



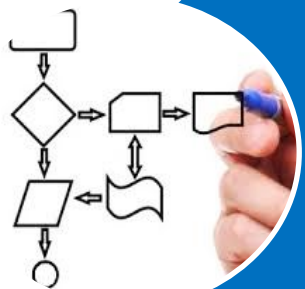
СК – 14.02.05
УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ,
КВАЛИФИКАЦИЕЙ И
ОЦЕНКОЙ РАБОТНИКОВ
(ДЛЯ РАБОТНИКОВ МЛСП
ПРИРАЗЛОМНАЯ)

14.05.2015



Цели процесса:

- Периодическая оценка и развитие компетенций работников
- Распространение накопленных и привлечение новых знаний; взаимный обмен опытом между работниками
- Повышение организационного потенциала «ГПН-Ш»



Задача процесса – формирование принципов/методов управления обучением, квалификацией работников и определение требований и порядка оценки работников.



Развитие под конкретные цели, поставленные бизнесом

- Обучение представляет собой набор инструментов, методик оценки квалификации и обучения работников



Ответственность руководителей и учет специфики дисциплин



Регулярная оценка работников и оценка эффективности программ

- На основе результатов оценки квалификации работников и их профессионального потенциала принимаются решения о включении работников в программы обучения



Соблюдение отраслевых стандартов и социальная ответственность

- Общество обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации для обеспечения безопасности производственного процесса
- Общество предоставляет возможности для дополнительного профессионального обучения, с целью развития талантов
- Общество инвестирует в развитие профильного высшего образования

Методические подходы используются в процессе оценки и обучения работников.

- Компетентностный подход
- Дисциплинарный (функциональный подход)
- Системный подход





Руководители начального звена – руководители, в подчинении которых находятся рабочие, специалисты, эксперты и менеджеры



Специалисты – работники с высшим образованием, выполняющие инженерно-технические функции



Рабочие – лица, занятые созданием материальных ценностей, ремонтом, перемещением грузов и пассажиров, оказанием услуг



Молодые специалисты – данная группа работников, ее порядок обучения и оценки описаны в Стандарте Общества СК 14.07.02



Молодые рабочие – вновь принятые рабочие без опыта работы в данной сфере, имеющие наставника

ОСНОВНЫЕ ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЕЙ И ОБУЧЕНИЕМ РАБОТНИКОВ



ФОРМИРОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- ❑ Описание (формализация) профессиональных компетенций и профессиональных стандартов
- ❑ Утверждение требований к профессиональным знаниям и навыкам, которые необходимы для успешного выполнения работником своих должностных обязанностей.



ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- Оценка текущего состояния компетенций, разработка индивидуального плана развития работника и дальнейшего планирования карьеры
- Информирование руководства «ГПН-Ш» о текущем состоянии квалификации работников в целях планирования развития производственных подразделений и повышения организационного потенциала

ДЛЯ ЧЕГО НЕОБХОДИМА ОЦЕНКА?

Оценка проводится с использованием теоретических и практических тестов по профессиям в форме тестирования и методом экспертной оценки:

- ❖ При приеме на работу
- ❖ В рамках ежегодной проверки знаний ГПН-Ш
- ❖ При принятии решения о повышении в другую должность – **принимаются**
- ❖ В процессе обучения на курсах по



Участники	Функции
Работник, участвующий в оценке	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Проходит тестирование, самооценку, Получает уведомление об участии в оценочной сессии <input type="checkbox"/> Просматривает собственные персональные данные <input type="checkbox"/> Отвечает на вопросы теста, выставляет самооценку <input type="checkbox"/> Получает индивидуальный отчет об оценке собственных компетенций <input type="checkbox"/> Проходит оценку на заседании экспертной комиссии и отвечает на ее вопросы.
Непосредственный руководитель	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Оценивает профессиональные компетенции подчиненного и его результативность ▪ Участвует в процессе оценки подчиненного через кадровую систему ▪ Получает уведомление об участии в оценочной сессии ▪ Выставляет оценки подчиненному ▪ Получает отчет об оценке компетенций подчиненных
Управление по работе с персоналом	<ul style="list-style-type: none"> ○ Формирует и согласовывает план оценки ○ Доводит до работников принципы и правила поведения ○ Выполняет информирование руководителей и работников, проходящих оценку ○ Формирует результаты оценки ○ Осуществляет поддержку проведения тестирования, самооценки, оценки руководителем ○ Рассылает уведомления назначенным работникам по email ○ Загружает обновления банка тестовых вопросов ○ Формирует сводные отчеты по итогам оценки
Эксперты или экспертная комиссия	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Назначается или формируется для проведения оценки на определенный срок ❖ Изучает результаты тестирования, практической работы и документов, подтверждающий квалификацию работника ❖ Проводит заседания с целью согласования оценки квалификации работника ❖ Формирует рекомендации по результатам совещаний

- **Оценка знаний, навыков для рабочих**
- **Экспертное интервью, интервью по компетенциям**
- **Тест знаний по компетенциям/ проф. Стандартам**
- **Центр оценки, центр развития**
- **Квалификационный экзамен**



- **Инициация оценки**
 - Оценка осуществляется ежегодно.
 - Инициаторами проведения могут быть: руководитель работника, руководители подразделений, ЗГД по направлениям деятельности.
- **Планирование оценки**
 - Определяется список работников, проходящих оценку
 - Определяется метод и инструменты оценки
 - Определяется график и последовательность оценки по подразделениям
 - Происходит информирование руководителей подразделений о планируемой оценке
- **Организация оценки**
 - Прием заявки
 - Организация проведения оценки
 - Передача информации о результатах оценки

- **Оценка теоретических знаний**

- Проводится в форме тестирования с помощью СМТК или буклета с тестами
- Доказательной базой компетенций по теоретической оценке могут быть:

- **Оценка практических знаний**

- Проводится методом экспертного оценивания руководителями, наставниками и представителем УРП в форме:
- Проверки последовательности и содержания действий по операционной карте
- Проверки действий в реальных производственных ситуациях
- Проверки ранее выполненных работ и заданий
- Критериями оценки владения практическими навыками является:
- Качество выполненных работ, производительность труда, применение рациональных и безопасных приемов и методов труда, знание и соблюдение правил промышленной безопасности и культура труда.

Необходимый минимальный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков должен быть не менее 75%

Обратная связь по результатам оценки предоставляется специалистом по работе с персоналом руководителям подразделений, начальнику платформы и ЗГД по направлениям деятельности.



Результаты оценки используются при планировании модульного обучения с целью ликвидации выявленных пробелов в знаниях и навыках.

