СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

Ирина Жук, Заместитель Генерального Директора по обучению

Хотеть → Знать → Уметь → Делать

- Тренинги
- Обучающие сессии
- Обучение на рабочем месте (площадочное обучение)
- Стажировка на модельных предприятиях
- Реализация реальных проектов

Моментальное применение в реальном рабочем проекте

РЕЗУЛЬТАТЫ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ:

- Улучшение показателей потоков
- Формирование культуры непрерывных улучшений
- Повышение показателей производительности труда

Системное обучение на разных уровнях

Обучение внутренними силами ФЦК

- Эксперт/РП ФЦК
- Тренер-консультант ФЦК

Партнеры

- Обучение/стажировка на предприятиях-образцах Росатома
- Обучение силами АНО «Корпоративная Академия»

Каскадированное обучение

- Внутренний тренер предприятия
- Сотрудник РЦК

	Тренинги							Тренинг + Обучение на площадке			Стажировка	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
	Стартовое совещание ГД	Базовый курс	Методика реализации проектов	Декомпозиция целей	Эффективный инфоцентр	Методика решения проблем	Тренинг для Тренеров	Картирование	Стандарт. работа	5 С	SMED	Стажировка на пред. ППТ	Стажировка на модельных предпр.
ГД, ЗГД													
РП потока-образца													
Проектный офис													
Внутренние тренеры													
РЦК													
	Самостоятельное обучение внутренними тренерами и сотрудниками РЦК (после завершения активной фазы работы ФЦК)												
РП потока № 2,3 и тп													
Линейные рук-ли													
Сотрудники													

Ключевые события в обучении

- Стартовое совещание на площадке (модельное предприятие Росатома в г. Ковров)
  - Директор предприятия
  - ЗГД по производству
- Стартовое обучение перед началом работы на предприятии (выезд тренеров ФЦК на предприятие)
  - Участники рабочей группы пилотного проекта
- Декомпозиция / дерево целей
  Эффективный инфоцентр
  - Директор предприятия
  - ЗГД по производству, финансам
- Подготовка тренеров
  Сертификация тренеров
- Стажировки
  - на предприятиях предыдущей волны
  - на модельных предприятиях
- Подготовка сотрудников проектного офиса
  - Отобранные сотрудники предприятия

Внутренние тренеры – возможность непрерывного обучения сотрудников предприятия

Для чего нужен тренер?
чтобы на предприятии были собственные ресурсы для обучения сотрудников методам бережливого производства (в нужное время и в нужном количестве)

Внутренний тренер –
сотрудник предприятия, прошедший отбор, подготовку и сертификацию по программам ФЦК

Сертификация
тренеров позволяет предприятию быть уверенным в наличии у сотрудника необходимого уровня знаний и навыков для проведения обучения

ОТБОР ТРЕНЕРОВ

- Заочный этап
- Очный этап

ПОДГОТОВКА ТРЕНЕРОВ

- Передача программ
- Тренинг тренеров
- Вебинары, методическая поддержка онлайн

ПИЛОТНЫЕ ГРУППЫ

- Минимум 1 группа по каждой программе
- Стажировка на производстве

СЕРТИФИКАЦИЯ ТРЕНЕРОВ

- Очный этап

Обучение, ориентированное на результат обеспечивают:

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ДИРЕКТОРА И РУКОВОДСТВА

ФОКУСНОЕ, ИНСТРУМЕНТАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

МОМЕНТАЛЬНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ

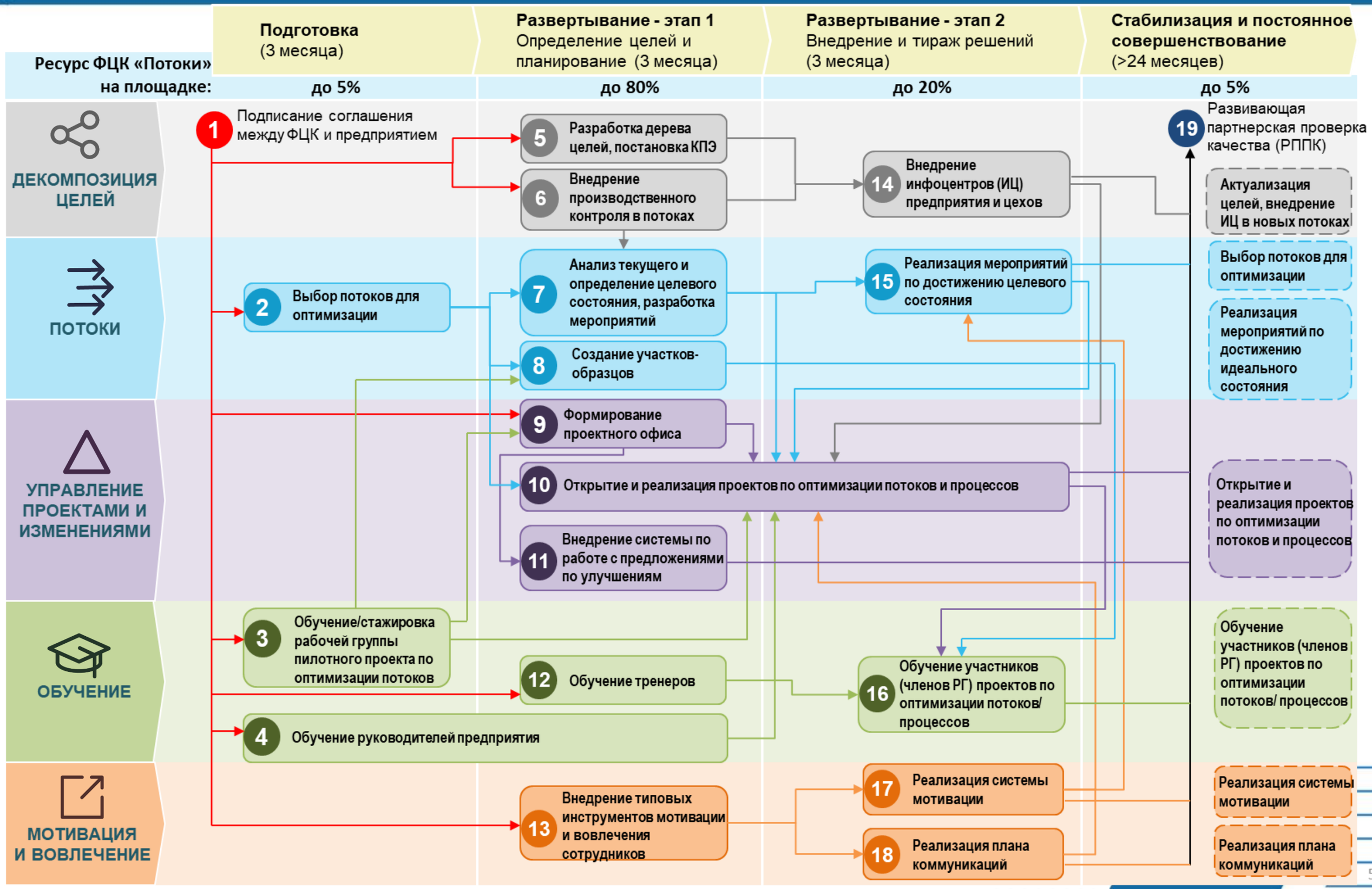
КАЧЕСТВЕННЫЕ ПРОГРАММЫ И ТРЕНЕРЫ-ПРАКТИКИ

КАСКАДИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ – ПОДГОТОВЛЕННЫЕ ВНУТРЕННИЕ ТРЕНЕРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

производительность.рф

Региональный центр компетенций

Схема развертывания Программы на предприятии-участнике



Система отбора, развития и оценки персонала для РЦК

ОТБОР, 1 ЭТАП (ДИСТАНЦИОННЫЙ)

1. **Анализ резюме.** Проверка формальных критериев (опыт, стаж, результативность и т.д.)
2. **Дистанционная оценка**
   - тестирование на знание инструментов БП
   - знания технологий и производственных процессов различных отраслей
   - дистанционная оценка способностей к анализу информации (вербальной и числовой)**+ личностный опросник.
3. **Эссе** на тему «Почему я хочу работать в РЦК»

ОТБОР, 2 ЭТАП (ОЧНЫЙ)

1. Интервью по компетенциям
2. Интервью с экспертом в области бережливого производства и HR: Знания, опыт и компетенции
3. Ассессмент-центр*** выбор лучших (игра, симуляция, форум)

Процесс отбора должен обеспечить выбор не менее 4 кандидатов по направлениям развертывания:
- Декомпозиция целей – 1 чел.
- Оптимизация потоков – 2 чел.
- Управление проектами – 1 чел.
- Мотивация и вовлечение – 1 чел.

Два типа кандидатов:
1) HiPro
2) HiPo

1) HiPro – *высокопрофессиональный сотрудник имеющий личный опыт внедрения инструментов Бережливого производства*
2) HiPo – *профессиональный сотрудник с высоким потенциалом без личного или минимальным опытом внедрения инструментов Бережливого производства*

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

1. Тренинги, стажировки
2. Обучение на рабочем месте с наставником
3. Реализация проектов на предприятиях ППТ

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аттестация/оценка (Performance appraisal)

Развитие сотрудников РЦК

ПРИНЦИПЫ

70% ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ЧЕРЕЗ СОБСТВЕННЫЙ ОПЫТ

20% ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

10% ТРЕНИНГИ, СЕССИИ

МЕТОДЫ

- Наставничество со стороны ФЦК
- Тренинги
- Обучающие сессии
- Обучение на рабочем месте (площадочное обучение)
- Стажировка на модельных предприятиях
- Реализация реальных проектов
- Тренерская подготовка: передача программ и тренинг тренеров

Ключевая роль сотрудников РЦК – обучение и развитие сотрудников предприятий

ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ

НАСТАВНИЧЕСТВО

Передача личного опыта:

- Совместная реализация проектов
- Инструктирование
- Демонстрация
- Обратная связь

ОБУЧЕНИЕ НА ПЛОЩАДКЕ

Обучение на рабочем месте:

- Картирование
- Стандартизированная работа
- 5С
- Другие инструменты

ПРОВЕДЕНИЕ ТРЕНИНГОВ

Тренинги:

- Базовый курс
- Проекты
- 5С
- Тренинги по разворачиванию программ