

УТВЕРЖДЕН
приказом автономной
некоммерческой организации
«Агентство развития
профессионального мастерства
(Ворлдскиллс Россия)»
(от 10.03.2023 № 10.03.2023-2)

С Т А Н Д А Р Т

Корпоративных центров по рационализации
(Точек кипения Хайтек и Точек рационализаторства)

Редакция 2

г. Москва
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| I. Общие положения | 3 |
| II. Модель функционирования Точки кипения Хайтек..... | 5 |
| III. Пространство Точки кипения Хайтек | 6 |
| IV. Базовый стандарт команды Точки кипения Хайтек | 9 |
| V. Подготовка к открытию и дальнейшее функционирование Точки кипения Хайтек | 16 |
| VI. Функционирование Точки кипения Хайтек и ее дальнейшее развитие | 18 |
| VII. Платформа Leader-ID и сервисы для Точки кипения Хайтек..... | 20 |
| VIII. Модель функционирования Точки Рационализаторства | 21 |
| IX. Пространство Точки рационализаторства | 21 |
| X. Базовый стандарт команды Точки рационализаторства | 23 |
| XI. Подготовка к открытию и дальнейшее функционирование Точки рационализаторства..... | 28 |
| XII. Функционирование Точки рационализаторства и ее дальнейшее развитие | 30 |
| XIII. Платформа Leader-ID и сервисы для Точки рационализаторства..... | 32 |

I. Общие положения

1. Настоящий Стандарт предназначен для организации Корпоративных центров по рационализации, а именно Точек кипения Хайтек и Точек рационализаторства, на базе Предприятий-Организаторов.

2. Настоящий Стандарт содержит описание единых организационных и методических условий создания и функционирования Корпоративных центров по рационализации в компаниях и на предприятиях Российской Федерации.

3. Мероприятия Корпоративных центров по рационализации направлены на реализацию национальной цели развития Российской Федерации на период до 2030 года: достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство и проводятся во исполнение пункта 2 раздела 4.1. национального проекта (программы) «Производительность труда» Федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда», а также в соответствии с перечнем поручений по итогам телемоста с участниками движения «Ворлдскиллс» (утв. Президентом РФ 23.11.2019 №Пр-2391) согласно которому на АНО «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)» (далее – Агентство) возлагаются функции формирования новой производственной культуры в целях повышения производительности труда.

4. В настоящем Стандарте используются следующие определения:

Агентство – Автономная некоммерческая организация «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)» (сокращенное наименование «Агентство развития профессий и навыков»). ОГРН 1207700414184, ИНН 9703020938, КПП 770301001. Юридический и почтовый адрес: 123242, г. Москва, Малый Конюшковский переулок, 2;

Комиссия по ЗК – комиссия, формируемая приказом генерального директора Агентства для рассмотрения заявок, поступивших от предприятий-заявителей на право предоставления мер поддержки предприятиям, соответствующим критериям национального проекта «Производительность труда», в целях создания Корпоративных центров по рационализации (Точек кипения Хайтек и Точки рационализаторства);

НТИ - Автономная некоммерческая организация «Платформа Национальной технологической инициативы». ИНН 7703469180, КПП

770301001. Адрес: 121205, город Москва, территория Сколково инновационного центра, улица Нобеля, дом 1, этаж 3, помещение IV;

Предприятие-Организатор - (Предприятие-Организатор Корпоративного центра по рационализации) – организация, успешно прошедшая заявочную кампанию Автономной некоммерческой организации «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)» на право создания Корпоративных центров по рационализации (Точек кипения Хайтек и Точек рационализаторства) в рамках национального проекта «Производительность труда», взявшая обязательство по организации на базе имеющейся инфраструктуры Корпоративного центра по рационализации (первого или второго типа), разделяющая ценности данного проекта и подписавшая Соглашение о взаимодействии с Агентством;

Сервис – услуга, оказываемая в аналоговом, цифровом или гибридном формате, имеющая целью рост эффективности работы Корпоративного центра по рационализации обоих типов благодаря взаимодействию между пользователями и остальными участниками экосистемы НТИ / Агентства;

Точка кипения Хайтек - корпоративный центр по рационализации, первый тип «Точка кипения Хайтек» – это корпоративное пространство, стимулирующее работу над проектами по рационализаторству, созданию новых продуктов и внедрению высоких технологий в процесс производства за счет разворачивания актуальных форматов коллективной деятельности (стратегической, проектной, проектно-аналитической, экспериментальной), а также реализующее подготовку, организацию и проведение образовательных мероприятий, направленных на обучение и вовлечение работников предприятий - участников национального проекта в движение рационализаторов. Точки кипения Хайтек открываются на территории Российской Федерации в рамках национального проекта «Производительность труда» на предприятиях-участниках национального проекта

Точка рационализаторства - корпоративный центр по рационализации, второй тип «Точка рационализаторства» – пространство коллективной работы, где происходит быстрое и массовое вовлечение сотрудников в задачи развития корпоративного рационализаторства через подготовку, организацию и проведение образовательных мероприятий, направленных на обучение и вовлечение работников предприятий - участников национального проекта в движение рационализаторов, за счет чего достигается эффект быстрого накопления большой массы сотрудников и

формируется культура нового рационализаторства и внутрикорпоративного предпринимательства. Точки рационализаторства открываются на территории Российской Федерации на предприятиях-участниках нацпроекта «Производительность труда».

II. Модель функционирования Точки кипения Хайтек

5. Цель и направления работы Точки кипения Хайтек – сформировать стандарт корпоративной среды, нацеленный на развитие продуктивной культуры корпоративного рационализаторства и инноваций через управление вовлеченностью сотрудников и формирование сетевых партнерств.

