Планирование обучения поваров, кондитеров, пекарей, определение способов, направлений обучения. Разработка инструкций и регламентов

Пос­ле про­веде­ния ана­лиза пот­ребнос­ти пер­со­нала в обу­чении про­водит­ся пла­ниро­вание обу­чения. При этом оп­ре­деля­ет­ся ко­личес­тво че­ловек, ко­торых сле­ду­ет обу­чить, пе­речень про­фес­сий и ка­тего­рий ра­бот­ни­ков, под­ле­жащих обу­чению, вы­бира­ет­ся спо­соб обу­чения, нап­равле­ние обу­чения.

План по обу­чению сос­тавля­ет­ся на каж­дый квар­тал в со­от­ветс­твии с дан­ны­ми о не­об­хо­димос­ти по­выше­нии ква­лифи­кации сот­рудни­ков, по­лучен­ны­ми по ре­зульта­там оп­ре­деле­ния пот­ребнос­ти в обу­чении и/или пре­дос­тавлен­ным зап­ро­сам от под­разде­лений. Кон­троль над соб­лю­дени­ем пла­на ве­дет­ся спе­ци­алис­том по обу­чению и от­ветс­твен­ным спе­ци­алис­том в каж­дом струк­турном под­разде­лении.

Внеп­ла­новое рег­ла­мен­ти­рован­ное обу­чение про­водит­ся для сот­рудни­ков каж­до­го струк­турно­го под­разде­ления не бо­лее двух раз в квар­тал по за­яв­ке от не­по­средс­твен­но­го ру­ково­дите­ля за­каз­чи­ка обу­чения. Спе­ци­алист по обу­чению про­водит об­сужде­ние с ру­ково­дите­лем под­разде­ления прог­раммы обу­чения на квар­тал; фор­му­лиру­ет окон­ча­тельную прог­рамму обу­чения на квар­тал по ус­та­нов­ленной фор­ме; оп­ре­деля­ет ре­сур­сы, не­об­хо­димые для вы­пол­не­ния прог­раммы; сос­тавля­ет пе­речень ком­па­ний по нап­равле­ни­ям обу­чения, да­лее про­водит кон­курс сре­ди ком­па­ний по ус­та­нов­ленной фор­ме, фор­ми­ру­ет пе­речень ком­па­ний-кон­тра­ген­тов, оп­ре­деля­ет с кон­тра­ген­та­ми план обу­чения, ор­га­низу­ет ут­вер­жде­ние окон­ча­тельно­го ва­ри­ан­та прог­раммы обу­чения.

*Спе­ци­алист юри­дичес­ко­го де­пар­та­мен­та* го­товит ти­повой до­говор для зак­лю­чения с кон­тра­ген­та­ми. Спе­ци­алист по обу­чению по­да­ет дан­ные о кон­тра­ген­те в Де­пар­та­мент эко­номи­чес­кой бе­зопас­ности для про­вер­ки; зак­лю­ча­ет с кон­тра­ген­та­ми ти­повые до­гово­ра дол­госроч­но­го соп­ро­вож­де­ния; вно­сит ин­форма­цию в про­ект бюд­же­та по ус­та­нов­ленной фор­ме, на ос­но­вании ана­лиза пре­дос­тавлен­ных за­явок от под­разде­лений и оп­ре­делен­ной пот­ребнос­ти в обу­чении. При сос­тавле­нии бюд­же­та так же учи­тыва­ет­ся факт рас­хо­дов под­разде­лений на обу­чение за пре­дыду­щий год и ис­хо­дя из этих по­каза­телей вы­водит­ся сум­ма средств на сле­ду­ющий год. ДРП впра­ве сок­ра­тить ко­личес­тво зап­ро­шен­ных средств под­разде­лени­ями, ес­ли за пре­дыду­щий пе­ри­од сум­ма не бы­ла из­расхо­дова­на. Свод­ные дан­ные за­носят­ся в об­щую таб­ли­цу, сог­ла­суя бюд­жет с фи­нан­со­во-эко­номи­чес­кой служ­бой. Сос­тавля­ет­ся свод­ный план-гра­фик обу­чения на квар­тал для сот­рудни­ков по под­разде­лени­ям; под­разде­ления пре­дос­тавля­ют зап­ро­сы на обу­чение для вне­сения в учеб­ный план на квар­тал.

*Спе­ци­алист по обу­чению* рас­сы­ла­ет от­ветс­твен­ным в под­разде­лени­ях за обу­чение план на квар­тал. От­ветс­твен­ный спе­ци­алист под­разде­ления зна­комит сот­рудни­ков и ру­ково­дите­ля с пла­ном обу­чения на квар­тал. Спе­ци­алист по обу­чению письмом по элек­трон­ной поч­те пре­дуп­режда­ет от­ветс­твен­но­го за обу­чение и сот­рудни­ка о пред­сто­ящем обу­чении. Сот­рудник про­ходит обу­чение в со­от­ветс­твии с пла­ном. В слу­чае ес­ли сот­рудник не мо­жет, в си­лу об­стоя­тельств, пройти обу­чение, не­пос­редс­твен­ный ру­ково­дитель за­каз­чи­ка ор­га­низу­ет ему за­мену дру­гим сот­рудни­ком дан­но­го под­разде­ления, пред­ва­рительно со­об­щив об этом в ДРП с ука­зани­ем при­чин про­из­ве­ден­ной за­мены. В слу­чае, ког­да обу­чение не бы­ло про­веде­но в со­от­ветс­твии с рег­ла­мен­том, от­сутс­твие сот­рудни­ка на ра­бочем мес­те офор­мля­ет­ся как не­выход на ра­боту без ува­жительной при­чины. Спе­ци­алист по обу­чению вы­сыла­ет сот­рудни­ку, про­шед­ше­му обу­чение, фор­му для за­пол­не­ния сот­рудни­ком по оцен­ке эф­фектив­ности обу­чения. Сот­рудник за­пол­ня­ет фор­му и пре­до­став­ля­ет ее спе­ци­алис­ту по обу­чению. В от­дельных слу­ча­ях, ког­да сот­рудник про­ходит пла­новое обу­чение ин­ди­виду­ально или нап­равля­ет­ся на внеп­ла­новое обу­чение, вво­дит­ся обу­чение-нас­тавни­чес­тво, он обя­зан про­вес­ти ми­ни-се­минар для спе­ци­алис­тов сво­его под­разде­ления по кур­су, ко­торый был им прос­лу­шан. По ре­зульта­там про­веде­ния се­мина­ра от­чет пре­дос­тавля­ет­ся в ДРП. Спе­ци­алист по обу­чению про­водит ин­тервью с не­пос­редс­твен­ным ру­ково­дите­лем обу­чив­ше­гося сот­рудни­ка по ус­та­нов­ленной фор­ме для оцен­ки эф­фектив­ности обу­чения; вно­сит дан­ные в ба­зу.

Раз­ра­бот­кой инс­трук­ций и рег­ла­мен­тов за­нима­ют­ся от­ветс­твен­ные ра­бот­ни­ки струк­турных под­разде­лений ор­га­низа­ции пи­тания.