

**АУДИТ ОБУЧЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛА НА  
ПРЕДПРИЯТТІИ**



Проведение аудита системы обучения позволит оценить эффективность существующей системы обучения на предприятии, а также способность организации к дальнейшему развитию и повышению конкурентоспособности на рынке.



Основная цель системы обучения персонала – компенсировать разрыв между теми компетенциями, которыми обладают сотрудники, и теми, которые необходимы для эффективной деятельности.

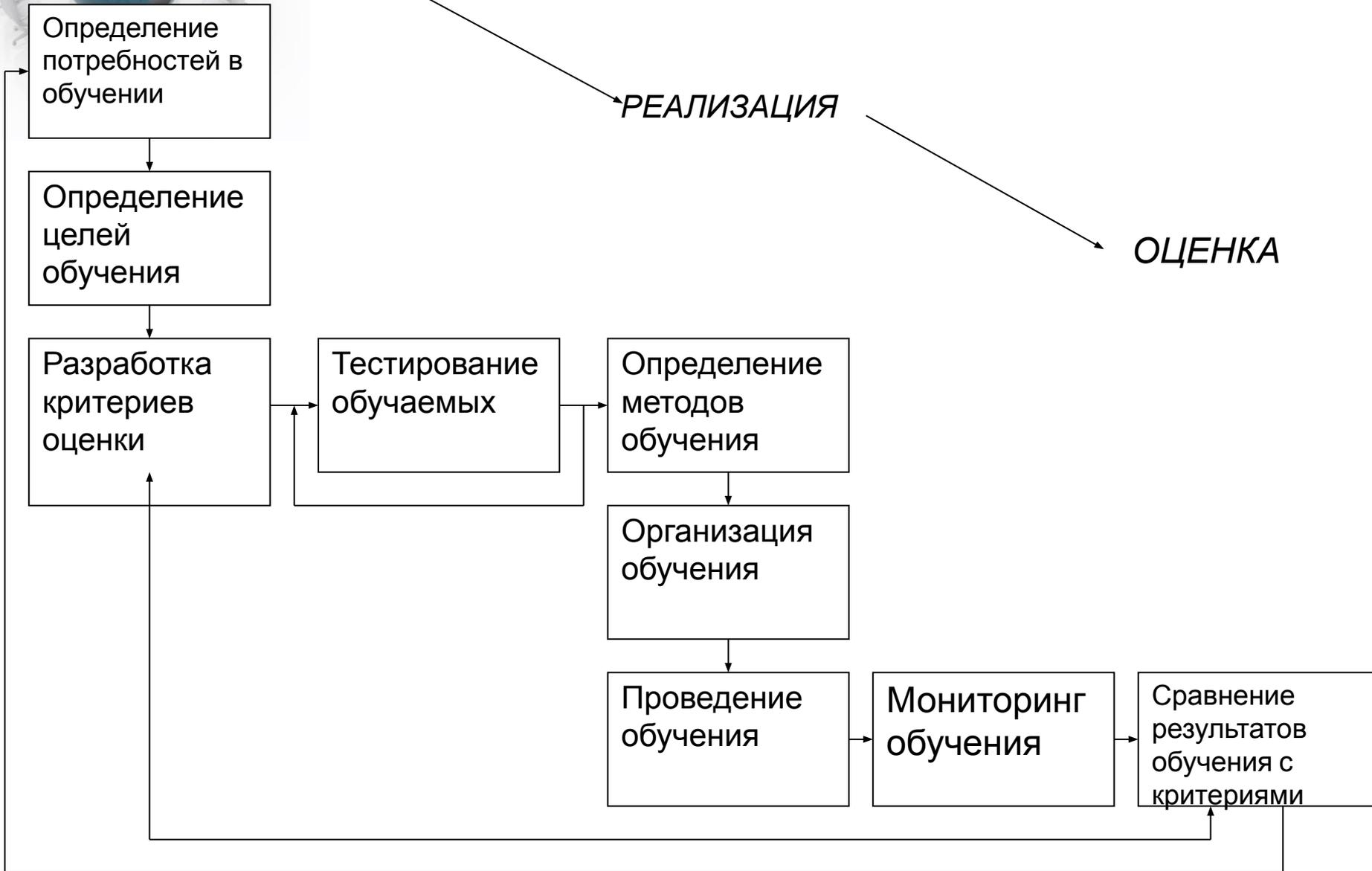
Модели обучения во многом схожи, поэтому за основу будет взята модель обучения персонала по Мордовину С.К., так как она наиболее из всех приближена к идеалу.