6. Данная цель реализуется через:

а) появление специального пространства, где создана среда, чтобы думать нестандартно, креативно, с единомышленниками и оппонентами, вырываясь из операционного процесса, мыслить экспериментально и свободно, пробовать, прототипировать, работать в высокоэффективных малых проектных группах под конкретную задачу, а также проходить обучение и акселерационные программы;

б) появление обученной команды, способной разворачивать специализированный стандарт коллективной работы, направленной на вовлечение каждого и активизацию индивидуальных способностей и талантов. Данный стандарт коллективной работы реализуется через определенные форматы мероприятий, проходящих в Точке кипения Хайтек и составляющих основу ее деятельности;

в) появление в корпоративном пространстве внешних целевых аудиторий, в том числе, представителей других профессиональных сообществ, корпоративных сообществ, представителей предпринимательского и технологического сообществ, заинтересованных в совместной продуктивной деятельности, в построении отношений кооперации и в развитии сетевых бизнес-партнерств.

7. В качестве направлений деятельности Точки кипения Хайтек за основу берутся следующие направления:

а) развитие внутрикорпоративного рационализаторства;

б) развитие внешних партнерств и коопераций;

в) дополнительные направления, связанные в каждом конкретном случае с задачами повышения производительности труда (например, кадровая повестка; создание и вывод на рынок новых продуктов и решений; системная работа с ВУЗами региона; отраслевая технологическая повестка и др.).

8. Все указанные направления, выбранные каждой конкретной Точкой кипения Хайтек, разворачиваются за счет реализации мероприятий Дорожной карты Точки кипения Хайтек. В качестве участников мероприятий выступают сотрудники Предприятия-Организатора, а также представители тех целевых аудиторий, которые являются носителями направлений повестки конкретной Точки кипения Хайтек и заинтересованы в построении коопераций и новых партнерств.

III. Пространство Точки кипения Хайтек

9. Пространство Точки кипения Хайтек создается с целью материализации основных посылов нового формата корпоративной среды: открытость коммуникации, сотрудничество и кооперации, массовая вовлеченность через индивидуальную вовлеченность, уважение к индивидуальному таланту рационализатора, ценность нестандартного мышления и новых подходов.

10. Пространство Точки кипения Хайтек – это возможность организации альтернативной (иногда единственной в таком формате для Предприятия-Организатора) коммуникационно-дискуссионной и образовательной площадки для развития продуктивной производственной культуры через управление вовлеченностью и формирование новых партнерств.

11. В Точке кипения Хайтек организуются:

а) мероприятия как для внутренних целевых аудиторий сотрудников, так и с приглашением внешних целевых аудиторий. Таким образом реализуется дополнительная ценность, заключающаяся в возможности пересечения в одном пространстве различных профессиональных сообществ, и генерация ими новых проектных идей и новых партнерств;

б) встречаются технологи и конструкторы, рабочие и руководители, талантливые студенты и опытные инженеры, промышленные дизайнеры и технологические предприниматели, сотрудники Предприятия-Организатора

и сотрудники ее партнерских организаций. Таким образом, Точка кипения Хайтек становится уникальной площадкой, на которой происходят ценные встречи, не всегда возможные в иных обстоятельствах.

12. Пространство Точки кипения Хайтек представляет собой выделенную площадь не менее 180 квадратных метров и имеет несколько выделенных локаций для коллективной работы. Дизайн пространства включает в себя элементы единого стиля сети Точек кипения Хайтек, элементы корпоративного стиля Предприятия-Организатора, артефакты производственной культуры и технологической повестки.

13. Базовый стандарт пространства «Точка кипения Хайтек»:

| Тип локации | Назначение | Примеры |
|-----------------|---|---|
| Экспо-зона | <p>Рекомендуется размещать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информацию о достижениях в области рационализаторства и повышения производительности труда, о лучших практиках, о методах тиражирования локальных решений внутри корпорации, о производственных инновациях, - инфографику о стратегических целях и вызовах компании-устроителя - производимую продукцию и / или цифровые аналоги будущей продукции <p>Экспо-зона позволяет продемонстрировать те достижения компании, которые важно донести до целевых аудиторий.</p> | <p>Экспо-зона может быть реализована и в качестве мобильного, быстро собирающегося решения (выставочные решения), так и в качестве более основательных конструкций в случае усиленного интерактива между пользователем и интерфейсом (интерактивные панели и экраны, VR / AR – решения и др.)</p> |
| Зал / лекториум | <p>Локация для проведения мероприятий численностью 70-100 и более человек, желательно с возможностью проведения онлайн-трансляций, живых включений, а также просмотра видео-контента и презентаций</p> | <p>Частично огороженное помещение со звукоизоляцией (полной или частичной), с возможностью увеличивать</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | посадочные места (подиум с лестницей, мобильные стулья, раскладные стулья, пуфики и проч.) |
| Локации для групповой работы | Выделенная локация для коллективной работы (от 10 до 20) человек и располагающая мобильной мебелью, флипчартом / маркерными стенами / маркерной доской / интерактивной доской и иными решениями для удобной фиксации промежуточных и конечных результатов коллективной работы. | Часть зала или отдельные аудитории, частично или полностью ограниченные физически, с частичной или полной звукоизоляцией. Можно использовать стеклянные стены, мобильные перегородки. |
| Атриум / коворкинг | Локация свободной индивидуальной или коллективной работы, в которую можно приглашать представителей целевых аудиторий Предприятия-Организатора. Также данная локация может быть в случае необходимости использована под определенное мероприятие (например, дебаты с участием внешней молодежи). | Размер зависит от располагаемых площадей. Может включать в себя индивидуальные передвижные рабочие места. |
| Переговорные комнаты или пригодные для этих целей локации | Небольшие пространства для утилитарных встреч или форматов работы в малых группах. Рекомендуется: 1 комната на 6-8 человек, 1 комната на 2-4 человека | Под переговорную комнату можно выделить часть пространства либо установить в Атриуме / коворкинге мобильные переговорные, которые легко перемещаются пользователем |

14. По предварительной договоренности Предприятия-Организатора и Агентства на Точке кипения Хайтек могут быть также реализованы следующие дополнительные опции по пространству, в зависимости от специфики и задач конкретной Точки кипения Хайтек:

а) интерактивные тематические лаборатории и / или мастерские – аналоговые, гибридные или полностью цифровые для проведения тренировочных форматов мероприятий или моделирования реальных производственных задач в качестве обучающих кейсов;

б) лаборатория по развитию инженерного мышления;

в) локация под профильные (узкотематические) хакатоны;

г) расположение демо-версий продуктов и технологических решений или корпоративных практик, по возможности, готовое к взаимодействию с пользователем;

д) кофе-пойнт или островок общественного питания.

