

Предварительное предложение по проекту

«Построение системы обучения на рабочем месте (СОРМ)»

Цель проекта – сформировать эффективную адекватную бизнесу модель обучения сотрудников с опорой на внутренние знания/навыки и без отрыва от профессиональной деятельности.

Этапы проекта

- 0. Подготовительный этап** – согласование условий и форм сотрудничества
- I. Этап диагностики (исследования)** – понимание условий функционирования будущей системы
- II. Этап разработки** – формирование условий и инструментов для успешного внедрения системы
- III. Этап внедрения** – внедрение в жизнь разработанных моделей и алгоритмов
- IV. Этап сопровождения** – сопровождение работающей СОРМ для усиления эффекта

Результат проекта – внедрение автономно работающей системы повышения эффективности специалистов («новобранцев») с уменьшением потерь на подборе кадров.

I. Этап диагностики (исследования)

Задачи, требующие своего решения в рамках проекта на данном этапе

| |
|---|
| Анализ предыдущего опыта наставничества в Компании-Клиенте (плюсы/минусы) |
| Выявление и анализ организационно-корпоративных предпосылок внедрения системы наставничества (ценностных, управленческих, структурных и т.д.) |
| Отбор потенциальных наставников (кто может быть успешным наставником) |
| Анализ (если есть) профиля компетенций наставников и их «учеников» |
| Выбор и анализ показателей эффективности наставников |
| Анализ моделей признания и поощрения сотрудников обучаемых подразделений, а также их наставников |
| Пред-замер по выбранным сотрудникам: оценка их эффективности до включения их в систему наставничества |

Время на реализацию этапа: 3-4 недели

II. Этап разработки Системы обучения на рабочем месте (СОРМ)

Задачи, требующие своего решения в рамках проекта на данном этапе

| |
|---|
| Разработка Плана мероприятий по внедрению системы Обучения на рабочем месте - СОРМ (или наставничества) |
| Разработка нормативных и регламентирующих документов (положений, инструкций и т.д.) для эффективного внедрения и управления СОРМ |
| Разработка HR- и управленческих инструментов по поиску, привлечению и вовлечению наставников в данную систему |
| Формирование направлений обучения/развития сотрудников с помощью данной системы с описанием необходимых знаний/навыков (компетенций) |
| Разработка модели (взаимосвязанных принципов и алгоритмов) признания и поощрения наставников за успех на данной профессиональной роли |
| Разработка целостной программы подготовки и развития наставников с учетом накопленных внутренних знаний и опыта. |
| Построение экономической модели (при необходимости) эффективности СОРМ в реальной практике Компании-Клиента |

Время на реализацию этапа: 1-3 месяца

III. Этап внедрения СОРМ

Задачи, требующие своего решения в рамках проекта на данном этапе

| |
|--|
| Презентация СОРМ для руководителей и сотрудников подразделений, участвующих в данном проекте |
| Формирование первичной группы наставников |
| Обучение наставников, в соответствии с разработанными/выбранными программами |
| Внедрение модели признания и поощрения для наставников, направленной на усиление вовлечения сотрудников во внутренний процесс обучения |
| Усиление организационной (корпоративной) культуры в соответствии с принятой системой ценностей в рамках проекта СОРМ |
| Введение в жизнь новых/измененных нормативных документов, связанных с функционированием СОРМ |
| Обучение наставников знаниям/навыкам, необходимым в новой профессиональной роли |

Время на реализацию этапа: 1-2 месяца

IV. Этап сопровождения

Задачи, требующие своего решения в рамках проекта на данном этапе

| |
|--|
| Консультационная поддержка руководства и ключевых специалистов по вопросам управления и развития наставничества в Компании |
| Замеры эффективности наставничества по компании в целом и по выбранным подразделениям |
| Обсуждение практики применения новых знаний, навыков, моделей поведения и управления с наставниками |
| Замеры результативности персонала в новых условиях/ситуациях обучения |
| Консультативная поддержка наставников в вопросах применения новых методов обучения |
| «Полевые наблюдения» консультантов с обратной связью для наставников, их руководителей и сотрудников HR-службы |
| Индивидуальное обучение (коучинг) для руководителей и ключевых специалистов по применению новых навыков в новых ситуациях |

Время на реализацию: 3-6 месяцев

Задачи каждого из этапов, по практике внедрения данной системы, взаимосвязаны между собой.

Предварительно, задачи на каждом этапе предполагают равномерное распределение нагрузки консультантов и связанную с этим «равномерную» стоимость работ.

Экономический расчет проекта будет предложен на основе выбора Заказчиком содержательной части и определения объемов работ.

С уважением, консультанты «Эксити группа»,

[e-mail: exciti@exct.ru](mailto:exciti@exct.ru)