

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ООО «А-Лизинг»

Р.И. Исмагилов



**ПОЛИТИКА ПО ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ
ПЕРСОНАЛА
Общества с ограниченной
ответственностью «А-Лизинг»**

г. Минск, 2023 г.

Термины и определения, сокращения

Внешнее обучение – обучение (повышение квалификации, тренинги, семинары и т.п.), которое проводится внешними провайдерами и предполагает совместное обучение работников разных организаций.

Внутреннее обучение – обучение, проводимое работниками ООО «А-Лизинг» и имеющее своей целью передачу опыта, знаний, информации, полученных в рабочем процессе или во время обучения, другим работникам.

Внутренние учебные сессии (занятия) – тематические тренинги, адаптированные под внутренние стандарты компании.

Внутренний преподаватель (тренер) – работник ООО «А-Лизинг», признанный эксперт в своей профессиональной области знаний и ведущий преподавательскую деятельность внутри ООО «А-Лизинг» с целью передачи своих знаний и опыта другим работникам.

Дистанционное обучение – обучение работников ООО «А-Лизинг» на рабочем месте или в компьютерных учебных классах. Система дистанционного обучения предполагает наличие автоматизированного рабочего места, специального программного обеспечения и электронных учебных курсов, приобретаемых у внешних провайдеров или разработанных специалистами ООО «А-Лизинг».

Дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

Дополнительное профессиональное образование – вид профессионального образования, получаемого дополнительно к среднему профессиональному и/или высшему профессиональному образованию.

Компетенции – совокупность профессиональных знаний, личностно-деловых и управленческих характеристик работника, необходимых для эффективного решения поставленных задач.

Корпоративное обучение – обучение, в котором принимают участие только сотрудники ООО «А-Лизинг». Корпоративное обучение проводится внутренними преподавателями, независимыми преподавателями (тренерами, консультантами), учебными центрами.

Образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Обучение – целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенциями, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

Обязательное обучение – обучение по правилам и нормам Министерства Труда и Социальной Защиты Республики Беларусь по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности.

Преемник – работник, который имеет профильное образование, обладает практическим опытом и потенциалом для замещения ключевой/ критичной позиции в течение трех лет.

Профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

Профиль компетенций – структурированный перечень компетенций для определенной должности с указанием уровня их развития, необходимого для эффективного выполнения задач.

Развитие персонала – совокупность организационных мероприятий в области обучения, адаптации, периодической оценки профессиональной компетентности кадров, планирования деловой карьеры, работы с Резервом кадров.

Резерв кадров – специально сформированная и подготовленная группа работников ООО «А-Лизинг», сочетающих в себе высокий уровень развития управленческих компетенций и профессиональных навыков, соответствующих корпоративным требованиям и предназначенная для выдвижения на руководящие должности более высокого уровня.

Тренинг – обучение, цель которого – развитие умений и навыков отдельного работника и/или команды, без привязки к профессиональным обязанностям.

Учебная организация – коммерческая или некоммерческая организация, предоставляющая услуги в области консультирования и обучения.

Учебный портал – это веб-интерфейс системы дистанционного обучения работников, доступный с помощью браузера из локальной сети или через Интернет. Используется при реализации образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. Целью использования дистанционных образовательных технологий и электронного обучения является предоставление обучающимся возможности освоения образовательных

программ непосредственно по месту работы или жительства обучающегося, или его временного пребывания (нахождения).

Электронное обучение – организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ ПО ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА

ЦЕЛЬ

Систематизация правил и процедур в области обучения и развития работников ООО «А-Лизинг», направленных на повышение эффективности и качества труда работников на основе гарантированного обеспечения уровня профессиональных компетенций, соответствующих определенной должности (профессии).

ЗАДАЧА

Компания ООО «А-Лизинг» нацелена на профессиональное развитие и личностный рост всех своих сотрудников. Эта политика определяет подход компании ООО «А-Лизинг» к обучению и получению дальнейшего образования.

Эта политика применима ко всем сотрудникам ООО «А-Лизинг», работающим на основе постоянных трудовых договоров (Контрактов) в основном штате компании.

Сотрудник и работодатель несут совместную ответственность за определение требований к обучению и возможностей обучения, образующих составную часть процесса ежегодной Оценки производительности сотрудника и Плана индивидуального развития сотрудника. Дополнительные

требования и возможности обучения могут также обсуждаться в течение всего года и реализовываться по мере производственной необходимости.

ПРИНЦИПЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

Компания ООО «А-Лизинг» поддерживает принцип непрерывного обучения и роста и вместе с сотрудниками, принимает на себя ответственность за то, чтобы все сотрудники имели доступ к соответствующим и необходимым программам обучения и роста как внутри, так и вне компаний. Все руководители несут прямую ответственность за оказание помощи своим подчиненным в поисках эффективного обучения, исходя из того, что:

- Эффективное обучение по большей части проходит по месту работы.
- Обучение должно ставить перед собой ясные задачи на основе рабочих требований и критериев производственных показателей, и эти задачи должны быть четко донесены до работника.
- Важно измерять эффективность полученного обучения.

Роль руководителя:

- Определить вместе с сотрудником, какой уровень навыков и знаний ему требуется для должности, занимаемой им в настоящее время, и для его будущего роста. Как правило, это делается в рамках Плана индивидуального развития сотрудника.
- Удостовериться в том, что сотрудники понимают, почему их отобрали в качестве слушателей учебных курсов.
- Утвердить необходимые бюджетные расходы и график учебы.
- Предоставить возможность сотруднику применить на практике полученные знания после прохождения обучения.

Роль сотрудника:

- Определить области своего роста и совершенствования и предложить способы реализации этих потребностей.
- Предоставить обратный отчет с оценкой курса обучения линейному руководителю.
- Практическое применение усвоенных навыков.

Роль службы по персоналу:

- Поддерживать как линейных руководителей, так и сотрудников при практическом осуществлении этой политики, и, если в этом возникнет необходимость, помочь в определении возможных путей обучения.
- Обеспечить коучинг линейных руководителей и сотрудников, если это будет необходимо, в рамках Плана индивидуального развития сотрудника.

ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ

В ООО «А-Лизинг» реализуются:

- обязательное обучение;
- профессиональное обучение;
- корпоративное обучение/групповое обучение, организуемое с целью охвата большой аудитории работников по заявленной теме.

К видам профессионального (периодического) обучения относятся:

- обучение работников ООО «А-Лизинг» в рамках профессиональной деятельности;

- программы повышения управленческой компетентности работников ООО «А-Лизинг»;
- обучение работников ООО «А-Лизинг» общим деловым навыкам.

Формы обучения

Обучение работников ООО «А-Лизинг» проводится в следующих формах:

- очное обучение – курсы, тренинги, семинары, конференции и т.п.
- организуемые на территории учебных организаций;
- дистанционное обучение – предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту работы или жительства обучающегося, или его временного пребывания;
- электронное обучение – обучение посредством прослушивания вебинаров, общение преподавателем посредством мессенджеров, электронной почты.

Планирование и организация обучения руководителей и специалистов

Обязательное обучение руководителей и специалистов – это обучение, аттестация и проверка знаний работников по правилам и нормам Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и другим государственным нормам, и правилам.

Планирование и реализация обязательного обучения проводится в соответствии с Порядком проведения работы с персоналом в ООО «А-Лизинг» и Регламентом по обучению по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников ООО «А-Лизинг».

Профессиональное обучение

Планирование непрерывного профессионального образования персонала осуществляется исходя из целей и задач, стоящих перед ООО «А-Лизинг», подразделениями, конкретными работниками.

Функции по формированию, исполнению и контролю за выполнением учебных планов и Бюджета расходов на обучение и развитие работников ООО «А-Лизинг» возлагаются на службу персонала.

Планирование Бюджета расходов осуществляется на основании приказа о формировании бюджета на очередной календарный год.

Бюджет расходов на обучение и развитие работников ООО «А-Лизинг» включает в себя все виды затрат, входящие в зону ответственности службы персонала и формируется на основании потребностей подразделений ООО «А-Лизинг». Бюджет на профессиональное обучение формируется путем сбора потребности от подразделений по согласованию с Директором и Руководителем подразделения по направлению деятельности.

Планирование профессионального обучения работников ООО «А-Лизинг» осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- целесообразность;
- актуальность;
- заинтересованность руководителей структурных подразделений в повышении квалификации своей команды.