15. Точка кипения Хайтек может располагаться как на базе уже имеющейся инфраструктуры (например, локации Корпоративного университета или обучающего центра), так и быть собрана «с нуля» на базе специально отведенной площади.

16. Стандарт пространства носит рекомендательный характер и может подстраиваться под выделенное пространство и его будущие задачи. Однако общая концепция и дизайн пространства подлежат согласованию с Агентством в обязательном порядке. Агентство, в свою очередь, оказывает содействие Команде будущей Точки кипения Хайтек в разработке концепции пространства.

IV. Базовый стандарт команды Точки кипения Хайтек

17. Команда Точки кипения Хайтек – это сотрудники Предприятия-Организатора, которые разделяют ценность проекта, чьи задачи связаны с темой производительности труда и работы с человеческим потенциалом. Рекомендуемый минимальный перечень ролей в команде Точки кипения Хайтек: Лидер Точки кипения Хайтек, Программный директор Точки кипения Хайтек, Администратор Точки кипения Хайтек.

18. Лидер Точки кипения Хайтек – это человек, который ценностно и стратегически ориентирован на внедрение нового стандарта в корпоративную среду, благодаря которому Предприятием-Организатором будут освоены и внедрены новые методы по управлению вовлеченностью и развитию человеческого потенциала применительно к задачам рационализаторства,

изобретательства и внутренних инноваций. Лидер Точки кипения Хайтек не занимается операционной деятельностью данной Точки, не обязан углубляться в тактику развития. Лидер может и должен использовать свой статус для налаживания эффективных партнерств (совместные мероприятия, перекрестное обучение, обмен практиками и проч.), для PR и GR продвижения Предприятия-Организатора (региональные стратегические и проектные сессии по производительности труда, рационализаторству, технологическому предпринимательству, импортозамещению).

19. Рекомендован следующий подход к выбору фигуры Лидера:

а) органическая совместимость собственных корпоративных задач и максимально эффективного использования результатов деятельности Точки кипения Хайтек, Лидер Точки кипения Хайтек должен занимать одну из следующих должностей согласно штатному расписанию предприятия-участника:

генеральный директор;

заместитель генерального директора;

директор по производству;

директор по развитию производственной системы;

директор по качеству;

директор по инновационному развитию;

директор по антикризисному развитию;

руководитель центра по работе с инновациями

иная руководящая должность, связанная с задачами повышения производительности труда или внедрения инноваций.

б) Лидером Точки кипения Хайтек должен быть выбран человек, который максимально заинтересован в получении экономических эффектов для Предприятия-Организатора от деятельности данной Точки. Рекомендуется также предусмотреть приемлемое премирование Лидера за результативность деятельности Точки кипения Хайтек.

20. Лидер Точки кипения Хайтек отвечает за:

а) ведущее участие в стратегическом планировании работы Точки кипения Хайтек и индикаторов ее эффективности (на год) при содействии Агентства;

б) обеспечение корпоративного финансирования жизнедеятельности Точки кипения Хайтек (бумага, маркеры, питьевая вода и прочие расходные материалы);

в) принятие управленческих решений для реализации идей и изменений, выработанных в Точке кипения Хайтек (например, обеспечение конкретного внедрения, или изменение в системе мотивации, или изменение в процедуре приемки, анализа и внедрения рационализаторских предложений и др.);

г) выстраивание партнерских связей для продвижения Точки кипения Хайтек.

д) при желании: Лидер может также, используя свой статус, запустить разработку стратегии развития движения рационализаторов на Предприятии-Организаторе и в регионе, запустить разработку стратегии по созданию новых продуктов / технологий / решений в рамках корпоративного и / или регионального импортозамещения.

21. Программный директор Точки кипения Хайтек – это человек с отличными организаторскими способностями, который ценностно и методически поддерживает внедрение нового стандарта в корпоративную среду, благодаря которому Предприятием-Организатором будут освоены и внедрены новые методы по управлению вовлеченностью и развитию человеческого потенциала применительно к задачам рационализаторства, изобретательства и внутренних инноваций:

а) Программный директор Точки кипения Хайтек поддерживает данную Точку стратегически и операционно: он взаимодействует с Лидером для того, чтобы четко ориентировать Точку кипения Хайтек на определенные результаты и составить ее Дорожную карту развития. Программный директор реализует Дорожную карту через план мероприятий и ведет Точку кипения Хайтек к нужному результату. Программный директор – это «сердце и пульс» Точки кипения Хайтек;

б) Программный директор – это роль, которая для любого сотрудника станет личным прорывом как в организаторском, так и в смысловом плане. Программный директор погружается в контекст как чисто производственный,

так и технологический, инновационный, понимает контекст работы с будущим и ценит новое в методах управления вовлеченностью коллектива.

22. Рекомендован следующий подход к выбору фигуры Программного директора:

а) органическое совмещение собственных корпоративных задач и максимально эффективного использования результатов деятельности Точки кипения Хайтек, Программный директор Точки кипения Хайтек должен занимать одну из следующих должностей согласно штатному расписанию:

руководитель или заместитель руководителя HRD-службы;

руководитель или заместитель руководителя HR – службы;

руководитель или заместитель руководителя кадровой службы;

руководитель или заместитель руководителя центра развития компетенций;

руководитель или заместитель руководителя обучающего центра;

руководитель или заместитель руководителя корпоративного университета;

руководитель центра оценки компетенций персонала;

иная руководящая должность, связанная с задачами развития и вовлечения персонала в задачи повышения производительности труда.

б) рекомендуется выбрать Программным директором Точки кипения Хайтек человека с сильными организаторскими способностями и продвинутыми навыками коммуникации. Рекомендуется также предусмотреть выделение определенной ставки или иную материальную мотивацию за организацию систематической деятельности в Точке кипения Хайтек.

