

Проект «Запуск эффективной системы обучения и адаптации сотрудников»



Липецкая
область

При помощи методов бережливого производства в Липецкой области был оптимизирован процесс корпоративного развития сотрудников службы занятости. Этим опытом сегодня делятся Екатерина Стебенева, инспектор отдела технологии работы, административных регламентов и контроля качества предоставления услуг, а также Наталья Степанова, начальник отдела рынка труда и трудоустройства Кадрового центра «Работа России» Липецкой области.



Екатерина Стебенева



Наталья Степанова



Проблематика

- ▶ Отсутствие системного процесса профессионального обучения вновь принятого сотрудника
- ▶ Низкая вовлеченность в процесс собственного профессионального развития
- ▶ Низкие показатели результатов по итогам существовавшей системы обучения



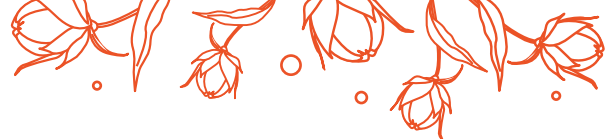
Цель проекта

- ▶ Увеличение доли успешно завершивших обучение
- ▶ Сокращение временных затрат на обучение сотрудников, проживающих в Липецкой области
- ▶ Повышение мотивации сотрудников к дальнейшему профессиональному развитию



Выявленные проблемы и их решения

Проблема	Первопричина	Решение
У сотрудников из области большое количество времени затрачивается на путь к месту обучения и обратно	Обучение проходит в управляющем ЦЗН г. Липецка, обучающиеся едут со всех районов области	Перевести обучение в дистанционный формат
Необходимость перевозки сотрудников из разных районов силами ЦЗН для обучения и обратно	Проблемы в логистике, нехватка автомобилей	Перевести обучение в дистанционный формат
Опоздания обучающихся	Большое расстояние до г. Липецка из населенных пунктов региона	Перевести обучение в дистанционный формат
Незаинтересованность во время лекций	Не организованы практические занятия во время обучения	Добавить практические занятия во время обучения
Отвлечение на телефонные разговоры, рабочие чаты	Много рабочих групп и чатов, низкая мотивация на прохождение курса	Мотивация на сдачу итогового тестирования с первого раза, создание доски с рейтингом обучающихся
Большой объем информации за один семинар, сложность в ее усвоении	Предусмотрен только очный формат обучения	Перевести обучение в дистанционный формат, добавить практические занятия во время обучения. Домашнее задание — сделать для себя схемы, которые отразят пройденный материал



Проблема

Нет возможности просмотреть/изучить пропущенный материал в удобное для сотрудника время (лекции, презентации)

Первопричина

Обучение проходит в очной форме

Решение

Рассылать все материалы после каждого занятия

Отсутствие навыков преподавания у лектора

Не хватает опыта и специализированных знаний

Обучить лекторов на курсах преподавания. Организовать тренинги для лекторов.



Результаты улучшений

- ▶ Экономия **24 часа** времени обучающихся и **700 л бензина** за счет перехода на дистанционный формат обучения сотрудников, проживающих в области
- ▶ Доля сотрудников, успешно завершивших обучение, возросла с 82 до 100%
- ▶ Сформирована «База знаний» для обучения сотрудников

Чтобы узнать больше о проекте, напишите или позвоните

StebenevaEY@admlr.lipetsk.ru
тел.: +79513091337

Stepanova-NA@admlr.lipetsk.ru
тел.: +79508073152