Ростеха» численность сотрудников госкорпорации более 500 000 человек. Из них 31% - это молодежь в возрасте до 35 лет.

Результаты проведенного командой исследования (опрос более 50 молодых сотрудников) показали, что на большинстве предприятий система профессионального развития существует формально, либо устаревшая

- Отсутствие информации о существующих учебных центрах
- Отсутствие учебных центров на некоторых предприятиях
- Отсутствие единообразия программ обучения и развития профессиональных компетенций
- Отсутствие программ подготовки по отдельным направлениям на предприятиях
- Отсутствие современного оборудования для обучения на предприятиях

Низкий уровень удовлетворенности молодежи по критерию «Возможности обучения и развития» 3,7 из 5

30 % руководителей отмечают низкий уровень подготовки молодых специалистов

# Единое информационно-образовательное пространства [edu.rostec.ru](http://edu.rostec.ru)

Карта Знаний ГК Ростех (*Леша вот по примеру этой карты сделать поставит УЦ наименование специализации город. Соединить линиями как сеть может быть*)



Для реализации проекта используется сложившееся образовательное пространство в Ростехе

## Пользователи

**проекта:** ГК Ростеха – учебные центры, HR Государственные учреждения (ВУЗы, СУЗы) Персонал

## Содержание

### инструментов:

- Очное и онлайн обучение (тренинги, видео-лекции, вебинары, лектории ...)
- Практическое обучение (стажировки, практические занятия)
- Самообразование (база данных содержащая статьи, научную литературу, форумы).
- Кросс-коммуникации предприятий (обмен опыта между предприятиями, входящими в холдинг)
- Оценка результативности и эффективности обучающих программ. Оценка компетенций персонала

Создание технического он-лайн продукта

Консолидация имеющегося  
образовательного опыта предприятий

Ключевые тапы реализации проекта (сделать в форме лестницы )

1 этап. Предпроектная подготовка. Проведение анализа образовательных проектов на предприятиях Ростеха

2 этап. Проектирования и создание платформы (MVP)

3 этап. Реализация работы платформы

4 этап. Организация взаимодействия с пользователями. Выстраивание партнерских отношений с образовательными проектами РФ и зарубежья

5 этап. Контроллинг. Оценка целевых значений / КПЭ проекта

Куратор  
проекта

Руководитель  
проекта

**Основной состав  
проекта**

Программист –  
системный  
администратор

Контент  
менеджер

Методист  
образовательных  
программ

Специалист по работе  
с предприятиями/ВУЗ,  
СУЗами

Администратор  
проекта

**Консультан  
ты**

Член проектной группы-будущий  
пользователь  
(сотрудники из предприятий ГК Ростех)

Член проектной группы-будущий  
пользователь  
(HR-руководитель из предприятий ГК  
Ростех)

Член проектной группы-финансовый  
консультант  
(сотрудники из предприятий ГК Ростех)

**Исполнител  
и**

Подрядчик  
и

Субподрядчик  
и

КОМАНДА  
ПРОЕКТА



## Структуру возможных затрат на привлечение субподрядчика



Расчет бюджета движения денежных средств в перспективе 3 лет

Наименование статьи	Год 1	Год 2	Год 3
Операционные расходы	-19 228	-20 780	-20 780
Материальные затраты	0	0	0
Затраты на услуги сторонних организаций	-440	0	0
ФОТ с НДФЛ	-14 430	-15 960	-15 960
Налоги и сборы (за исключением НДФЛ)	-4 358	-4 820	-4 820
Операционный поток	-19 228	-20 780	-20 780
Инвестиционный поток	0	0	0
Финансирование проекта ГК Ростех	19 233	20 784	20 784
Финансовый поток	19 233	20 784	20 784
Чистый денежный поток	5	4	4
Чистый денежный поток нарастающим итогом	5	9	13

*Леша эти картинки такими маленькими и оставить у нас все расчеты подробно представлены в ПЗ делаем акцент MVP*

Бюджеты на корпоративное обучение компании раскрывают неохотно, исследования на открытых ресурсах показали что в среднем в России стоимость подготовки одного молодого специалиста составляет 29000 руб.

