



Т. Г. Паклинская

ШПАРГАЛКИ ПО ОБУЧЕНИЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Методическое пособие для
специалистов по обучению

Татьяна Паклинская

**Шпаргалки по обучению
на производстве.**

**Методическое пособие для
специалистов по обучению**

«Издательские решения»

Паклинская Т.

Шпаргалки по обучению на производстве. Методическое пособие для специалистов по обучению / Т. Паклинская — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-985040-9

Книга написана в формате шпаргалок, подсказок на определенные этапы работы: с чего начать, куда смотреть, как понять, что нужно сделать, какие секреты помогают встроить систему обучения в общие процессы компании, где искать нужную информацию, как понять, что что-то идет не так. Десять дней новогодних каникул — десять глав, десять шпаргалок для специалистов по обучению. За десять дней можно понять, какую информацию собрать, что с ней делать и написать план действий. Книга для тех, кто действует.

ISBN 978-5-44-985040-9

© Паклинская Т.
© Издательские решения

Содержание

Введение	6
Глава 1. Как разложить по полочкам обучение на производстве?	8
Глава 2. Как встроить систему обучения на производстве в общую кадровую стратегию?	12
Конец ознакомительного фрагмента.	15

Шпаргалки по обучению на производстве

Методическое пособие для специалистов по обучению

Татьяна Паклинская

© Татьяна Паклинская, 2020

ISBN 978-5-4498-5040-9

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

Сегодня 3 января 2019 года. 7 утра. Я открыла чистый лист. Пишу книгу. Книгу про обучение на производстве. Почему я решила написать эту книгу? Вчера я получила письмо:

«Татьяна, добрый день. Меня зовут Милена. Я попала в ситуацию, о которой Вы рассказываете в статье „Обучение на производстве: с чего начать и как не заблудиться“¹. Подскажите, есть ли у Вас книга или сборник статей, которые я могла бы приобрести и прочитать? Проводите ли Вы частные консультации? Очень нужна помощь. Времени как всегда не дает работодатель столько, сколько нужно... Буду признательна, если ответите или укажете направление, в котором двигаться для изучения специфики работы. У меня есть целых 10 дней каникул».

Неожиданный запрос на новогодние каникулы. В голове замелькали вопросы. Если наконец-то и написать книгу, то в каком формате она может быть? Что нравится моим слушателям на семинарах? Что полезного находят мои читатели статей и постов?

Полина М.: «Татьяна, привет. Я пишу, чтобы сказать „спасибо!“. Как-то так получается, что ты стала для меня Наставником. Когда сейчас думаю над какой-то рабочей задачей, часто задаю себе вопрос: „А как бы Татьяна смоделировала решение, какие бы факторы учла“. Этот подход здорово регулирует свойственное мне стремление быстро начать действовать, не всегда разобравшись во всех аспектах проблемы. Научиться такому системному подходу, с которым ты действуешь – это моя цель / мечта. Спасибо, что даешь ресурс и мотивацию!»

Ирина Р.: «Добрый вечер! Татьяна, очень интересны Ваши посты, хотелось бы следить за ними, но, к сожалению, нет подписки. Так что прошусь в друзья. Я коммерческий директор, но занимаюсь сейчас вопросами персонала всего холдинга. А специфических знаний не хватает, увы. Буду очень признательна за возможность смотреть, читать и учиться. Всего доброго».

Анастасия А.: «Татьяна, в самую точку! Просто и применимо!»

Тамара П.: «Татьяна, я хочу Вас поблагодарить, что стала понимать, что работа HR очень важная в компании. Почитала про Ваш подход, поняла, что если есть такой человек, как Вы, то многие вопросы могут решиться, и это большая помощь. Я признаюсь, у меня к hr отношение было предвзятое, как результат собственного опыта поиска работы. Но, как говорит Михаил Ефимович Литвак, всё дело в квалификации и уровне специалиста. Спасибо».

Марина К.: «Татьяна, огромное спасибо! Читая твои посты и заметки, понимаешь, как много нужно еще узнавать, делать, стремиться!»

Екатерина Г.: «Ты так легко пишешь, раскладывая всё по полочкам. И только специалисты знают, какой труд стоит за этим».

