Модель учебного центра

Выполнила: Овсепян Анна

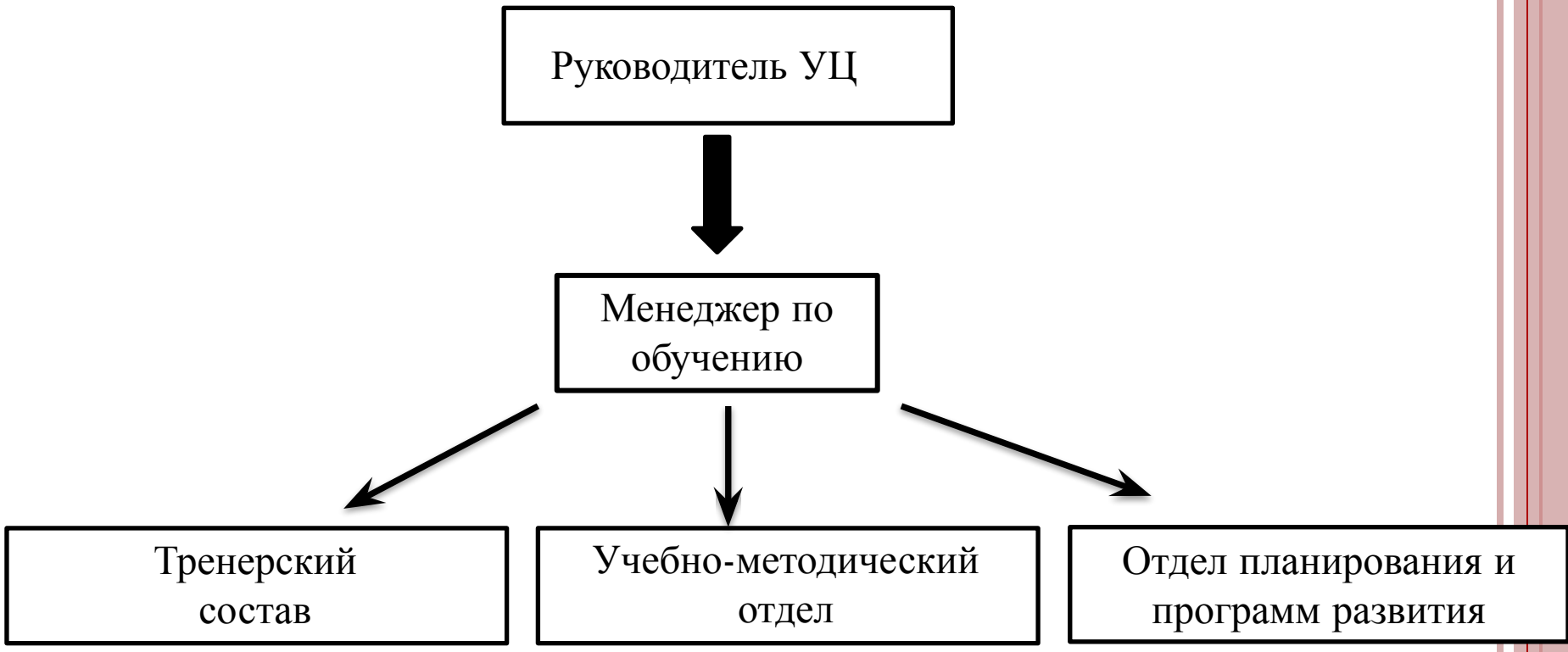
Группа: ОБ16-18

4 курс

- **Компания «TOP DISH»** это торговая фирма, осуществляющая продажу столовых приборов, предметов для сервировки и украшения столов премиум класса.

- **Учебный центр** будет являться перспективным и развивающимся центром по работе с персоналом.

Организационная структура УЦ:



- **Учебный центр внутри компании** – это самостоятельное подразделение, со своей структурой; выполняющее цикл работ по обучению, адаптации, оценке сотрудников и планированию программ развития;

- **Цель создания учебного центра** - обеспечение сотрудников, работающих в компании, качественными обучающими программами и совершенствование уровня знаний для достижения долгосрочного конкурентного преимущества компании.

Задачи УЦ:

- обеспечение сотрудников качественными программами обучения и совершенствования знаний;
- предоставление своевременных для бизнеса и персонала данных;
- методическое обеспечение для внедрения новых продуктов и услуг;
- постоянный анализ и контроль результативности обучения сотрудников;
- обучение с учетом корпоративных ценностей, в том числе исторических, культурных и проч.

Этапы создания учебного центра:

1 Этап

Подготовительные мероприятия

1. Определение и согласование концепции создания учебного центра
2. Обеспечение материальной базой
3. Схема внедрения Проекта по организации Учебного центра
4. Назначение ответственных за разработку и внедрение
5. Подбор и назначение руководителя Учебного центра

2 Этап

Методология

1. Разработка и согласование Положения о функционировании учебного центра
2. разработка набора инструкций, регламентирующие работу направления обучения в компании
3. Определение эффективной Модели обучения

3 Этап

Отбор «тренерского состава»

1. Определение компетенций внутренних тренеров
2. Составление задач, которые будут выполняться
3. Проведение отбора и согласование позиций в структуре организации

4 Этап

Обучение тренеров

1. Формирование обучающих блоков для тренеров с целью реализации единых стандартов в обучении
2. Разработка системы мотивации
3. Развитие и обучение в периоде

5 Этап

Последующее функционирование Учебного центра

1. Категоризация персонала (определение квалификационного уровня)
2. Определение потребностей в обучении отдельных групп и категорий персонала
3. Формирование обучающих «стандартизированных программ» блоков согласно потребностей сотрудников, их квалификационному уровню, стратегии компании и руководства.
4. Проведение обучающих модулей
5. Диагностика функционирования обучающей модели и последующая корректировка действий учебного центра
6. Расширение возможностей реализации обучающих программ (например, внедрение системы дистанционного обучения)

Виды обучения:

- Тренинг

- Наставничество

- Кейсы и деловые игры

- Мастер-классы

Обучаемые сотрудники:

- Поток новичков
- Поток постоянных сотрудников
- Поток кадрового резерва

Обучающие сотрудники:

- Тренеры
- Приглашенные специалисты

Принципы при создании УЧ:

- Системность
- Связь с бизнесом
- Практичность
- Универсальность
- Развитие

Этапы формирования бюджета:

Чтобы сформировать бюджет на обучение и развитие сотрудников необходимо:

- определить потребность в обучении;
- составить предварительный план обучения;
- определить структуру и вид бюджета;
- рассчитать суммы затрат;
- оформить проект бюджета;
- согласовать, защитить и утвердить бюджет.

Нормативные документы:

- Создание должностных инструкций для тренеров.
- Создание учебного плана.
- Положение об обучение персонала организации.
- Приказ о создании учебного центра.

Итог:

- Важной составляющей организации является - отлаженный процесс обучения внутри компании. Потому что новому человеку необходимо знать – что продавать, как продавать и зачем это делать !

- Функция учебных структур – это сохранение и трансляции информации, наработанных схем всем сотрудникам.

- **Чтобы бизнес-процесс был эффективен, надо людей учить !!!**