

Бережливый HR директор

Максимизируйте производительность труда за счет комплексной программы обучения, дающей практические инструменты встраивания бережливого производства по все HR процессы компании



**ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ
В СФЕРЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**





Уважаемый коллега, представляем Вашему вниманию **комплексную программу обучения**, основанную на опыте повышения производительности труда более чем на 4 тысячах предприятий-участников национального проекта «Производительность труда».

Главный фокус программы - **изучение инструментов бережливого производства**, позволяющих директорам по персоналу и сотрудникам HR-служб **выстроить систему управления персоналом** в соответствии с целями предприятия по внедрению бережливого производства, **удерживать ФОТ и численность, при этом увеличивая оплату труда**. По итогам обучения участники смогут **говорить на одном языке с производственниками и оказывать** профессиональную **поддержку руководителям** в задачах по повышению производительности труда.



С уважением, Ирина Жук

ЗГД по обучению

Руководитель Академии производительности ФЦК

По завершению программы участники смогут:

1

Сопровождать внедрение бережливого производства на предприятии

Полученные знания и умения помогают настроить HR-функции под задачу внедрения бережливого производства в организации

2

Выстраивать культуру непрерывных улучшений

Мы учим участников выстраивать систему мотивации и коммуникации для вовлечения всех работников в построение производственной системы организации

3

Оптимизировать HR-процессы

Мы даем инструменты бережливого производства, которые позволяют повышать эффективность HR-процессов

Задачи/навыки HR глазами бизнеса*

1. Регулярные функции HR

- ☐ Найти, обучить и выстроить систему мотивации внутренних и внешних, «неуспокоенных» людей в функцию БП. Навигаторы, руководители/сотрудники проектных офисов
- ☐ Выстроить систему обучения инструментам БП
- ☐ Сохранять Фонд Оплаты Труда
- ☐ Обеспечивать сохранение текущей численности, при этом увеличивать оплату труда, повышая эффективность и продуктивность
- ☐ Выстроить систему целеполагания и КПЭ, и других видов мотивации (в первую очередь нацеленных на экономические эффекты)
- ☐ Встроить все это в систему назначений, кадрового резерва, ротаций
- ☐ Внутренняя коммуникация о БП и публичное поощрение лучших

2. Работа с руководителями и сотрудниками

- ☐ Уметь **преодолевать сопротивление руководителей**
- ☐ Уметь **вдохновлять, мотивировать** людей на применение и развертывание бережливого производства
- ☐ Уметь **встраивать** технологии БП **в работу HR** на всех этапах жизненного цикла сотрудника
- ☐ Уметь **говорить с бизнесом на языке цифр** (операционных и финансовых показателей)

** На основании интервью с HR производственных компаний, экспертов Федерального Центра Компетенций и руководителей предприятий*



Базис программы – HR цикл и действия руководителя и сотрудников подразделений по управлению персоналом, поддерживающие внедрение бережливого производства, построение производственной системы и культуры непрерывных улучшений

Формат программы: **очно-дистанционный**

Выдача **удостоверения о повышении квалификации**

Продолжительность обучения – **6 месяцев**

Обучение включает в себя:

- **5** модулей (**16 очных дней**)
- **70** электронных курсов для самостоятельного изучения, доступ к электронной библиотеке Академии Производительности (более **6 тыс.** книг)
- **4** вебинара
- **12** методик для изучения и применения
- **индивидуальные консультации** с экспертами ФЦК
- **решение практических задач** на своем предприятии/подразделении

Место проведения очных модулей: г. о-г. Москва, Серебряническая наб., Тренинг Центр Академии производительности ФЦК

Содержание программы 1/2

1) Основы БП в производственных и офисных процессах (3 дня, включая Фабрику производственных процессов):

- о что должен знать директор по персоналу о бережливом производстве? Разговариваем с производством на «одном» языке;
- о что такое производственная система и эффект от ее внедрения;
- о потери, клиент, значимая и незначимая работа;
- о инструменты бережливого производства;
- о жизненный цикл сотрудника и встраивание инструментов БП во все этапы.