# ПЛАНИРОВАНИЕ

# РЕАЛИЗАЦИЯ

# ОЦЕНКА





# Аудит системы обучения персонала

*Аудит системы обучения* – это комплекс мероприятий, направленных на оценку эффективности существующих элементов системы обучения, проводится с целью снижения рисков, связанных с качеством обслуживания, а также с инвестициями в обучение сотрудников.



- **Аудит системы обучения представляет собой комплексную технологию, которая состоит из 4 этапов**
- **Этап 1. Предварительный этап**
- **Этап 2. Сбор и подготовка информации к анализу.**
- **Этап 3. Анализ информации и предварительная оценка результатов**
- **Этап 4. Предоставление результатов аудита системы обучения персонала, т.е. рекомендации по оптимизации и совершенствованию системы обучения на предприятии.**



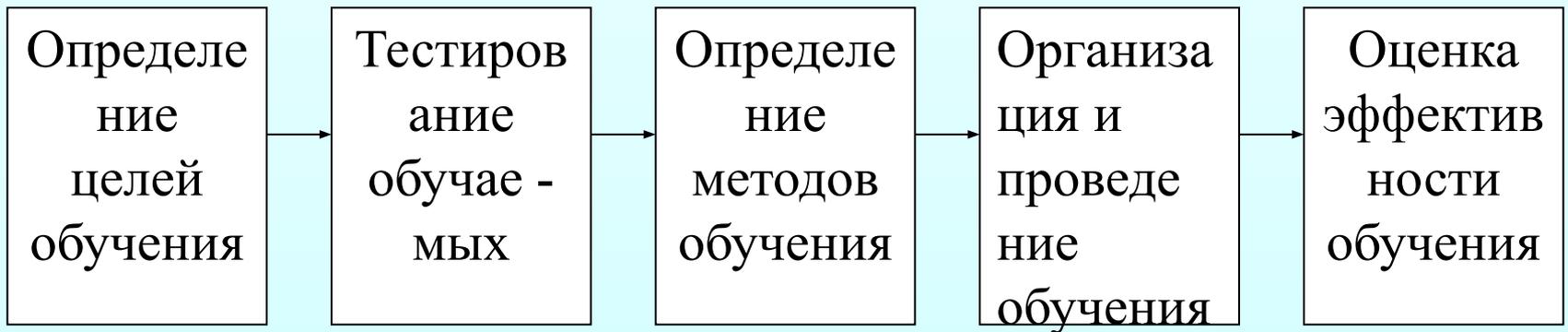
# **АУДИТ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ООО «Бургер»**

1. Социально-экономический анализ предприятия.
2. План аудита системы обучения.
3. Цель аудита системы обучения персонала – получение оперативной информации о состоянии системы обучения персонала, соответствие ее стратегическим целям организации и разработка комплекса рекомендаций по ее совершенствованию.



# Существующая модель системы обучения персонала ООО «Бургер»

ПЛАНИРОВАНИЕ → РЕАЛИЗАЦИЯ → ОЦЕНКА





Показатели оценки обучения персонала.

1. Общий объём обучения(человеко-дни)
2. Средняя стоимость часа/дня обучения.
3. Затраты на обучение одного сотрудника в год.

Анализ документов и расчётов показывает, что модель системы обучения ООО «Бургер» значительно отличается от модели Мордовина С.К., которая была принята за идеал.



- В системе обучения персонала ООО «Бургер» отсутствуют следующие элементы:
- Определение потребностей в обучении (отсутствие данного элемента говорит о том, что несвоевременное принятие решений о проведении обучения резко снижает конкурентоспособность персонала организации на рынке труда).
- Разработка критериев оценки эффективности обучения (на данный момент существующие критерии отражают лишь экономическую сторону).
- Мониторинг обучения (контроля за обучением как такового нет, что может отрицательно сказаться на его результатах).



## Выводы и рекомендации.

1. Процесс обучения должен быть циклическим, а не простой последовательностью действий. Обучение и развитие – это непрерывный процесс, который должен заранее планироваться.
2. Необходимо создать систему обучения с учетом потребностей различных категорий сотрудников, и главное при этом – составление индивидуальных планов развития сотрудников.



3. Необходимо разработать положение об обучении персонала и сопутствующие документы.
4. Необходимо разработать новые критерии оценки эффективности обучения персонала.
5. Необходимо сформировать бюджет именно на обучение.



- Выполнение данных рекомендаций, в конечном итоге, должно привести к улучшению и повышению эффективности существующей системы обучения, а также повысить конкурентоспособность на рынке, как самой организации, так и ее персонала.