

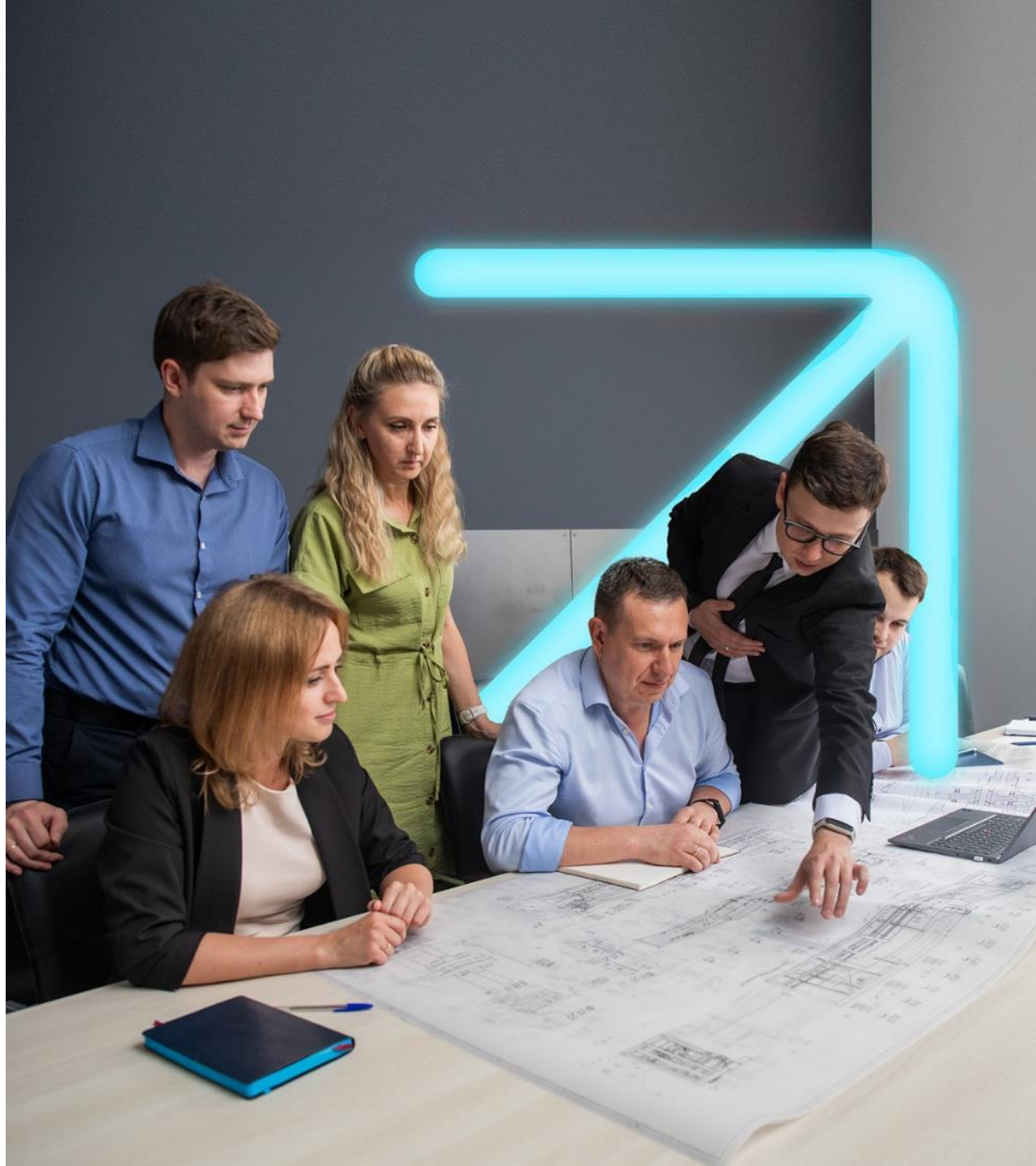


Инженерная лидерская программа – трамплин для твоей карьеры!