В общем, книге быть! Хочу, чтобы эта книга стала настольной для тех, кому нужно запустить или «оживить» систему обучения на производстве. Я поделюсь своими инструментами, которые легко применить. Покажу только то, что сама использую. Тем более что сейчас как

¹ Паклинская Т. Г. Обучение на производстве: с чего начать и как не заблудиться [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://delovoymir.biz/uchim-na-proizvodstve-5-pravil-ne-zabluditsya.html> (дата обращения 29.03.2020)

раз стартовал проект, в котором меня попросили подхватить процесс обучения, настроить его и передать действующим специалистам. Так что предлагаю пройти этот путь со мной вместе. Для меня это своеобразный эксперимент – вести дневник по выстраиванию системы обучения на производственном предприятии, вовремя останавливаться, чтобы описать то, что делаю.

Книга будет в формате шпаргалок, подсказок на определенные этапы работы: с чего начать, куда смотреть, как понять, что нужно сделать, какие секреты помогают встроить систему обучения в общие процессы компании, где искать нужную информацию, как понять, что что-то идет не так. Это сугубо мой субъективный взгляд. Кому-то приведенные инструменты и идеи могут не подойти.

Я буду признательна вам, дорогие читатели, за обратную связь. Иногда вы пишете, что нужно добавить, или расширить материал, потому что вам оказалось недостаточно приведенных объяснений, или просто благодарите за мой труд, и это дает мне повод подумать, что и как можно улучшить или написать еще. Свои пожелания направляйте по адресу t.paklinskaya@gmail.com или в личные сообщения в соцсетях.

Итак, десять дней новогодних каникул – десять глав, десять шпаргалок для специалистов по обучению, кто работает на промышленных предприятиях. За десять дней можно понять, какую информацию собрать, что с ней делать и написать план действий. Поехали!

Татьяна Паклинская

На обложке книги использовано изображение с сайта <https://pixabay.com/ru/>.

Глава 1. Как разложить по полочкам обучение на производстве?

В 2011 году я впервые пришла на завод в качестве начальника учебного центра. У меня был опыт в системе образования более 10 лет, но всё равно я столкнулась с трудностями при выстраивании процессов. С одной стороны, руководство просило думать о «высоком» – о кадровом резерве и базовых кафедрах. С другой стороны, меня ежедневно атаковали заявки по бесконечным видам аттестаций. Моя голова кружилась от названий... Ростехнадзор, ПНАЭГ, НАКС... Из всего перечня знакомы были только охрана труда и техника безопасности.

Но управленческая проблема скрывалась в другом. Задач много и трудно определить загрузку подчиненных. Никто не мог объяснить, почему делается так, а не иначе. В ответ на свои вопросы я слышала фразу: «Так исторически сложилось». Я залезла в нормативы, нарисовала схемы, таблицы, по которым легко ориентироваться и мне самой, и подчиненным. Часто я делюсь этими материалами на своих семинарах, пишу статьи. Мои инструменты – это простые действия, которые может сделать каждый. Для этого нужно только одно – сделать.

Представьте себе, вы вошли в кабинет. В кабинете стоит шкаф. Открываете его и что вы видите? Порядок или хлам? По какому принципу организован порядок? Все папки подписаны? А что в них внутри? Листочек к листочку? Придаться не к чему? На самом деле мы не знаем, порядок ли в шкафу, пока ничего не искали. Но зато быстро оценим чей-то труд, если легко найдем то, что срочно понадобилось шефу. Знаки, символы показывают место, где находится клад. Какое счастье, когда находишь быстро! И огорчение, когда поиск заводит в тупик.

Давайте и мы разложим по полочкам всё, что делает учебный центр или отдельный специалист по обучению. Выясним, какие направления в работе, сгруппируем их по общим признакам и обязательно укажем, в каких локальных актах описаны все процедуры и порядок. В приложение к этому уроку я подготовила для вас чек-лист, который поможет быстро сориентироваться при знакомстве с системой обучения, действующей на предприятии. Поставьте в нем галочки «да» или «нет», если указанное направление входит в ваш функционал. Напишите регламенты, регулирующие процесс.

Обязательное обучение. Это все виды обучения и аттестаций в соответствии с законодательством и отраслевыми нормами. Незнание этих норм может привести к увечьям и человеческим жертвам. Без специального допуска работник отстраняется от работы, а работодателю грозит штраф.

Необязательное обучение. Это то обучение, от которого можно отказаться, оно не сопровождается санкциями надзорных органов. Конечно, новые знания можно постичь путем самообразования и чтения книг. Но стратегически продуманное повышение квалификации персонала выводит компанию на новый виток развития.

Какие еще направления работы встречаются в заводском учебном центре?

