8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Как организовать эффективную систему обучения для персонала рабочих специальностей

На курсе слушатели рассмотрят современные подходы к организации системы обучения и профессионального развития персонала рабочих специальностей, получат знания по системе наставничества, по нормативно-методическому обеспечению в сфере профессионального обучения рабочих специальностей, смогут оценить систему обучения на своем предприятии и наметить векторы ее дальнейшего развития.

Дата проведения: 25 - 27 ноября 2026 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC27797

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Стоимость участия: 55 900 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Директоров производственных компаний, заместителей директоров, отвечающих за обучение производственного персонала, начальников производственных цехови подразделений, линейных руководителей фабрик и производств, директоров по персоналу,руководителей отделов обучения и развития персонала, менеджеров по обучению персонала.

Цель обучения

- Предоставить инструменты по организации системы обучения по ключевым рабочим специальностям.
- Ознакомить с формированием методической части обеспечивающей обучение на производственном предприятии.
- Рассмотреть требования законодательства РФ в части организации обязательного обучения.
- Познакомить с успешными практиками производственных предприятий.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Системный подход к-обучению персонала рабочих специальностей.

- Современные подходы к-обучению и-развитию персонала рабочих специальностей.
- Построение эффективной системы непрерывного обучения-— life long learning («учимся всю жизнь»).
- Мировой и-отечественный опыт: успешные практики.

Корпоративная образовательная среда.

- Кадровая политика предприятия.
- Стратегическая роль обучения на-предприятии.
- Влияние кадровой политики на-эффективность работы производственных подразделений.
- Построение системы внутрикорпоративного обучения.

Обеспечение потребности предприятия в-обучении персонала рабочих специальностей.

- Прогнозирование потребности в-обучении.
- Особенности планирования обучения.
- Взаимодействие с-учебными заведениями.
- Профессиональная ориентация молодежи.
- Способы оценки кандидатов.
- Модели компетенций для рабочих специальностей.

День-2.

Построение системы обучения.

- Специфика обучения персонала рабочих специальностей.
- Формы, методы и-инструменты обучения.
- Методология обучения: составление программ, структура курса, практика.
- Электронное обучение. Автоматизация и-цифровизация обучения, облачные платформы, чат боты, личные кабинеты. Ролики и-онлайн курсы.
- Формы контроля знаний и-навыков.
- Завершение обучения: экзамены, аттестация. Документы об-образовании.

Первичное обучение: адаптация и-наставничество.

- Адаптационные программы.
- Технологии адаптации новых сотрудников.
- Наставничество. Институт внутренних тренеров.
- Инструменты оценки эффективности работы наставников, внутренних тренеров, инструкторов.
- Повышение эффективности подбора и-отбора персонала по-результатам адаптации новичков.

Программы мотивирования и-стимулирования к-обучению.

- Особенности обучения сотрудников разных возрастных и-социальных групп.
- Поощрение наставничества.
- Вовлеченность персонала.

Оценка эффективности и-результативности обучения.

- Ключевые факторы успеха.
- Инструменты оценки эффективности обучения.
- Анализ эффективности обучения. HR-аналитика в-бизнес-процессе «обучение»: как выстроить систему KPI обучения.

День-3.

Нормативно-методическое и-документационное обеспечение обучения.

Нормативное обеспечение системы подготовки рабочих кадров на-производстве.

- Законодательные акты, регулирующие подготовку персонала. Иерархия законодательных и-нормативных актов.
- Законодательство об-образовании: обзор и-комментарии.
- Соблюдение требований трудового законодательства. Комментарии к-изменениям трудового законодательства 2026 г.
- Внедрение профстандартов: как это отражается на-обучении персонала.
- Локальные нормативные акты, первичные учетные документы по-организации обучения работников: как правильно оформить и-учесть все тонкости.
- Документационное сопровождение трудовых отношений с-наставниками, преподавателями, тренерами, инструкторами.

Требования к-квалификации, обязательные для применения работодателями.

- Определение квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Подтверждение соответствия квалификации при приеме на-работу.
- Соотношение профстандартов, ЕТКС, должностных (рабочих, профессиональных) инструкций. Определение квалификации при отсутствии либо неоднозначном регулировании.

- Квалификационные и-тарифные разряды рабочих. Соотношение квалификационных разрядов и-уровней квалификации.
- Порядок присвоения, повышения квалификационного разряда. Присвоение квалификационного разряда по-результатам профессионального обучения. Установление разрядов работодателем. Обязательное профобучение или дополнительное профессиональное образование работников как условие выполнения определенных видов деятельности.
- Квалификационная и-тарифно-квалификационная комиссия: регламентация деятельности.
- Порядок оформления оценки и-аттестации рабочих.
- Влияние СОУТ, и-др. нормативов по-охране труда на-требования к-квалификации при выполнении отдельных видов работ.

Лицензирование образовательной деятельности:

- Какие преимущества и-ограничения получает предприятие, если у-него есть лицензия.
- Проверки контролирующих органов в-сфере лицензирования образовательной деятельности. Этапы подготовки и-проведения. Оформление результатов проверки.

Преподаватели

СУМИН Антон Юрьевич

Эксперт-практик в области управления персоналом и нормирования труда.
Ключевые навыки:
Управление производством, HR, C&B, ОТиЗ, PM, TPS.
Более 25 лет практического опыта обеспечения роста производительности труда, создания и регламентации эффективных систем организации, нормирования и оплаты труда (Госкорпорация «Роскосмос» и её головные организации, АО «Компания «Сухой», приборостроение, наукоемкие и высокотехнологичные производства, строительство, легкая промышленность и иные направления реальных секторов экономик.).

ЖИЖЕРИНА Юлия Юрьевна

Юрист-эксперт, психолог-практик, квалифицированный HR-специалист и коуч, опытный руководитель, успешный бизнес-тренер, автор многочисленных публикаций.

Образование:

Московская государственная юридическая академия, квалификация «юрист».

Дополнительное образование:

- диплом Международного институт менеджмента ЛИНК
- сертификат Научного парка МГУ им. Ломоносова
- сертификат Национального союза кадровиков
- сертификат Бизнес-университета МИРБИС
- обучение у известного психолога М.Е. Литвака
- сертификат Международного университета GLOBAL COACHING

Опыт работы:

Корпоративным юристом в производственно-торговых компаниях – 8 лет.

Директором по персоналу, руководителем HR-проектов в производственно-торговых компаниях – 8 лет.

В консалтинге – 3 года.

Как бизнес-тренер провела более 60 семинаров и вебинаров по управлению персоналом, психологии управления, трудовому праву, кадровому менеджменту.

Публикации:

Автор более 150 публикаций в кадровых журналах, в том числе «трудовые споры», «Кадровое дело», «Директор по персоналу», «Кадровые решения», «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», «Охрана труда: просто и понятно», «Первая полоса», «Справочник кадровика», «Справочник по управлению персоналом» и другие.

Победитель всероссийских HR и правовых конкурсов («Кадровик года - 2013», «HR-года - 2011», «Правовая Россия-2010»).