Принцип целесообразности обучения заключается в том, что средства ООО «А-Лизинг» инвестируются в обучение, организуемое с целью развития ключевых специалистов/экспертов, а также на реализацию проектов, направленных на совершенствование и оптимизацию деятельности подразделений ООО «А-Лизинг».

Принцип актуальности обучения подразумевает, что при выборе учебных программ учитывается практическая необходимость и возможность использования работниками знаний и умений, полученных в ходе обучения.

Заинтересованность руководителей структурных подразделений в повышении квалификации своей команды выражается в достижении поставленных стратегических целей, актуализации знаний, совершенствования выполнения поставленных задач работников.

При планировании профессионального обучения работников учитываются потребности в обучении на очередной календарный год, которые сопоставляются с выделенными средствами/бюджетом.

Средства, которые ООО «А-Лизинг» вкладывает в профессиональное обучение работников, являются инвестициями:

- в надежную и эффективную работу структурных подразделений ООО «А-Лизинг»;
- в развитие работников ООО «А-Лизинг» с целью повышения их профессионализма.

Сбор потребности в профессиональном обучении работников ООО «А-Лизинг» производится работниками службы персонала по форме Приложения 1.

Заявки структурных подразделений ООО «А-Лизинг» на профессиональное обучение в будущем календарном году, согласованные с заместителями директора по направлениям деятельности, направляются ежегодно до 01 сентября текущего года в службы персонала посредством электронной почты на электронный адрес менеджера по персоналу, ответственного за сбор и консолидацию потребности.

При направлении заявки, в письме необходимо указать контактное лицо, ответственное за ее формирование внутри подразделения. Менеджер по персоналу в срок до 01 октября текущего года консолидирует полученные заявки, проводит их анализ и формирует проект обучения и развития персонала с указанием тем обучения, предполагаемых учебных центров (внешних провайдеров), стоимости и периода обучения.

Проект обучения и развития персонала утверждается Директором ООО «А-Лизинг» и доводится до сведения заместителей директора по направлениям деятельности.

Корректировка Проекта обучения и развития персонала производится в течение календарного года по запросу руководителей структурных подразделений при согласовании заместителя директора по направлению деятельности в рамках утвержденного бюджета в соответствии с производственной необходимостью.

Контроль за выполнением Проекта обучения и развития персонала осуществляется менеджером по персоналу.

Корпоративное обучение

Развитие системы корпоративного обучения и активное использование накопленного работниками ООО «А-Лизинг» опыта и экспертных знаний является ключевым фактором для:

- обеспечения преемственности опыта и уникальных экспертных знаний, передаваемых наиболее квалифицированными работниками своим коллегам;
- внедрения целевых программ подготовки новых работников, резерва кадров, повышения квалификации руководителей структурных подразделений ООО «А-Лизинг» и создания проектных команд;
- формирования единого информационного пространства и повышения согласованности действий между структурными подразделениями ООО «А-Лизинг».

Для проведения внутреннего обучения привлекаются внутренние Наставники (преподаватели).

Целями работы внутренних преподавателей в соответствии с Положением являются:

- развитие ключевых навыков работников компании;
- повышение уровня квалификации работников компании;
- приобретение работниками ООО «А-Лизинг» новых знаний, навыков и умений;

- формирование единого информационного пространства и повышения согласованности действий между структурными подразделениями компании.

Внутренним преподавателем может стать любой работник компании, проработавший в компании более 6 месяцев и обладающий набором компетенций, позволяющих ему осуществлять функции по обучению других работников компании, а именно:

- высокое качество выполнения служебных обязанностей;
- знание предполагаемой для преподавания дисциплины;
- четкая, грамотная речь;
- умение выступать перед аудиторией;
- нацеленность на результат;
- лояльность к ООО «А-Лизинг», знание и соблюдение норм корпоративной культуры;
- знание локальных нормативных актов, действующих в ООО «А-Лизинг» и структурных подразделениях.

Потребность в проведении внутренних учебных сессий определяется исходя из количества необученного персонала и возможностей преподавателя.

Расписание внутренних сессий/тренингов составляется менеджером по персоналу.

Календарный учебный план

Подразделение Должность	участник ФИО	Задачи, для выполнения которых требуется обучение	Тема обучения	Планируемый период обучения	Стоимость обучения, руб.	Предпочтительные учебные организации / преподаватели	Комментарии