23. Программный директор отвечает за:

разработку (совместно с Лидером) и реализацию Дорожной карты на год по плану мероприятий (при содействии Агентства) с целью достижения выработанных индикаторов;

обеспечение доступа сотрудников Предприятия-Организатора к обучающим и иным мероприятиям, проводимых при содействии Агентства, направленным на формирование движения рационализаторов;

проведение и модерацию части мероприятий в Точке кипения Хайтек (при необходимости с привлечением коллег);

организацию взаимодействия с командами других корпоративных центров по рационализации (Точек кипения Хайтек и Точек рационализаторства) при посредничестве Агентства с целью обмена практиками и опытом, совместного проектирования мероприятий, а также с сетью городских и университетских Точек кипения;

взаимодействие с партнерами и общение с целевыми аудиториями (сотрудники, посетители, эксперты, спикеры).

24. Администратор Точки кипения Хайтек – это человек, который организационно поддерживает деятельность Точки кипения Хайтек и работу Программного директора: помогает с правильным оформлением мероприятий в системе Leader-ID, с приглашением участников и их регистрациями. Также благоприятным считается такое разделение труда, когда Администратор помогает фиксировать случившиеся на мероприятиях договоренности (идеи, предложения, результаты стратегической сессии, результаты форума и проч.). Оцифрованные результаты уже не потеряются и не забудутся. Также важные промежуточные результаты больших обсуждений и мероприятий (региональные стратегические сессии; сессии дизайн-мышления по разработке новых продуктов; важные мозговые штурмы и проч.) рекомендуется размещать тут же, на стенах Точки кипения Хайтек (если позволяет бюджет – печать плакаты с результатами).

Администратор при высоком уровне включенности может проходить то же обучение, что и Программный директор. В этом случае он также накапливает новые компетенции и способен проводить отдельные мероприятия самостоятельно (модерировать работу малых групп, развивать отдельный формат по типу кружка качества или корпоративного клуба по рационализации).

25. Роль Администратора является важной в вопросе фиксации деятельности Точки кипения Хайтек и ее различных индикаторов с точки зрения данных: количество вовлеченных сотрудников, количество мероприятий, количество представителей внешних целевых аудиторий и проч. Администратор – носитель данного вида информации, он владеет цифрами и на их языке может описать деятельности Точки кипения Хайтек.

26. Рекомендован следующий подход к выбору фигуры Администратора:

а) органическая совместимость собственных корпоративных задач и максимально эффективное использование результатов деятельности Точки кипения Хайтек;

б) Администратор Точки кипения Хайтек должен занимать одну из следующих должностей согласно штатному расписанию:

сотрудник HRD – службы;

сотрудник HR – службы;

сотрудник кадровой службы;

сотрудник центра развития компетенций;

сотрудник обучающего центра;

сотрудник корпоративного университета;

сотрудник центра оценки компетенций персонала;

иная должность в структурном подразделении, связанном с задачами развития и вовлечения персонала в задачи повышения производительности труда

в) рекомендуется выбрать Администратором Точки кипения Хайтек человека, который любит или хочет научиться работе с данными. Ему будет доступен административный аккаунт Точки кипения Хайтек в системе Leader-ID со статистикой по мероприятиям, дашборд по работе данной Точки и иные виды данных. Рекомендуется также предусмотреть выделение определенной ставки или иную материальную мотивацию за обеспечение управления деятельностью Точки кипения Хайтек на основе данных.

27. Администратор Точки кипения Хайтек отвечает за:

- а) административную поддержку мероприятий Точки кипения Хайтек;
- б) работу с данными в административном интерфейсе Leader-ID;
- в) оказание административной поддержки Лидеру Точки кипения Хайтек и Программному Директору Точки кипения Хайтек;
- г) высвобождение времени и ресурса Программного директора Точки кипения Хайтек для работы со смысловой повесткой и партнерами Точки кипения Хайтек;
- д) обеспечение учета всех мероприятий, проводимых в Точке кипения Хайтек, на бумажном носителе и (или) на платформе Leader-ID;
- е) помощь с процессом регистрации участникам на мероприятие Точки кипения Хайтек, на бумажном носителе и (или) на платформе Leader-ID.

28. Компетенции, которые развивают участники команды Точки кипения Хайтек:

| Роль в команде Точки кипения Хайтек | Компетенции |
|-------------------------------------|--|
| Лидер | <ul style="list-style-type: none"> – Развитие нового стандарта корпоративной среды, стимулирующей повышенную вовлеченность и мотивацию к действию со стороны сотрудников – Формирование и развитие сетевых партнерств и бизнес-экосистемы (включая образование и стартапы) – При желании: освоение методов быстрого проектирования будущего на основе трендов |
| Программный директор | <ul style="list-style-type: none"> – Разработка индикаторов экономического характера через управление вовлеченностью – Социотехническое проектирование (освоение методического слоя, направленного на выработку норм проектного управления через управление вовлеченностью) |

| | |
|---------------|--|
| | – Разработка и проведение новых форматов коллективной деятельности (модерация, фасилитация) |
| Администратор | – Управление деятельностью на основе данных – Разработка плана мероприятий под задачу – При желании: разработка и проведение новых форматов коллективной деятельности (модерация, фасилитация) |

V. Подготовка к открытию и дальнейшее функционирование Точки кипения Хайтек

29. К участию в заявочной кампании приглашаются предприятия-заявители, имеющие статус «Участник национального проекта «Производительность труда», а также юридические лица, имеющие одобренную заявку на платформе национального проекта (<https://производительность.рф>), на получение статуса «Участник национального проекта «Производительность труда» и иные юридические лица в рамках деятельности Агентства (требования описаны в Таблицах №1 и №3 Положения о порядке проведения заявочной кампании).

30. Чтобы запустить Точку кипения Хайтек необходимо:

а) принять участие в официальной заявочной кампании, подав заявку на право открытия Точки кипения Хайтек в соответствии с Положением о порядке проведения заявочной кампании Автономной некоммерческой организацией «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)» на право создания Корпоративных центров по рационализации (Точек кипения Хайтек и Точек рационализаторства) в рамках национального проекта «Производительность труда» в текущем году и доказав соответствие требованиям данного Положения;

б) получить одобрение поданной заявки от Комиссии по ЗК Агентства;

в) сформировать команду будущей Точки кипения Хайтек;

г) выделить пространство будущей Точки кипения Хайтек;

д) обеспечить соблюдение базового стандарта пространства будущей Точки кипени Хайтек через организацию описанных в данном Стандарте локаций;

е) при необходимости организовать косметический или капитальный ремонт пространства;

ж) произвести брендинг пространства в соответствии с рекомендациями Агентства;

з) подписать Соглашение о партнерстве с Агентством и утвердить дату открытия Точки кипения Хайтек.

