

ПРОТОКОЛ

обсуждения экспертного доклада на тему:

«Корпоративная система обучения ТОО «Богатырь Көмір»»

г. Нур-Султан

15:00 – 16:20 ч., дистанционно

12 мая 2020 г.

Присутствовали:

1. Айдарханова С.А., директор ТОО «Оркен Медиа»;
2. Алимбаев С.Т., зам. директора департамента экономики и тарифообразования НПП РК, к.т.н.;
3. Алирахим С., директор ТОО «ASSET HR»;
4. Байжумова А.З., руководитель компания «Umbrella Training & Consulting»;
5. Исабеков М.У., директор Корпоративного фонда "KAZLOGISTICS", к.т.н.;
6. Мамбеталина А.С., доцент ЕНУ им. Л. Гумилева, к. пс. н.;
7. Махамбетов С.А., председатель Ассоциация субъектов жилищной сферы «Шанырақ»;
8. Нурмаганбетов Д.Ш., исполн. дирекция Международного фонда спасения Арала в РК, к.т.н.;
9. Рахимова Г.М., президент Казахстанской ассоциации охраны труда и промбезопасности;
10. Сабралиева М.Д., вице-президента Союза пищевых предприятий Казахстана;
11. Увалеев Ж.Е., исполнительный директор Казахстанской Ассоциации ИТ-компаний;
12. Худова Л.Н., президент Ассоциации предприятий легкой промышленности РК;
13. Шарипова Л.В., начальник учебно-курсового комбината ТОО «Богатырь Көмір»;
14. Шотан С.И., руководитель сектора по учебной работе Таразского госуд. университета, к.т.н.

Тема доклада, эксперт:

1. Корпоративная система обучения ТОО «Богатырь Көмір».

Шарипова Л.В., начальник учебно-курсового комбината ТОО «Богатырь Көмір».

Представлен функционирующий механизм корпоративной системы квалификаций отдельного предприятия ТОО «Богатырь Көмір» (на 43 слайдах), который включает: 155 профессий (по более 5 отраслям), стандартизацию видов работ технологического процесса, порядок формирования заказа для подготовки и развития работников, классификацию должностей по 7 уровням, органы управления системой квалификации предприятия, трехмодульную корпоративную систему обучения, планы-трансформеры обучения, формы производственного обучения, дуальное обучение, оценку уровня подготовленности, посредством аттестация и квалификационных испытаний и др.

Значимые части в содержании доклада:

- трехмодульная корпоративная система обучения (подготовка, переподготовка, повышение квалификации, развитие профессиональных компетенций, оценка (аттестация, испытание) обязательное обучение);
- внедрены и функционируют интеграционный и конструктивный принципы системы обучения;
- в формировании плана обучения предусмотрены конкретные действия от технического директора до руководителя подразделения (5 должностных лиц);
- в едином плане обучения 6 разделов, определяющих виды и учебные мероприятия для подготовки и развития 10 000 работников;
- ежегодно более 1000 учебных проектов, реализуются учебными мероприятиями;
- главные специалисты (высококвалифицированные работники) участвуют в разработке учебных программ, в учебных мероприятиях внутреннего обучения, выборе методик обучения и разработке нормативных документов;
- структура системы квалификаций предприятия: управление персоналом, учебно-курсовой комбинат, методический совет, методический кабинет; учебные пункты структурных единиц (организаторы учебных мероприятий);
- 155 рабочих профессий по 7 отраслям (ж.-д. и авто- транспорт, горный профиль, электротехнический и др.);
- методические документы (сборники программ, индивидуальные планы обучения);
- 4 метода обучения в профессиональной подготовке по рабочим профессиям;
- 7 субъектов учебных процессов;
- оптимальная и удобная для предприятия классификация должностей по 7-ми уровням;

- 8 форм обучения развития профессиональных компетенций;
- пример 4-х ступеней подготовки кадрового потенциала и развитие управленческих компетенций руководителей и специалистов среднего звена;
- оценка профессиональных компетенций включает презентацию, оценку деятельности, аттестацию;
- информационные листы обучения, разработанные по теории системы «канбан»;
- планы-трансформеры составляются на основе необходимых видов деятельности, функций и операций, выполняемых на конкретном рабочем месте с учетом специфики производства;
- дуальное обучение с местами теоретического и производственного (на рабочих местах) обучения.

Значимые мнения при обсуждении:

- оценка и аттестация как фактор развития сотрудников;
- 7 уровней должностного, карьерного роста;
- модель компетенций формируется на основе нормативных требований и функций рабочих мест;
- возмещение затрат на обучение и стимулирование специалистов предприятия за участие в системе квалификаций;
- учет и применение профстандартов, отраслевых рамок квалификаций по профессиям предприятия;
- определение востребованной профессии;
- количество должностей, соответствующих 155 профессиям;
- индивидуальный планы обучения на 1-го обучаемого или на 1 учебный курс;
- пример участия производственников в учебном процессе, разработке учебных программ;
- шаги по разработке модели компетенций по категориям (основа системы обучения) – набор ключевых компетенций, определяющих требования для эффективного выполнения задач на конкретной должности, в конкретной профессии или организации;
- в системе завязаны работники самого учебного комбината, структурные руководители, мастера;
- отбор обучаемых и обучающих;
- развитие, проверка, аттестация педагогических навыков;
- требования, предъявляемые к преподавателям, консультантам и инструкторами производственного обучения определены нормами;
- уровень компетенций лекторского состава определяется методическим советом на основе оценки, которую дают методисты, организаторы и сами учащиеся по разработанной методике, имеется достаточный опыт и соответствующее образование;
- на 2 слайде задача как заказ на создание эффективной системы обучения, может быть уточнена главной целью и задачами по её достижению;
- положительный, конструктивный опыт, замечательная, полезная информация для применения на предприятиях;
- позитивный опыт для повышения квалификации работников производственного цикла;
- благодарности за доклад о передовом опыте, фактическом и работающем механизме корпоративной системы квалификаций как основы отраслевой системы квалификаций.

Рекомендации:

1. Согласовать с руководством ТОО «Богатырь Комир» и включить информацию о корпоративной системе квалификаций ТОО «Богатырь Комир» в базу лучших практик Национальной системы квалификаций РК и дуального обучения в РК (*Исабеков М.У.*).
2. Провести анализ и сопоставить опыт КСО ТОО "Богатырь Комир" с требованиями по созданию отраслевой системы квалификации.
3. На основе всех заслушанных лучших, позитивных практик составить рекомендации по общей «идеальной» модели отраслевой системы квалификаций (*Мамбеталина А.С.*).
4. Включить Шарипову Л.В., начальника учебно-курсового комбината ТОО «Богатырь Комир», в состав членов подкомитета по квалификациям.

Председатель



М. Исабеков