- обучение рабочей профессии
- практика студентов
- целевое обучение в вузах и колледжах

- экскурсии
- кадровый резерв
- аттестация на соответствие должности и присвоение разрядов
- конкурсы профмастерства
- другое

Подведем итог. Вы получили первую шпаргалку по обучению на производстве (таблица 1). Ваш первый чек-лист поможет в тот момент, когда вам будут передавать дела или ставить первые задачи. Разложите по полочкам все направления заводской системы обучения, а в новой главе мы подчиним их стратегическим целям бизнеса.

Если вы обнаружили что-то, что не указано в чек-листе, включите в список, чтобы не потерять.

Направление работы	Примечание	ДА	НЕТ	В каком локальном акте описан процесс	Какой законодательный акт регулирует направление?
Обязательное обучение и проверка знаний (аттестация) на допуск к выполнению работ	Обучение, без которого нельзя приступить к работе. При отсутствии данного обучения могут быть санкции: отстранение от работы, штраф, дисквалификация.				
	Охрана труда				
	Промышленная безопасность				
	Пожарная безопасность				
	Гражданская оборона				
	Экологическая безопасность				
	Отраслевые правила (указать)				
Другое (указать)					
Обучение рабочей профессии					
Необязательное обучение	Тренинги, курсы повышения квалификации и другие виды обучения, без которого санкции не наступают.				
Целевое обучение	Обучение студентов или работников по договору о целевом обучении в вузе или колледже.				
Практика студентов					
Стажировка	Может различаться для студентов, выпускников, работников.				
Экскурсии	Проводятся для школьников, студентов, детей работников, работников, гостей предприятия				
Базовая кафедра					
Аттестация с целью повышения квалификационного разряда рабочим					
Аттестация руководителей и специалистов на соответствие должности					

Таблица 1. Чек-лист процессов отдела / специалиста по обучению.

Конкурс профессионального мастерства					
Кадровый резерв					
Другое					

Таблица 1. Чек-лист процессов отдела / специалиста по обучению.

Глава 2. Как встроить систему обучения на производстве в общую кадровую стратегию?

В предыдущей главе мы с вами обозначили, какие направления деятельности встречаются в обучении на производстве. Обязательное обучение отвечает за жизнь людей, необязательное обучение за прогрессивные технологии, а еще есть практика студентов, экскурсии, кадровый резерв, аттестация на соответствие должности и так далее. Надеюсь, вы использовали первый чек-лист и разложили всё по полочкам. Теперь мы поговорим о том, как встроить работу отдела или отдельного специалиста по обучению в общие процессы компании.

В целом всю работу службы персонала можно свести к двум задачам: чтобы был персонал и чтобы все продуктивно работали. Об этом прекрасно написали мои коллеги – Виктория Шарапова и Руслан Усеев – в своей статье «HRM и бизнес: танец вдвоем».² А я на основании их статьи нарисовала майнд-карту эйчар-процессов (рисунки 1—3), которой и поделюсь с вами. Вы можете ее улучшить или нарисовать свою. Я разделила майнд-карту на три рисунка из-за того, что в книге невозможно разместить ее в полном (едином) виде.

Посмотрите внимательно на майнд-карту (рисунки 1—3). Отметьте на рисунках, какое место занимает подготовка кадров. Обведите кружком, например, красного цвета. В каких процессах участвуют закрепленные за вами направления работы? В достижении каких стратегических задач вы участвуете? Если я что-то упустила, смело дорисовывайте! Это ваш инструмент. Обучение, оценка, адаптация влияют на повышение квалификации персонала и, как следствие, на производительность труда. При помощи обучения мы закрываем трудные вакансии по дефицитным профессиям. Привлекаем таланты из вузов и колледжей. В общем, обучение пронизывает все процессы компании.

² Усеев Р., Шарапова В. HRM и бизнес: танец вдвоем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/articles/ov/dance-together-HRM-and-business-part1.html> (дата обращения 19.01.2019)