31. Официальное открытие Точки кипения Хайтек происходит в заранее установленный Предприятием-Организатором и Агентством день. Программа открытия включает в себя официальное начало работы пространства, представление сотрудникам Предприятия-Организатора Команды Точки кипения Хайтек, презентацию концепции работы Точки кипения Хайтек и Деловую программу для сотрудников и представителей внешних целевых аудиторий.

32. Программа открытия может включать в себя общую открывающую дискуссию и отдельные мероприятия по всем направлениям деятельности Точки кипения Хайтек (основные два и дополнительно выбранные командой в зависимости от корпоративных задач). Иные рекомендации по программе открытия:

а) включить выступления, работающих на Предприятии-Организаторе действующих рационализаторов;

б) представить лучшие кейсы или истории успеха отдельных сотрудников-рационализаторов;

в) запустить корпоративный Клуб рационализаторов, кружок качества и прочее;

г) включить открытые дискуссии, стратегические или проектные сессии с представителями партнерских аудиторий по темам, выводящим на кооперацию и новые партнерства;

д) включить практикумы по обмену опытом и знаниями между сотрудниками Предприятия-Организатора, и представителями внешних целевых аудиторий (партнерские организации из системы разделения труда, стартапы, представители экспертных и профессиональных сообществ и др.);

е) включить проектные сессии и открытые дискуссии по дополнительным выбранным направлениям.

33. После официального дня открытия Точки кипения Хайтек начинается ее полноценная работа: Команда разрабатывает Дорожную карту, запускает деятельность данной Точки, обеспечивает вовлечение сотрудников и внешних целевых аудиторий в мероприятия Точки кипения Хайтек.

VI. Функционирование Точки кипения Хайтек и ее дальнейшее развитие

34. Функционированием Точки кипения Хайтек считается режим подготовки и проведения мероприятий как из Дорожной карты, так и иных, возникающих по ходу развития данного пространства.

35. Дорожная карта составляется сроком на год или следующие 6 месяцев, и содержит основные мероприятия, касающиеся следующих тем, но не ограничивая:

а) задачи и инструменты повышения производительности труда, техники работы с человеческим потенциалом, неиспользованный человеческий капитал как один из основных факторов повышения производительности труда, корпоративное рационализаторство и изобретательство, методы решения изобретательских задач, методики развития нестандартного мышления, корпоративные инновации, корпоративное предпринимательство, корпоративная система мотивации, работа с трендами и технологиями как отраслевыми так и кросс-отраслевыми;

б) классические и новые форматы коопераций, консорциумов и партнерств, поиски форматов, обеспечивающих «водораздел» между конкуренцией и кооперацией, методы и инструменты развития сетевых партнерств, в том числе, внутри сети Точек кипения Хайтек;

в) задачи, инструменты, методы решения в выбранных дополнительных направлениях.

36. Для обеспечения активного запуска и налаживания работы Точки кипения Хайтек Предприятие-Организатор принимает от Агентства рекомендации и оказание содействия в подготовке и проведении мероприятий, а именно:

а) принимает материалы методического и иного характера, содействующие эффективной подготовке мероприятий по формированию движения рационализаторов из числа сотрудников Предприятия-Организатора;

б) посещает онлайн-планерки для Команд Точек кипения Хайтек;

в) направляет участников Команды Точки кипения Хайтек и сотрудников для прохождения очных образовательных интенсивов;

г) организует обеспечение ведения реестра мероприятий и их участников, проводимых в Точке кипения Хайтек, через платформу Leader-ID и (или) на бумажном носителе.

37. В качестве дополнительных мероприятий, проводимых в Точке кипения Хайтек, выступают мероприятия, инициированные самими сотрудниками Предприятия-Организатора: Командой Точки кипения Хайтек, сотрудниками учебного центра / центра развития компетенций / корпоративного университета / HR-службы и прочие. Также в Точке кипения Хайтек могут зародиться следующие инициативы, которые следует поддержать и помочь развиваться:

а) лекции, семинары, мастер-классы и иные форматы авторства самих сотрудников Предприятия-Организатора, способствующие передаче опыта и знаний от одних сотрудников другим;

б) неформальные встречи, планерки, совещания, креативные планерки, обеспечивающие дополнительный объем коммуникаций линейных сотрудников с управляющим составом, но в неформальной атмосфере с целью прояснения позиций и формирования устойчивых решений по нерешенным корпоративным вопросам;

в) практикумы по развитию системы наставничества / менторства на производстве;

г) иные типы мероприятий, инициированные сотрудниками и связанные с задачами повышения производительности труда;

д) форматы встреч и совместных мероприятий, влияющих на новые партнерства в регионального, кросс-отраслевого, кросс-регионального характера;

е) мероприятия авторства и инициативы представителей внешних целевых аудиторий, непосредственно связанные темой с направлениями деятельности Точки кипения Хайтек и ее Дорожной картой.

ж) Предприятие-Организатор вправе в случае необходимости и по собственному усмотрению привлечь третьих лиц для проведения дополнительного объема мероприятий вовлекающего, развивающего и обучающего характера и связанных с задачами повышения производительности труда.

38. По истечении календарного года со дня официального открытия Точки кипения Хайтек разрабатывается новая Дорожная карта на следующий год работы с учетом опыта предыдущего года.

VII. Платформа Leader-ID и сервисы для Точки кипения Хайтек

39. Перед официальным открытием происходит подключение будущей Точки кипения Хайтек к платформе Leader-ID и выделение административного аккаунта, через который возможно создание страницы конкретной Точки кипения Хайтек.

40. Перечень сервисов, доступный Точке кипения Хайтек на платформе Leader-ID:

а) посадочная страница («личный кабинет») Точки кипения Хайтек, где публикуется основная информация о нахождении данной Точки, ее календаре и контактах команды;

б) административный аккаунт, позволяющий создавать мероприятия и управлять календарем Точки кипения Хайтек, а также оперативно выгружать статистику по участникам и посещаемости мероприятий;

в) нетворкинг пользователей в целях усиления связей внутри экспертных сообществ (цифровой и аналоговый);

г) календарь мероприятий всероссийской сети Точек кипения Хайтек.