## Затраты на запуск и реализацию MVP

3 млн. рублей

Создание мобильного он-лайн продукта, обладающего минимальными, при этом достаточными функциями для удовлетворения потребностей первых пользователей.  
 Источник финансирования проекта - средства Ростех  
 Предполагаемые направления использования средств:  
 оплата труда участников проектной команды;  
 оплату услуг подрядчика  
 оплата иных затрат в рамках проекта

Согласно данным исследования Академии Ростеха 70 % предприятий Ростеха направляют сотрудников на обучение во внешние учебные центры  
 30% предприятий проводят подготовку внутри Ростеха

Ограничения и риски при реализации проекта	Действия по снижению
Ограничение использования интернета на закрытых (оборонных) предприятиях	Внутренний защищенный сайт на предприятии
Финансовые риски (отсутствие спроса,, несоответствие продукта ожиданиям пользователей)	Качественная проработка продукта Снижение издержек
Коммерческие риски (изменение ситуации на рынке, оптимизация бюджетов на обучение персонала, увеличение стоимости проекта)	Грамотное экономическое прогнозирование Привлечение высококвалифицированных консультантов к составлению бюджета проекта Работа с пользователями системы на предмет прогнозирования оптимизации расходов
Срыв сроков проекта	Контроль выполнения мероприятий проекта. Декомпозиция работ. Корректировка сроков проекта
Ресурсные риски (ошибки сотрудника в работе, увольнение сотрудника)	Улучшение качества подбора персонала, проведение оценки компетенций перед наймом сотрудника. Обучение сотрудников
Риски при организации обучения (сотрудники не могут иметь свободный доступ в интернет со своего рабочего места)	При организации дистанционных форматов обучения: лекции - использовать возможность трансляции вебинара на широкую аудиторию в классе; онлайн тренинги, мастер-классы требующие выполнения индивидуальных заданий, организация подключения через смартфон участника или домашнего ПК в часы начала рабочего дня или окончания с отрывом от производства

## Преимущества внедрения единого информационного пространства для HR

Для бизнеса (предприятия):

Сокращение издержек на обучение в сторонних организациях  
Возможность привлечения дополнительного дохода  
Повышение эффективности обучения - повышение результатов работы и в следствии этого снижение затрат, улучшение качества обслуживания, увеличение выпуска продукции и сокращение сроков  
Ориентация программ подготовки стратегическим целям предприятий  
Развитие своих учебных центров, программ

Для сотрудника

Облегченный поиск действующих Учебных Центров, возможность самостоятельного выбора обучающих программ  
Зарегистрированные пользователи образовательного портала получают доступ к широкому спектру возможностей по планированию и осуществлению своего обучения , персональные рекомендации экспертов отраслей  
Диагностика навыков и потенциала. Развитие карьеры  
Возможности участия в конкурсах, движениях, World Skills

для HR

Возможность выбора для своих сотрудников качественного образовательного контента с целью повышения их квалификации,  
Возможность оценить вовлеченность своих сотрудников в образование, эффективность обучения  
Внедрение новых современных сервисов для сотрудников и руководителей  
Повышение прозрачности процессов развития персонала  
Повышение вовлеченности молодежи, тем самым снижение текучести кадров, укрепление бренда работодателя

10 Или 11 слайд

## Результаты

Повышение уровня удовлетворённости молодежи обучением и развитием на предприятиях до 4 в первый год и 4,7 в третий год

Повышение удовлетворенности руководителей уровнем подготовки молодых специалистов до 50% 1 год далее до 70%

Повышение эффективности обучения - повышение результатов работы

Увеличение запросов на обучение в учебных центрах предприятий Ростеха на 20% в первый год и на 40% в третий год

Увеличение ROI (возврат на вложенный капитал)

100% УЦ предприятий разместились на портале

Не только пандемия, но и развитие технологического прогресса в целом изменило то, как мы общаемся, учимся, работаем. Теперь любые активности имеют приставку «онлайн». Мы должны создавать новые способы взаимодействия с людьми на расстоянии, предлагать людям опыт, который будет им необходим и полезен.

Организациям нужно задумываться о сотворчестве, разрабатывать совместные инструменты, платформы позволяющие сотрудникам из любой точки получать качественный образовательный контент