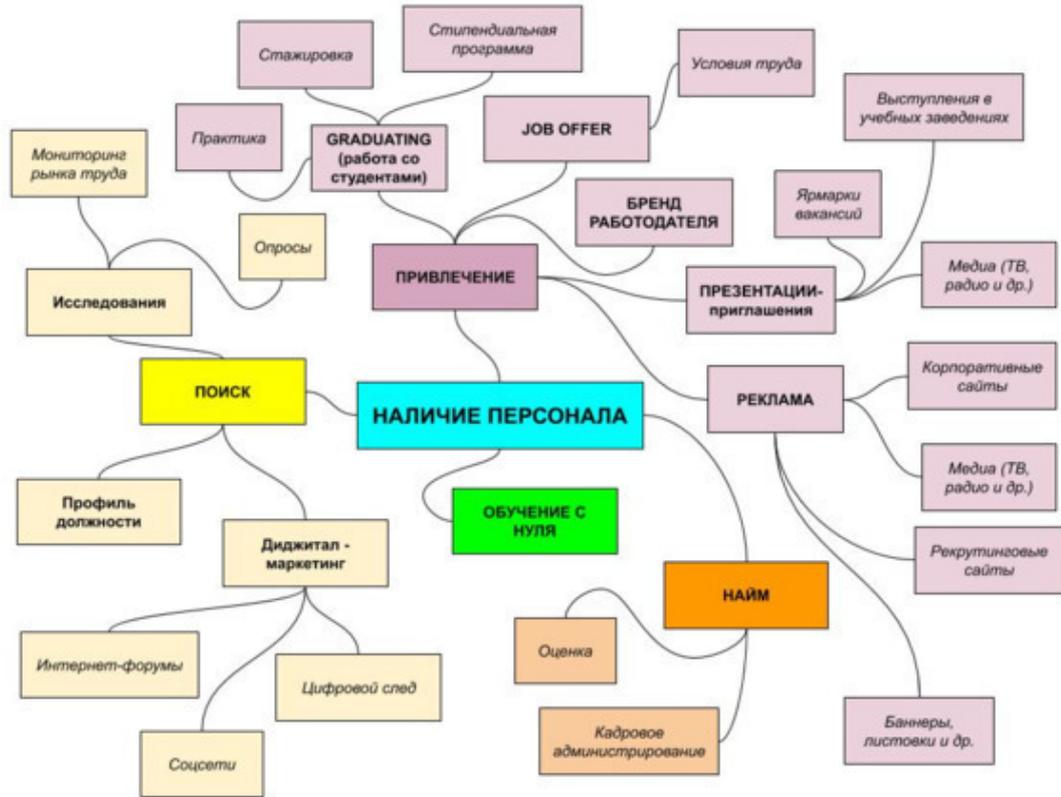


Рисунок 1. Наличие персонала.

