

ПОЛИТИКА

в области обучения и развития персонала Акционерного общества «Инфотек-Балтика М»

АО "Инфотек-Балтика М" (далее – Компания) признает, что обучение и развитие работников является ключевым фактором в достижении ее стратегических целей. Поэтому Компания привержена поддержке обучения и развития персонала.

Политика в области обучения и развития персонала является основой для организации обучения в компании. Политика предназначена для определения приоритетов в области обучения персонала, а также методов и форм обучения, способов выявления потребностей в обучении. Политика реализует основные принципы работы с персоналом в части его обучения. Данную политику должны знать и использовать в своей работе руководящие работники Компании, сотрудники службы управления персоналом. С данной политикой может ознакомиться любой работник компании.

Цель и назначение

Обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития. Целенаправленный комплекс информационных, образовательных, привязанных к конкретным рабочим местам элементов, которые содействуют повышению квалификации работников Компании в соответствии с задачами ее развития, потенциалом и склонностями сотрудников.

Постоянное развитие персонала происходит во всем спектре деятельности от формального и структурированного до неформального.

Целями настоящей Политики являются:

Обеспечить систематическое планирование, управление, учет и оценку деятельности компании по развитию персонала.

Убедится, что каждый сотрудник обсуждает и согласовывает потребности в своем обучении со своим руководителем по крайней мере раз в год.

Позволить каждому сотруднику рассчитывать на то, что они могут участвовать в деятельности по развитию персонала в зависимости от его роли и потребности.

Принципы

Компания признает, что ее эффективное функционирование зависит от надлежащего уровня поддержки и обеспечения непрерывной деятельности по развитию персонала на всех уровнях.

Развитие персонала- это продолжающийся процесс. При этом ключевым принципом является принцип взаимной выгоды, при котором как Компания, так и отдельный сотрудник могут планировать развитие и получать для этого необходимые средства. Из этого следует, что как отдельный

сотрудник, так и Компания обязаны выполнять различные потребности в области развития с течением времени и с изменением карьеры.

Основные методы и формы обучения, используемые в компании

Обучение на рабочем месте.

Применяются следующие формы обучения — демонстрация, наставничество.

Демонстрация – метод, при котором учащимся рассказывают или показывают, как выполнять работу. Приемы выполнения работы работнику демонстрирует его непосредственный руководитель или опытный сотрудник.

Наставничество (кураторство) ориентировано на взаимообмен жизненным и практическим опытом, поддержку и развитие сотрудника в целях его карьерного или жизненного роста. Это процесс, при котором специально отобранные и подготовленные сотрудники (наставники) дают указания и советы, помогающие прикрепленным к ним работникам развиваться в своей профессии.

Обучение вблизи рабочего места.

Это – рабочие инструктажи, техническая учеба, использование аудио- и видео учебных пособий, дистанционное обучение.

Рабочий инструктаж – это обучение специально подготовленным сотрудником или линейным руководителем вопросам, связанным с выполнением работы на данном виде оборудования; вопросам, связанным с обеспечением охраны труда или пожарной безопасности на конкретном рабочем месте.

Бизнес-тренинги.

Предназначены для обучения учащихся эффективно действовать в реальных бизнес-ситуациях и приобретению ими практических навыков.

Обучение с отрывом от работы.

Каждый работник имеет право на оплачиваемое компанией профессиональное обучение вне рабочего места.

Основные способы выявления потребностей в обучении

В компании применяются следующие способы выявления потребностей в обучении:

Анализ результатов собеседования и тестирования при приеме на работу новых сотрудников – способ выявляет необходимость краткосрочного обучения при приеме на работу.

Анализ результатов адаптации новых сотрудников – способ выявляет необходимость краткосрочного обучения в период адаптации.

Анкетирование и интервьюирование руководителей подразделений и сотрудников – способ позволяет учесть мнение всех сотрудников организации об индивидуальных потребностях в обучении и позволяет составить полноценный план обучения сотрудников на год.

Анализ специальной внешней информации – способ позволяет учесть изменения внешней рыночной, правовой, технологической обстановки, влияет на корпоративные потребности в обучении, позволяет составить полноценный план обучения сотрудников на год или более длительный период.

Анализ изменений состояния человеческих ресурсов внутри компании – способ позволяет учесть изменения связанные с оптимизацией численности персонала, перемещением сотрудников по горизонтали и вертикали по причинам связанным с планированием карьеры персонала или структурными изменениями, позволяет составить полноценный план обучения сотрудников на год или более длительный период.

Бюджетирование обучения

Бюджет — это документ, который утверждается руководством компании и содержит общий размер затрат, их состав по статья расходов с разбивкой по плановым периодам.

Целью бюджетирования расходов является оптимальное использование финансовых возможностей компании в процессе ее деятельности.

В рамках годового бюджета расходов на персонал в бюджетах структурных единиц компании отдельно планируются расходы на обучение и развитие работников.