

# Организация электронного обучения в производственной компании

На примере ООО «Завод  
Шинглас» корпорации  
«ТехноНИКОЛЬ»

## **TQM (один из принципов Эдварда Деминга):**

- «Следует ввести современные методы формального обучения, особенно для новых сотрудников. Обучение в процессе работы неприемлемо, поскольку новый работник, вероятнее всего, станет «учиться» по накатанному пути, выполняя работу рядом с «ветеранами», которые могут противиться нововведениям TQM. Обучение возможно и для внешних заказчиков, если оно ориентирует их на цели, к которым стремится компания. Позже, когда компания будет ждать от этих внешних заказчиков качества запросов определённого уровня, их предварительное обучение окажется полезным».

## **Деннис Паули (вице-президент Chrysler):**

- В прошлом мы прежде всего стремились к тому, чтобы привлечь в компанию хорошо образованных и обученных менеджеров. Теперь мы поняли, что рабочие конвейера не менее важны. По крайней мере наши рабочие должны быть не хуже японских, иначе мы просто выйдем из игры.

# Содержание

- Часть 1. Общее описание проекта
- Часть 2. Учебный контент
- Часть 3. Развитие системы

Длительность **30** минут.

# Общее описание проекта

# С чего все начиналось?

- **НОВЫЙ завод;**
- **новое оборудование;**
- **НОВЫЕ сотрудники.**

# Зачем нужно обучение производственному предприятию?

- Общие (широко известные) причины:
  - сложность оборудования и технологических процессов на современном предприятии;
  - необходимость сохранения и накопления знаний;
  - необходимость дополнительного обучения сотрудников для каждого конкретного производства.

# Зачем нужно электронное обучение производственному предприятию?

- Актуальность для конкретного производства:
  - сезонное изменение количества персонала;
  - необходимость постоянного доступа к актуальной и достоверной технической информации;
  - возможность многократного использования эталонных данных;
  - желание топ-менеджеров.

# С чего начать построение системы обучения

- Сформировать цели и задачи обучения;
- Определить перечень (категории) специалистов для которых создается система;
- Решить программно-технические вопросы;
- Заручиться поддержкой топ-менеджеров.
- Определить бюджет проекта.



# Участники проекта

- Состав команды проекта со стороны заказчика:
  - главный инженер по новой линии;
  - начальник отдела ИТ;
  - менеджер HR-службы.

# Участники проекта

- Состав команды проекта со стороны исполнителя:
  - руководитель разработки учебного контента;
  - ИТ специалист;
  - технические консультанты;
  - специалисты по разработке графики и визуализации.

# Сложности при реализации проекта

- нехватка информации;
- сложность в разработке и внедрении системы стимулов для обучения (самообучения) персонала;
- макрофакторы (экономика, политика).

# Учебный контент

# Что должен знать рабочий на предприятии?

- Свое место и роль в технологическом процессе;
- Технику безопасности на своем и соседних участках;
- Устройство и правила эксплуатации оборудования ;
- Правила и порядок ремонта оборудования;
- Особенности технологического процесса на своем участке;
- Порядок контроля качества продукции на своем участке;
- и т.д.

# Структура учебных программ

	Оператор станка 2				Инженер по качеству			
	Станок 1	Станок 2	Станок N		Станок 1	Станок 2	Станок N	
Устройство	Yellow	Yellow	Yellow	Blue	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Эксплуатация	Blue	Yellow	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Ремонт	Blue	Yellow	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Техника безопасности	Yellow	Yellow	Yellow	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue
Контроль качества	Blue	Yellow	Blue	Blue	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow

# Этапы обучения

1. Первичное обучение – только самое необходимое;
2. Плановое обучение в процессе деятельности – наращиваем базу знаний;  
(зависимость от тех. процесса)
3. Экстренное обучение – корректировка деятельности.

# Требования к контенту

1. Достоверность ;
2. Наглядность информации;
3. Нелинейность построения курсов;
4. Уклон в сторону техники безопасности;
5. По возможности должны использоваться интерактивные тренажеры.



# Контент в курсах

3D

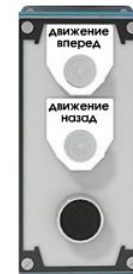


Статичная графика

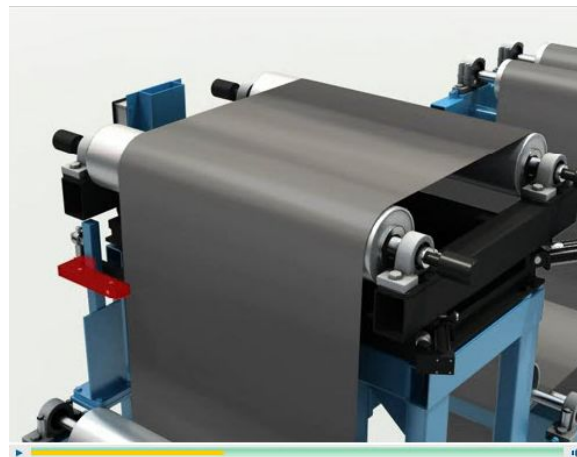
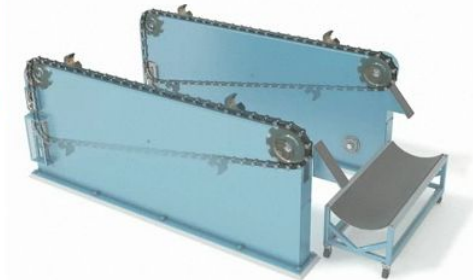
Интерактивные  
тренажеры



Анимация



Для того чтобы цепь станка  
вращалась необходимо **нажать и  
удерживать** соответствующую  
кнопку на пульте управления.



# Разработка курсов

- Предварительный анализ;
- Дизайн курса;
  - Разработка курса, проведение пилотного обучения, доработка;
- Проведение обучения;
- Оценка.

# Развитие системы

# Жизненный цикл системы электронного обучения

- Установка, настройка, разработка первичного учебного контента и ввод в эксплуатацию
- Поддержка актуальной информации в учебных модулях. Добавление новой информации
- Нарращивание функциональности

# Как привлечь сотрудников на свою сторону при внедрении СДО?

- 1. Грамотно встроить систему обучения в общем в систему мотивации персонала. Вызвать интерес к обучению со стороны работников.
- 2. Сформировать позитивное восприятие СДО сотрудниками.
- 3. Выстроить гибкую, эффективную систему курсов с индивидуальным набором обучающего материала.
- 4. Избегать формального подхода при создании контента курсов и оценке знаний сотрудников.

**Нужно всегда помнить, что СДО – это не волшебная палочка. Это удобный и эффективный инструмент, позволяющий Вам достичь запланированных Вами результатов в Вашей работе с персоналом.**

**Спасибо за внимание!**

**ВАШИ ВОПРОСЫ**