2) Ключевые инструменты бережливого производства и реализация проектов по улучшениям (4 дня, включая Фабрику офисных процессов):

- о методика реализации проекта улучшений и производственный анализ;
- о картирование - инструмент анализа производственных процессов;
- о 5 С;
- о стандартизированная работа;
- о методы решения проблем;
- о оптимизация HR процессов: личный проект улучшений.

Практика: открытие Проекта улучшений одного из выбранных участником HR-процесса.

3) Подбор персонала/поиск внутренних кандидатов и адаптация (1 день):

- о поиск и подбор кандидатов – от размещения вакансии до принятия решения о найме
- о как встроить в профиль компетенций в описание вакансий;
- о участвовал или делал? Как проверить владение инструментами бережливого производства;
- о адаптация нового сотрудника: как привить привычку анализировать работу и подавать; предложения по улучшениям.

4) Обучение и развитие навыков сотрудника в бережливом производстве (1,5 дня):

- о диагностика существующей системы обучения и развития: 6 критериев и оценка по чек-листу;
- о как организовать обучение и развитие навыков бережливого производства;
- о внутренние тренеры по бережливому производству: поиск, отбор, подготовка и сертификация;
- о основа обучения и развития БП: как разработать матрицу компетенций по бережливому производству и включить требования по бережливому производству в индивидуальный план развития сотрудника.

Практика: построение матрицы компетенций по бережливому производству. Аудит системы обучения и составление плана развития системы обучения

Содержание программы 2/2

5) Оценка знаний и компетенций в БП. Карьера и преемственность (0, 5 дня):

- о проверка знаний: как оценить, не теряя объективность;
- о измерение уровня эффективности/результативности развития компетенций в соответствии с целевыми профилями компетенций;
- о как найти тех, кто готов меняться сам и вести за собой других? Внутренняя система поиска и карьерного лифта для энтузиастов внедрения БП. Развитие и сопровождение «резервистов»;
- о карьера и преемственность: что должен сделать HR, чтобы включить в существующие процедуры требования по бережливому производству.

Практика: разработка инструментов оценки поиска энтузиастов внедрения БП.

6) Мотивация руководителей и сотрудников к применению инструментов бережливого производства (3 дня):

- о роли и ответственность руководителей и HR в мотивации сотрудников;
- о методы нематериальной мотивации на применение и формирование системы ППУ на предприятии. Лучшие практики нематериальной мотивации сотрудников, успешно внедряющих бережливое производство;
- о система Управления Эффективностью (СУЭ) – от декомпозиции к разработке КПЭ;
- о инструменты материальной мотивации - переход со сдельной оплаты на повременную. Как организовать труд так, чтобы люди не стояли и получали больше?
- о карьера и преемственность: что должен сделать HR, чтобы включить в существующие процедуры требования по бережливому производству.

Практика: разработка «библиотеки» инструментов мотивации на внедрение системы ППУ.

Применение одного из выбранных инструментов.

7) Эффективные коммуникации и вовлечение в развитие культуры непрерывных улучшений (2 дня):

- о вовлеченность в БП: как измерить и работать с «западающими» факторами;
- о система продолжений по улучшениям: внедрение, мотивация и вознаграждение сотрудников: платить или не платить за ППУ?
- о система наставничества как часть культуры бережливого производства;
- о как донести выгоды внедрения ПС(БП) до каждого? Выстраиваем коммуникации по продвижению внедрения ПС: СМИ, портал, мероприятия, дни информирования, наглядная агитация.

Практика: оценка уровня вовлеченности. Составление плана внутренней коммуникации.

8) Оптимизируем вспомогательные и офисные процессы: практика оптимизации HR-процессов (2 дня).

Посещение модельного предприятия. Презентации реализованных проектов улучшений.

График обучения