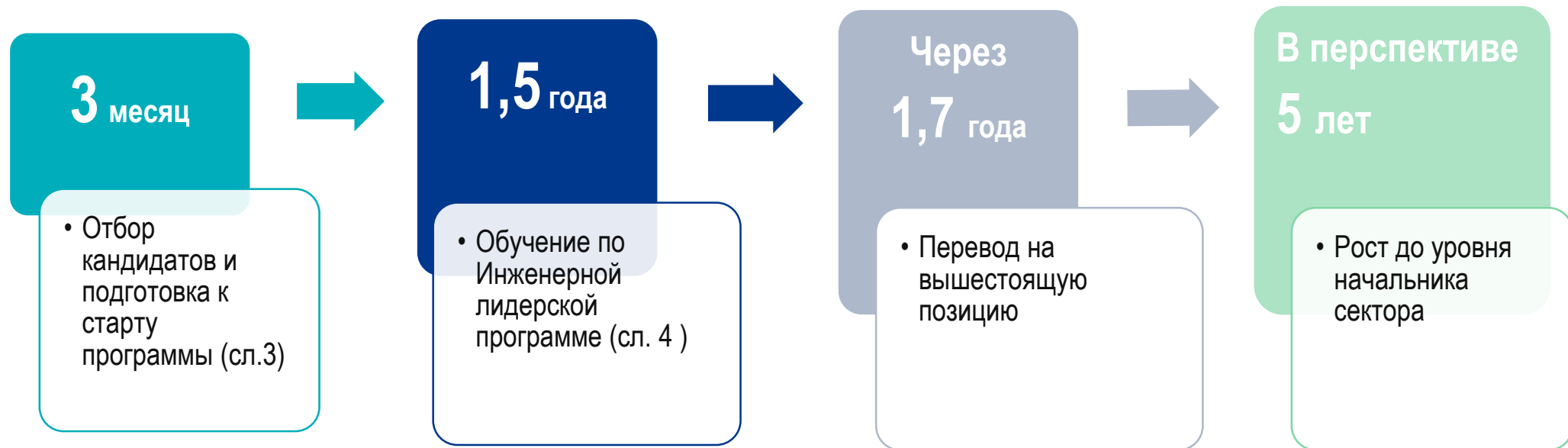
III волна



2025-2027



Предоставить возможность для талантливых, активных и вовлеченных молодых инженеров эффективно развить профессиональные и управленческие компетенции и, тем самым, способствовать продвижению по карьерному треку в АО «Силовые машины»





Конкурсный отбор



Первичный этап отбора до 12 ноября

- Отбор по формальным признакам соответствия профилю участника
- Оценка видео презентации



Центр оценки и развития (ЦОиР) до 5 декабря

- Интервью + кейс (Оценка способностей к развитию. Мотивация.)
- Деловая игра Оценка Лидерских способностей



Объявление решений по результатам отбора до 8 декабря

- Согласование участников с руководителем КБ, ТУ
- Информирование о включении в программу



Подготовка к программе обучения до 22 декабря

- Адаптационный этап
- Старт этапа «Проекты бизнес системы»

ПРОФИЛЬ УЧАСТНИКА ПРОГРАММЫ

Формальные признаки

- Возраст до 27 лет
- Опыт работы в инженеринговом подразделении не менее 2 лет
- Результаты деятельности выше среднего (> 95)
- Техническое образование, опыт проектной/исследовательской деятельности).

Результаты центра оценки и развития

- Высокий лидерский потенциал и результаты тестов способностей выше среднего;
- Мотивация на развитие;
- Открытость изменениям/новому;
- Высокий социальный интеллект и зрелость мышления



Основные этапы программы в период декабрь 2025 – ноябрь 2027

4



- **В роли наставников главный конструктор и эксперты подразделений**
 - помощь в реализации целей этапа;
 - поддержка в достижении результатов.
- **Менторы из числа ТОП-руководителей (наставник по карьерному развитию)**
 - поддержка в выстраивании рабочих коммуникаций;
 - анализ поведения с фокусом на соответствие ценностям;
 - ролевая модель поведения руководителя.
- **HR бизнес-партнер** сопровождает и помогает на всех этапах программы.

Предусмотрена оценка прогресса участников на каждом этапе (Оценочные дни) и обратная связь от наставников и менторов.

Форматы обучения: семинары, работа в проектной команде, тренинги и т.п.



У сотрудников, прошедших отбор на Инженерную программу, **изменится схема оплаты труда на период участия в программе.**

- ❖ сохраняется оклад и назначается доплата, компенсирующая отсутствие премий за KPI подразделения;
- ❖ вознаграждение в период программы предусмотрено за участие в проектах, где производится выплата вознаграждение по итогам проекта;
- ❖ по результатам этапов могут приниматься решения: о повышении в должности, об установлении + 1 ИСН;
- ❖ выплата годовой премии сохраняется на целевом уровне. В перечень индивидуальных целей включается цель, связанная с улучшением процесса или реализацией проекта, установленная в рамках программы.