VIII. Модель функционирования Точки Рационализаторства

41. Цель и направления работы Точки рационализаторства – снять основные барьеры, препятствующие развитию продуктивной культуры рационализаторства и инноваций, и за счет этого увеличить положительный экономический эффект от рационализаторской деятельности на Предприятии-Организаторе.

42. Данная цель реализуется через:

а) появление выделенного пространства на Предприятии-Организаторе, в котором разворачиваются мероприятия вовлекающего, развивающего и образовательного характера, связанные с темами повышения производительности труда, рационализаторства, изобретательства, инноваций;

б) появление выделенной команды, ответственной за подготовку и проведение мероприятий.

43. В качестве направления работы Точки рационализаторства за основу берется развитие внутрикорпоративного рационализаторства. Данная тема разворачивается за счет Плана мероприятий и может включать в себя такие подтемы как: популяризация и обучение сотрудников методам рационализаторской, изобретательской и инновационной деятельности, внедрение методов правильной постановки производственных задач, внедрение корпоративной системы подачи предложений и проектных идей, внедрение корпоративной многоуровневой системы материальной и нематериальной мотивации сотрудников, освоение методов коллективной проектной работы, освоение основных инструментов ТРИЗ, популяризация и внедрение корпоративной системы работы с патентами и проч.

IX. Пространство Точки рационализаторства

44. Пространство Точки рационализаторства создается с целью материализации основных посылов нового формата корпоративной среды: открытость коммуникации, активная работа в малых проектных группах,

сотрудничество, массовая вовлеченность через индивидуальную вовлеченность, уважение к индивидуальному таланту рационализатора, ценность нестандартного мышления и новых подходов.

45. Пространство Точки рационализаторства – это возможность организации альтернативной (иногда единственной в таком формате для Предприятия-Организатора) образовательной площадки для достижения экономических эффектов через снятие барьеров в развитии культуры рационализаторства и инноваций.

46. В Точке рационализаторства организуются мероприятия по большей части для внутренних сотрудников, направленные на массовое вовлечение и развитие. В Точке рационализаторства благоприятно также организовывать следующие форматы коллективной деятельности: «кружки качества», клуб рационализаторов, работа проектных групп в рамках корпоративных акселерационных программ и др.

47. Пространство Точки рационализаторства представляет собой выделенную площадь не менее 50 квадратных метров, имеющее не менее 1 окна, технически пригодное для организации коллективных мероприятий развивающего и обучающего характера, а также не являющееся производственным помещением. Дизайн пространства включает в себя элементы единого стиля сети Точек рационализаторства, может включать элементы корпоративного стиля Предприятия-Организатора, артефакты производственной культуры и технологической повестки.

48. Базовый стандарт пространства «Точка рационализаторства»:

| Тип локации | Назначение | Примеры |
|-------------------------------------|--|--|
| Локация для групповой работы | Локация для коллективной работы 30-50 человек и располагающая мобильной мебелью, флипчартами / маркерной доской и иными решениями для удобной фиксации промежуточных и конечных результатов коллективной работы. | Аудитория, частично или полностью ограниченная физически, с частичной или полной звукоизоляцией. Можно использовать стеклянные стены, мобильные перегородки. |

49. Точка рационализаторства может располагаться как на базе уже имеющейся инфраструктуры (например, локации Корпоративного

университета или обучающего центра), так и быть собрана «с нуля» на базе специально отведенной площади.

50. По предварительной договоренности Предприятия-Организатора и Агентства на Точке рационализаторства могут быть также реализованы следующие опции по пространству, в зависимости от специфики и задач конкретной Точки рационализаторства:

а) интерактивные тематические лаборатории и / или мастерские – аналоговые, гибридные или полностью цифровые для проведения специализированных форматов мероприятий и / или моделирования реальных производственных задач;

б) лаборатория по развитию инженерного мышления;

в) локация под профильные (узкотематические) хакатоны;

г) расположение демо-версий продуктов и технологических решений или корпоративных практик, по возможности, готовых к взаимодействию с пользователем;

д) кофе-пойнт или островок общественного питания.

51. Стандарт пространства носит рекомендательный характер и может подстраиваться под выделенное пространство и его будущие задачи. Однако общая концепция и дизайн пространства подлежат согласованию с Агентством в обязательном порядке. Агентство, в свою очередь, оказывает содействие Команде будущей Точки рационализаторства в разработке концепции пространства.

Х. Базовый стандарт команды Точки рационализаторства

52. Команда Точки рационализаторства – это сотрудники Предприятия-Организатора, которые разделяют ценность проекта, чьи задачи связаны с темой производительности труда и работы с человеческим потенциалом. Рекомендуемый минимальный перечень ролей в команде Точки рационализаторства: Лидер Точки рационализаторства, Тренер-методист Точки рационализаторства, Администратор Точки рационализаторства.

53. Лидер Точки рационализаторства – это человек, который ценностно и стратегически ориентирован на задачу преодоления основных барьеров,

препятствующих развитию продуктивной культуры рационализаторства и инноваций, благодаря чему на Предприятии-Организаторе могут быть внедрены новые методы по развитию человеческого потенциала применительно к задачам рационализаторства, изобретательства и внутренних инноваций. Лидер Точки рационализаторства не занимается операционной деятельностью данной Точки, не обязан углубляться в тактику развития. Однако при этом Лидер Точки рационализаторства содействует тому, чтобы сотрудники Предприятия-Организатора могли принимать участие в мероприятиях Точки рационализаторства.

54. Рекомендации к подходу выбора фигуры Лидера, чтобы органически совмещать собственные корпоративные задачи и максимально эффективно использовать результаты деятельности Точки рационализаторства:

а) Лидер Точки рационализаторства должен занимать одну из следующих должностей согласно штатному расписанию предприятия-участника:

генеральный директор

заместитель генерального директора

директор по производству

директор по развитию производственной системы

директор по качеству

директор по инновационному развитию

директор по антикризисному развитию

руководитель центра по работе с инновациями

иная руководящая должность, связанная с задачами повышения производительности труда или внедрения инноваций.

