

## **Отдел обучения и развития персонала АО «Комбинат КМАруда»**

*Единый цикл мероприятий по организации обучения работников включает следующие ключевые процедуры:*

- *анализ потребности в обучении;*
- *планирование обучения;*
- *проведение обучения;*
- *оценка эффективности обучения.*
- *аудит системы обучения.*

*Поэтапно опишите каждую из вышеперечисленных процедур (основные моменты)*

### **1.1. Анализ потребности в обучении.**

На данный момент анализ потребности в обучении в АО «Комбинат КМАруда» производится ежегодно путем сбора заявок со структурных подразделений комбината за подписью руководителя подразделения. Руководитель несет ответственность за актуальность и необходимость обучения своих сотрудников, прописывая желаемые сроки, кол-во сотрудников, желаемое место проведения обучения (при наличии четких требований в нормативных документах) и обоснование данного вида обучения. С формой заявки на включение в годовой бюджет, а также более подробным описанием алгоритма формирования плана обучения на год можно ознакомиться в процедуре «Обучение персонала» КМА Пр 01.08-01 (прилагается).

*Критерии отбора персонала при направлении на обучение:* на обучение в обязательном порядке направляются сотрудники, которые не могут выполнять свои прямые обязанности без данного вида обучения, что регламентируется нормативными и законодательными актами.

*Критерии выбора учебного центра, обучающей организации:* наличие лицензии на образовательную деятельность и прочих уставных документов, наличие интересующей актуальной программы обучения, возможность дистанционного обучения, средняя или наиболее низкая по рынку стоимость обучения.

### **1.2. Планирование обучения.**

На этапе планирования обучения формируется План обучения, в котором отражается потребность Компании в обязательном, профессионально-техническом, а также управленческом обучении на планируемый год. Годовой план обучения согласовывается и утверждается директором по персоналу, управляющим директором и управляющей компанией.

### **1.3. Проведение обучения.**

С этапом проведения обучения можно подробно ознакомиться в документе Процедура «Обучение персонала» КМА Пр 01.08-01 (прилагается).

### **1.4. Оценка эффективности обучения.**

Учебные курсы оцениваются с точки зрения:

*прогресса в знаниях (результаты входного/выходного среза знаний) – при проведении внутреннего обучения существует форма отчета, которая называется «Результативность профессионального обучения рабочих» (прилагается);*

*качества обучения (обратная связь от участников)* – после проведения внешнего обучения сотрудникам высылается Анкета для мониторинга проведенного обучения (форма прилагается), которая заполняется по желанию слушателя;

*качества работы преподавателя/ внутреннего тренера* – оценивается своевременная подготовка учебной документации, контроль за проведением занятий со стороны сотрудников отдела обучения;

*успешности применения приобретенных знаний и навыков в работе* – оценивается непосредственным руководителем обучающегося;

*необходимости корректировки программ для повышения эффективности обучения* – программы внутреннего обучения пересматриваются специалистами отдела обучения и развития персонала не реже 1 раза в 5 лет или чаще при изменении в нормативных документах с привлечением профильных специалистов.