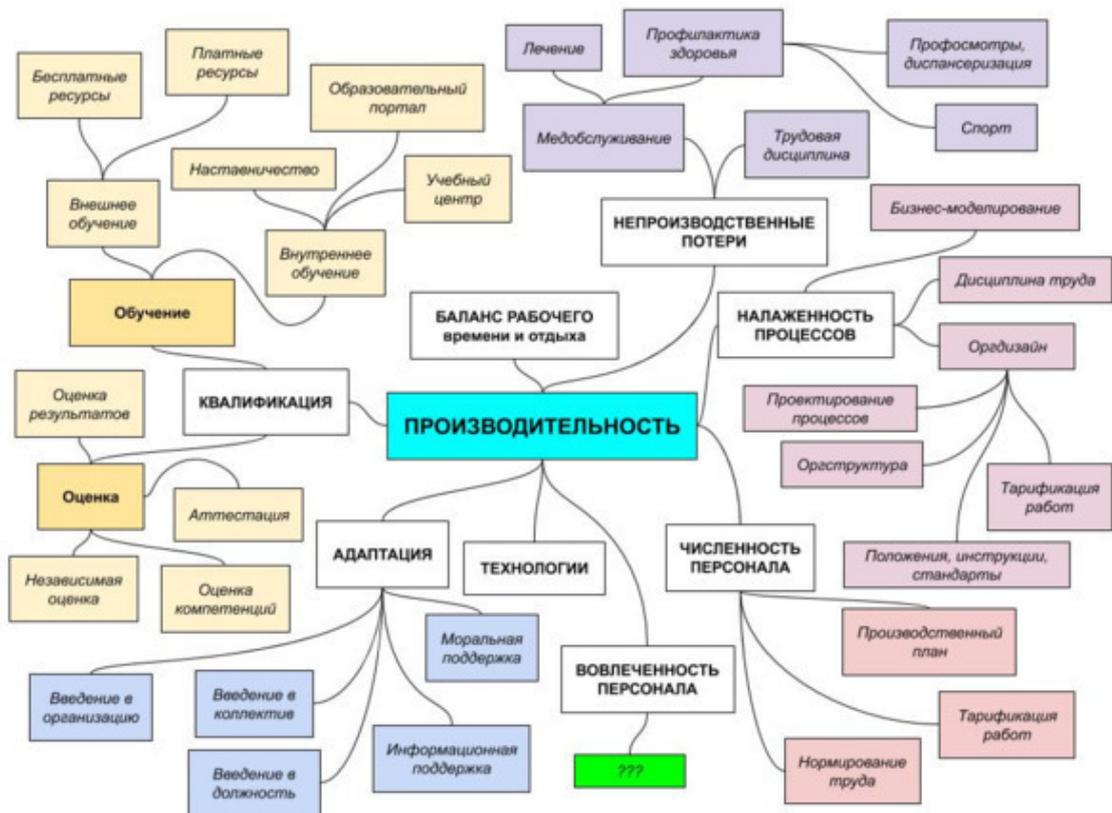


Рисунок 2. Производительность персонала.

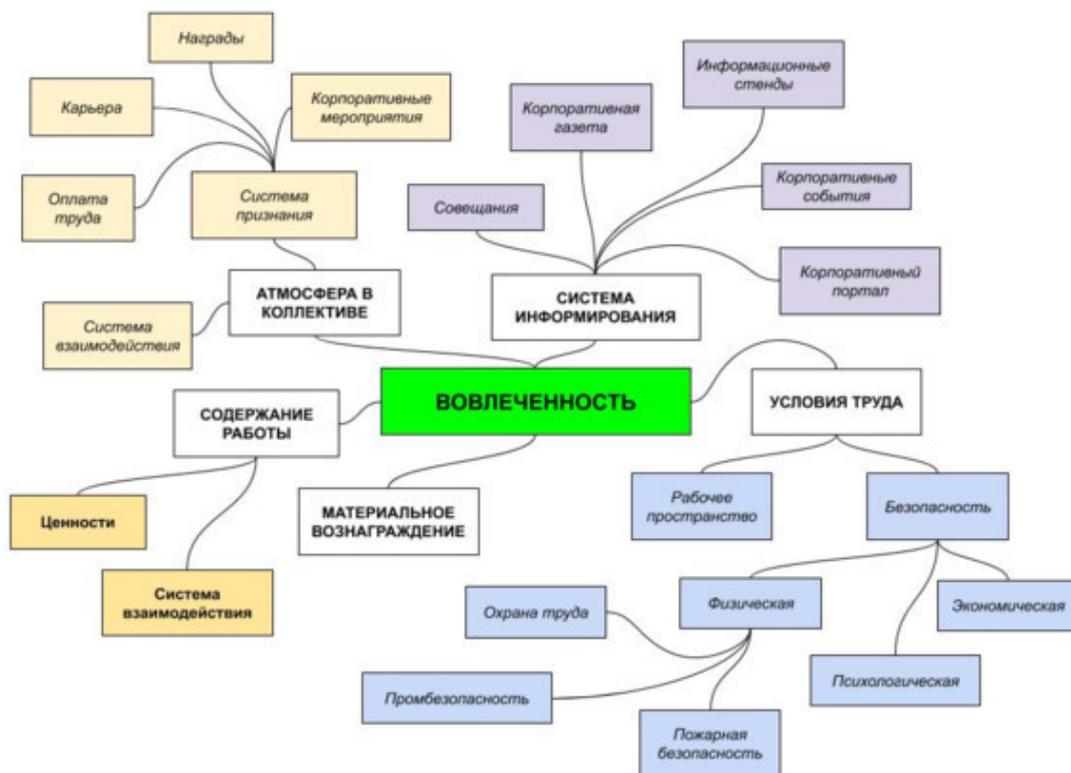


Рисунок 3. Вовлеченность персонала.

Как использовать майнд-карту для своей работы? Карта помогает выбрать направления, которые в текущий момент наиболее важны для развития предприятия. Можно даже заварить коктейль из инструментов разных областей: обучение + мотивация, обучение + коммуникация и так далее. И когда мы видим на карте, на какие цели работают отдельные мероприятия внутреннего учебного центра (специалиста по обучению), то становится отчетливее главное отличие внутренней системы развития персонала от внешних учебных центров. Внешние образовательные центры сфокусированы только на процессе обучения. Они не ставят перед собой задачу решить проблемы текучести, адаптивности персонала, не работают на привлечение и удержание. Поэтому чтобы встроить обучение персонала в процессы компании ответьте на вопрос: какая стратегическая задача на текущем этапе стоит перед вашей эйчар-службой – подбор персонала или производительность труда? Выберите элементы на майнд-карте, которые помогут в достижении этих задач. Составьте план и двигайтесь в этих направлениях.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.