

# ПРОЕКТ РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Формирование кадрового резерва  
Фракции Единая Россия ГД РФ

# СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и KPI Проекта
2. Критерии и методы отбора резервистов
3. Источники формирования Кадрового резерва Фракции
4. Методология оценки потенциала и формирования программ индивидуального развития резервистов
5. Программа развития Кадрового резерва Фракции

# ЦЕЛИ ПРОЕКТА

1. Формирование Кадрового резерва Фракции Единая Россия Государственной Думы РФ из числа молодых специалистов.
2. Разработка Программы непрерывного развития и личностного роста кадровых резервистов в процессе деятельности Фракции.
3. Реализация программ участия кадровых резервистов в проектах Фракции и текущей деятельности депутатов Фракции в ГД РФ.

# КРІ ПРОЕКТА

1. Сформирован Кадровый резерв молодых специалистов в количестве не менее 5 человек.
2. Разработана общая Программы развития кадровых резервистов
3. Сформированы индивидуальные Программы развития для каждого резервиста
4. Разработаны показатели эффективности для каждого резервиста на период участия в Программе (от 1 до 3 лет).

# Критерии и методы отбора резервистов: Профиль потенциального кандидата в кадровый резерв

- 1. Высокий уровень интеллекта и потенциальных личностных компетенций:**
  - ✓ способности к анализу и синтезу данных,
  - ✓ системное мышление (в области инженерных или гуманитарных наук),
  - ✓ стратегическое видение,
  - ✓ способность к работе с большим объемом информации,
  - ✓ стрессоустойчивость,
  - ✓ позитивное проактивное мышление,
  - ✓ способность к высокой интенсивности мыслительной деятельности,
  - ✓ гибкость и способность к переключению в различных областях деятельности
- 2. Наличие осознанной мотивации к развитию как личностному, так и карьерному**
- 3. Высокий уровень общего развития: культура устной и письменной речи, культура поведения и знание общего этикета, знания в области географии, экономики, политики, социальных наук, юриспруденции, иных сфер общегуманитарных и научных отраслей знаний**
- 4. Коммуникативная грамотность и наличие потенциала ее развития**
- 5. Активная жизненная позиция, физиологический потенциал к интенсивной трудовой деятельности**
- 6. Высокие показатели в профессиональном образовании: средний балл по диплому не ниже 4,7**

# Методы и критерии отбора резервистов:

## Отбор кандидата в кадровый резерв

1. **Отбор лучших студентов по образовательной деятельности**
  - ✓ Рекомендации лучших преподавателей вуза, научных руководителей
  - ✓ Конкурсы студенческих работ в вузе
  - ✓ Международные и российские конференции (докладчики из числа студентов)
2. **Отбор наиболее активных студентов в области коммуникаций**
  - ✓ Конференции и семинары с активистами студенческих сообществ по содержанию учебной деятельности (не учитывается высокая активность в спорте или культуре, если нет высоких результатов в учебе), аспирантами и молодыми учеными – ассесмент в деятельности
  - ✓ Оценка студенческих работ в СМИ по темам
  - ✓ Молодежные съезды по инновационной теме – отбор наиболее эффективных участников по базам данных
  - ✓ Отбор по базам данных компаний активных студентов, совмещавших работу и учебу, имеющих опыт стажировок в публичных компаниях с высокоразвитой организационной культурой
2. **Отбор наиболее активных студентов по итогам практики в компаниях**
  - ✓ Опрос HR служб по стажерам, принимавшим участие в реальных проектах, рабочих группах компаний

# Источники формирования Кадрового резерва Фракции

1. ВУЗы
2. Студенческие сообщества
3. Молодежный актив крупных предприятий и организаций
4. Молодые специалисты первого года работы в государственных и муниципальных структурах Москвы и регионов
5. Профессиональные сообщества (ассоциации)
6. Молодежный актив РСПП и ТПП

# Методология оценки потенциала и формирования программ индивидуального развития резервистов

1. Ассесмент групповой и индивидуальный
2. Интервью с кандидатом
3. Оценка кейсов по заданным темам
4. Конкурсы
5. Молодежные съезды (проведение специальных мероприятий по оценке личностных компетенций в условиях, максимально приближенных к будущему типу деятельности)

# Программа развития Кадрового резерва Фракции

- 1. Обучение по содержанию профессиональной деятельности**
  - Стажировки в крупных компаниях
  - Работа с Администрацией Президента
  - Работа с ФОИВами
  - Работа в регионах
- 2. Обучение по содержанию деятельности Фракции**
  - Работа с текстами документов (юридический аспект, экономический, отраслевой и др.): аналитические документы, нормативные акты, отчеты, доклады, статьи и т.п.
- 3. Развитие коммуникативных навыков**
  - Самопрезентация
  - Презентации по темам работы Фракции
  - Работа с Комитетами
  - Встречи с первыми лицами, руководителями
  - Работа со СМИ
  - Работа с бизнес-структурами



# Программа развития Кадрового резерва

## Фракции: Формирование профиля желательных компетенций

### 4. Развитие личностных компетенций

- Мотивация: самомотивация на достижение успеха, мотивация команды проектов, мотивация заинтересованных сторон
- Мышление: Стратегическое мышление, аналитика и синтез
- Работа с информацией: сбор, обработка, передача в письменном и устном виде
- Коммуникации: эффективность, умение лоббировать, влияние и управление изменениями
- Лидерство и работа в команде (организационный менеджмент и управление проектными командами)
- Результативность и эффективность: постановка целей, планирование деятельности, ключевые показатели эффективности, управление временем

# Программа развития Кадрового резерва Фракции: Формы работы

1. Практика по содержанию (бизнес, наука, управление государственное, политическое, региональное и муниципальное)
  - ✓ Проекты по содержанию деятельности (нормотворчество, отраслевые): инновационные, управленческие, консалтинговые
2. Работа Фракции
  - ✓ Работа в комитетах ГД РФ: организация мероприятий, обеспечение информационных поводов, работа с избирателями, участие в экспертных советах и др.