Задание подготовлено в рамках проекта АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов» «Кадровый и учебно-методический ресурс формирования общих компетенций обучающихся по программам СПО», который реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

*Разработчик*: Блошенко Марина Сергеевна, ГБПОУ СО «Поволжский государственный колледж»

*Курс*: Общие компетенции профессионала (09.02.07, ОГСЭ.06)

*Тема*: Планирование и оценка

Вы работаете менеджером по персоналу Самарского филиала крупной торговой компании. Филиал был образован год назад. Штат сотрудников Самарского филиала - 900 человек. Все они были приняты на работу в течение одного месяца в связи с открытием филиала. Уже год вы проводите работу по внутрифирменной подготовке и планируете, что в текущем году подготовка всех линейных работников филиала будет соответствовать регламенту компании - все незавершенные по прошлому году тренинги пройдут в первые два месяца года.

В новом календарном году Самарский филиал планирует принимать на работу в связи с текучестью кадров по 7 человек каждый месяц.

Внимательно изучите справку об объемах обучения за прошедший календарный год (источник 1) и внутрифирменный регламент обязательного обучения сотрудников (источник 2).

**Запланируйте тренинги на новый календарный год.**

**Заполните таблицу.** Ставьте прочерки в ячейках, если вы не планируете проведение какого-либо тренинга.

**План проведения тренингов для линейных сотрудников Самарского филиала**

| Название тренинга | Количество сотрудников, чел. | Количество тренингов, шт. |
| --- | --- | --- |
| Добро пожаловать |  |  |
| Основы гипермаркета |  |  |
| Обслуживание покупателя |  |  |
| Основы распределения и акционирования |  |  |
| Вопросы к акционеру |  |  |
| Практическое руководство для акционера |  |  |
| Прием клиента-секреты мастерства |  |  |
| Политика дискаунта |  |  |
| Экономика предприятия |  |  |
| Как бороться с неизвестными потерями |  |  |
| Этический кодекс |  |  |
| Техника продаж |  |  |
| Клиентоориентированные продажи |  |  |
| Автоматические заказы |  |  |
| Гарантия свежести |  |  |
| Санитарная безопасность |  |  |
| Противопожарная безопасность |  |  |

Источник 1

Объемные показатели обучения сотрудников филиала
и акционеров компании, 2019 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название тренинга | Количество обученных, чел. | Количество участников одного тренинга, максимум, чел. | Количество тренингов, проведенных в текущем году, шт. |
| Добро пожаловать | 900 | 25 | 36 |
| Основы гипермаркета | 900 | 25 | 36 |
| Обслуживание покупателя | 800 | 12 | 67 |
| Основы распределения и акционирования\* | 200 | 20 | 10 |
| Вопросы к акционеру\*\* | 70 | 20 | 4 |
| Практическое руководство для акционера\* | 200 | 15 | 14 |
| Прием клиента-секреты мастерства | 800 | 20 | 40 |
| Политика дискаунта | 700 | 20 | 35 |
| Экономика предприятия\*\* | 70 | 20 | 4 |
| Как бороться с неизвестными потерями | 900 | 25 | 36 |
| Этический кодекс\*\*\* | 900 | 25 | 36 |
| Техника продаж | 800 | 12 | 67 |
| Клиентоориентированные продажи | 800 | 12 | 67 |
| Автоматические заказы | 900 | 25 | 36 |
| Гарантия свежести | 900 | 25 | 36 |
| Санитарная безопасность | 900 | 25 | 36 |
| Противопожарная безопасность | 900 | 25 | 36 |

Примечания:

\* тренинг для акционеров и потенциальных акционеров компании;

\*\* тренинг для менеджмента компании, разовое мероприятие;

\*\*\* тренинг, обусловленный созданием филиала, разовое мероприятие.

Источник 2

Рутинные тренинги для вновь принимаемого линейного персонала компании

| Период обучения\* | Название тренинга |
| --- | --- |
| В первую неделю работы сотрудника в компании | * Добро пожаловать
* Санитарная безопасность
* Противопожарная безопасность
* Обслуживание покупателя
 |
| В первый месяц работы сотрудника в компании | * Основы гипермаркета
* Техника продаж
* Гарантия свежести
 |
| Через три месяца после трудоустройства сотрудника в компанию | * Клиентоориентированные продажи
* Автоматические заказы
 |
| Через шесть месяцев после трудоустройства сотрудника в компанию | * Как бороться с неизвестными потерями
 |
| Через девять месяцев после трудоустройства сотрудника в компанию | * Прием клиента - секреты мастерства
* Политика дискаунта
 |

\* Период обучения для лиц, проработавших 3 месяца и более не может быть установлен раньше указанного срока.

\*\* Период обучения может быть установлен не более чем на 14 дней позже указанного срока.

Инструмент проверки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название тренинга | Количество сотрудников, чел. | Количество тренингов, шт. |
| Добро пожаловать | 84 | принимается ответ в диапазоне12 - 24 |
| Основы гипермаркета | 77 | принимается ответ в диапазоне6-11 |
| Обслуживание покупателя | 184 | принимается ответ в диапазоне9-20 |
| Основы распределения и акционирования | - | - |
| Вопросы к акционеру | - | - |
| Практическое руководство для акционера | - | - |
| Прием клиента - секреты мастерства | 121 | 7 |
| Политика дискаунта | 221 | 12 |
| Экономика предприятия | - | - |
| Как бороться с неизвестными потерями | 42 | 3 |
| Этический кодекс | - | - |
| Техника продаж | 184 | принимается ответ в диапазоне15-20 |
| Клиентоориентированные продажи | 163 | принимается ответ в диапазоне16-18 |
| Автоматические заказы | 63 | 9 |
| Гарантия свежести | 84 | принимается ответ в диапазоне8-12 |
| Санитарная безопасность | 84 | принимается ответ в диапазоне12-24 |
| Противопожарная безопасность | 84 | принимается ответ в диапазоне12-24 |

|  |  |
| --- | --- |
| За каждую полностью и верно заполненную строку | 1 балл |
| ***Максимальный балл*** | ***17 баллов*** |