б) рекомендуется выбрать Лидером Точки рационализаторства человека, который максимально заинтересован в получении экономических эффектов для Предприятия-Организатора от деятельности Точки рационализаторства. Рекомендуется также предусмотреть приемлемое премирование Лидера за результативность деятельности Точки рационализаторства.

55. Лидер Точки рационализаторства отвечает за:

а) содействие Тренеру-методисту в разработке Плана мероприятий на Точке рационализаторства;

б) обеспечение корпоративного финансирования жизнедеятельности Точки рационализаторства (бумага, маркеры, питьевая вода и прочие расходники);

в) выстраивание партнерских связей для продвижения Точки рационализаторства;

г) при желании: Лидер может также, используя свой статус, запустить разработку стратегии развития движения рационализаторов на Предприятии-Устроителе и в регионе, запустить разработку стратегии по созданию новых продуктов / технологий / решений в рамках корпоративного и / или регионального импортозамещения.

56. Тренер-методист Точки рационализаторства – это человек с развитыми организаторскими и коммуникационными навыками, который ценностно и методически поддерживает развитие новых методик вовлечения, обучения и развития сотрудников с целью формирования продуктивной производственной культуры.

57. Тренер-методист Точки рационализаторства поддерживает данную Точку стратегически и операционно: он взаимодействует с Лидером и с Агентством для того, чтобы составить продуктивный годовой План мероприятий, а также непосредственно сам проводит мероприятия по Плану.

58. Тренер-методист – это человек, который умеет и любит работать с людьми, стремится организовать комфортную вовлекающую среду и мотивирован тем, чтобы самому развиваться в профессиональном плане как тренер, методист, коуч, модератор.

59. Рекомендации к подходу выбора фигуры Тренера-методиста, чтобы органически совмещать собственные корпоративные задачи и максимально эффективно использовать результаты деятельности Точки рационализаторства.

60. Тренер-методист Точки рационализаторства:

а) должен занимать одну из следующих должностей согласно штатному расписанию:

руководитель или заместитель руководителя HRD-службы;

руководитель или заместитель руководителя HR – службы;

руководитель или заместитель руководителя кадровой службы;

руководитель или заместитель руководителя центра развития компетенций;

руководитель или заместитель руководителя обучающего центра;

руководитель или заместитель руководителя корпоративного университета;

руководитель центра оценки компетенций персонала;

иная руководящая должность, связанная с задачами развития и вовлечения персонала в задачи повышения производительности труда.

б) рекомендуется выбрать Тренером-методистом Точки рационализаторства человека с организаторскими способностями и хотя бы минимальными навыками проведения коллективных мероприятий новых форматов (в идеале - модерация, фасилитация, организация работы проектных групп и проч.).

в) рекомендуется также предусмотреть выделение определенной ставки или иную материальную мотивацию за организацию систематической деятельности в Точке рационализаторства.

б1. Тренер-методист отвечает за:

разработку (совместно с Лидером) и реализацию годового Плана мероприятий Точки рационализаторства;

обеспечение доступа сотрудников Предприятия-Организатора к вовлекающим, обучающим и развивающим мероприятиям (как очных, так и онлайн), направленным на формирование движения рационализаторов;

организацию и проведение основной части мероприятий в Точке рационализаторства;

организацию взаимодействия с командами других Корпоративных центров по рационализации (Точек рационализаторства и Точек кипения Хайтек) при содействии Агентства с целью обмена практиками и опытом, совместного проектирования мероприятий;

взаимодействие с возможными спикерами, экспертами и партнерами Точки рационализаторства с целью организации дополнительных мероприятий по ключевым тематикам, связанным с развитием производственной культуры.

62. Администратор Точки рационализаторства – это человек, который организационно поддерживает деятельность Точки рационализаторства и работу Тренера-методиста: помогает с правильным оформлением мероприятий, с приглашением участников и их регистрациями.

63. Роль Администратора является важной в вопросе фиксации деятельности Точки рационализаторства и ее различных индикаторов с точки зрения данных: количество вовлеченных сотрудников, количество мероприятий, обратная связь от сотрудников о форматах и темах пройденных мероприятий. Администратор – носитель данного вида информации, он владеет цифрами и на их языке может описать деятельности Точки рационализаторства.

64. Рекомендации к подходу выбора фигуры Администратора, чтобы органически совмещать собственные корпоративные задачи и максимально эффективно использовать результаты деятельности Точки рационализаторства.

65. Администратор Точки рационализаторства:

а) должен занимать одну из следующих должностей согласно штатному расписанию:

сотрудник HRD – службы;

сотрудник HR – службы;

сотрудник кадровой службы;

сотрудник центра развития компетенций;

сотрудник обучающего центра;

сотрудник корпоративного университета;

сотрудник центра оценки компетенций персонала;

иная должность в структурном подразделении, связанном с задачами развития и вовлечения персонала в задачи повышения производительности труда.

б) рекомендуется выбрать Администратором Точки рационализаторства человека, который любит или хочет научиться работе с данными.

в) рекомендуется также предусмотреть выделение определенной ставки или иную материальную мотивацию за обеспечение управления деятельностью Точки рационализаторства на основе данных.

66. Администратор Точки рационализаторства отвечает за:

а) административную поддержку мероприятий Точки рационализаторства;

б) работу с данными в административном интерфейсе Leader-ID;

в) оказание административной поддержки Лидеру Точки рационализаторства и Тренеру-методисту Точки рационализаторства;

г) высвобождение времени и ресурса Тренера-методиста Точки рационализаторства для работы со смысловой повесткой и партнерами Точки рационализаторства;

д) обеспечение учета всех мероприятий, проводимых в Точке рационализаторства, на бумажном носителе и (или) на платформе Leader-ID;

е) помощь с процессом регистрации участникам на мероприятие Точки рационализаторства, на бумажном носителе и (или) на платформе Leader-ID.

XI. Подготовка к открытию и дальнейшее функционирование Точки рационализаторства

67. К участию в заявочной кампании приглашаются только предприятия-заявители, имеющие статус «Участник национального проекта «Производительность труда» (требования описаны в Таблицах №2 Положения о порядке проведения заявочной кампании).

68. Чтобы запустить Точку рационализаторства необходимо:

- а) принять участие в официальной заявочной кампании, подав заявку на право открытия Точки рационализаторства в соответствии с Положением о порядке проведения заявочной кампании Автономной некоммерческой организацией «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)» на право создания Корпоративных центров по рационализации (Точек кипения Хайтек и Точек рационализаторства) в рамках национального проекта «Производительность труда» в текущем году и доказав соответствие требованиям данного Положения;
- б) получить одобрение поданной заявки от Агентства;
- в) сформировать команду будущей Точки рационализаторства;
- г) выделить пространство будущей Точки рационализаторства;
- д) при необходимости организовать косметический ремонт и / или произвести брендинг пространства в соответствии с рекомендациями Агентства (в зависимости от состояния выделенного пространства);
- е) подписать Соглашение о партнерстве с Агентством и утвердить дату открытия Точки рационализаторства.

69. Официальное открытие Точки рационализаторства происходит в заранее установленный Предприятием-Организатором и Агентством день. Программа открытия включает в себя официальное начало работы пространства, представление сотрудникам Предприятия-Организатора Команды Точки рационализаторства и презентацию концепции работы Точки рационализаторства.

70. Программа открытия может включать в себя открывающую дискуссию по теме корпоративного рационализаторства и содержать несколько практикумов для сотрудников. Иные рекомендации по программе открытия:

- а) включить выступления, работающих на Предприятии-Организаторе действующих рационализаторов;
- б) представить лучшие кейсы или истории успеха отдельных сотрудников-рационализаторов;
- в) озвучить насущные производственные задачи оперативного или стратегического характера, которым пока не найдено решение;
- г) организовать дискуссию / опрос о действенной системе материальной и нематериальной мотивации;
- д) запустить корпоративный Клуб рационализаторов, кружок качества и прочее.

71. После официального дня открытия Точки рационализаторства начинается ее полноценная работа: Команда разрабатывает План мероприятий, запускает деятельность Точки рационализаторства, обеспечивает вовлечение сотрудников в мероприятия Точки рационализаторства.

ХII. Функционирование Точки рационализаторства и ее дальнейшее развитие

72. Функционированием Точки рационализаторства считается режим подготовки и проведения мероприятий как из Плана мероприятий, так и иных, возникающих по ходу развития данного пространства.

73. План мероприятий составляется сроком на следующие 6 месяцев, и содержит основные мероприятия, касающиеся следующих тем, но не ограничиваясь задачами и инструментами повышения производительности труда, техники работы с человеческим потенциалом, неиспользованный человеческий капитал как один из основных факторов повышения производительности труда, корпоративное рационализаторство и изобретательство, методы решения изобретательских задач, методики развития нестандартного мышления, корпоративные инновации, корпоративное предпринимательство, корпоративная система мотивации, работа с трендами и технологиями как отраслевыми так и кросс-отраслевыми.

74. Для обеспечения активного запуска и налаживания работы Точки рационализаторства Предприятие-Организатор принимает от Агентства рекомендации и оказание содействия в подготовке и проведении мероприятий, а именно:

а) принимает материалы методического и иного характера, содействующие эффективной подготовке мероприятий по формированию движения рационализаторов из числа сотрудников Предприятия-Организатора;

б) посещает онлайн-планерки для Команд Точек рационализаторства;

в) направляет участников Команды Точки рационализаторства и сотрудников для прохождения очных образовательных интенсивов;

г) организует обеспечение ведения реестра мероприятий и их участников, проводимых в Точке рационализаторства, через платформу Leader-ID и (или) на бумажном носителе.

75. В качестве дополнительных мероприятий, проводимых в Точке рационализаторства, выступают мероприятия, инициированные самими сотрудниками Предприятия-Организатора: Командой Точки рационализаторства, сотрудниками учебного центра / центра развития компетенций / корпоративного университета / HR-службы и проч. Также в Точке рационализаторства могут зародиться следующие инициативы, которые следует поддержать и помочь развиваться:

а) лекции, семинары, мастер-классы и иные форматы авторства самих сотрудников Предприятия-Организатора, способствующие передаче опыта и знаний от одних сотрудников другим;

б) неформальные встречи, планерки, совещания, креативные планерки, обеспечивающие дополнительный объем коммуникаций линейных сотрудников с управляющим составом, но в неформальной атмосфере с целью прояснения позиций и формирования устойчивых решений по нерешенным корпоративным вопросам;

в) практикумы по развитию системы наставничества / менторства на производстве;

г) иные типы мероприятий, инициированные сотрудниками и связанные с задачами повышения производительности труда.

76. Предприятие-Организатор вправе в случае необходимости и по собственному усмотрению привлечь третьих лиц для проведения дополнительного объема мероприятий вовлекающего, развивающего и обучающего характера и связанных с задачами повышения производительности труда.

77. По истечении календарного года со дня официального открытия Точки рационализаторства и при наличии желания освоить дополнительные

темы и форматы, способствующие развитию продуктивной производственной культуры и эффективной корпоративной среды, Предприятие-Организатор вправе подать заявку на право открытия Точки кипения Хайтек. Процесс реализуется в соответствии с Положением о порядке проведения заявочной кампании Автономной некоммерческой организацией «Агентство развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия)» на право создания Корпоративных центров по рационализации (Точек кипения Хайтек и Точек рационализаторства) в рамках национального проекта «Производительность труда» в текущем году.

XIII. Платформа Leader-ID и сервисы для Точки рационализаторства

78. Перед официальным открытием происходит подключение будущей Точки рационализаторства к платформе Leader-ID и создание страницы конкретной Точки рационализаторства.

79. Перечень сервисов, доступный Точке рационализаторства на платформе Leader-ID:

а) посадочная страница («личный кабинет») Точки рационализаторства, где публикуется основная информация о нахождении данной Точки и контактах команды;

б) административный аккаунт, позволяющий создавать мероприятия Точки рационализаторства, а также оперативно выгружать статистику по участникам и посещаемости мероприятий.