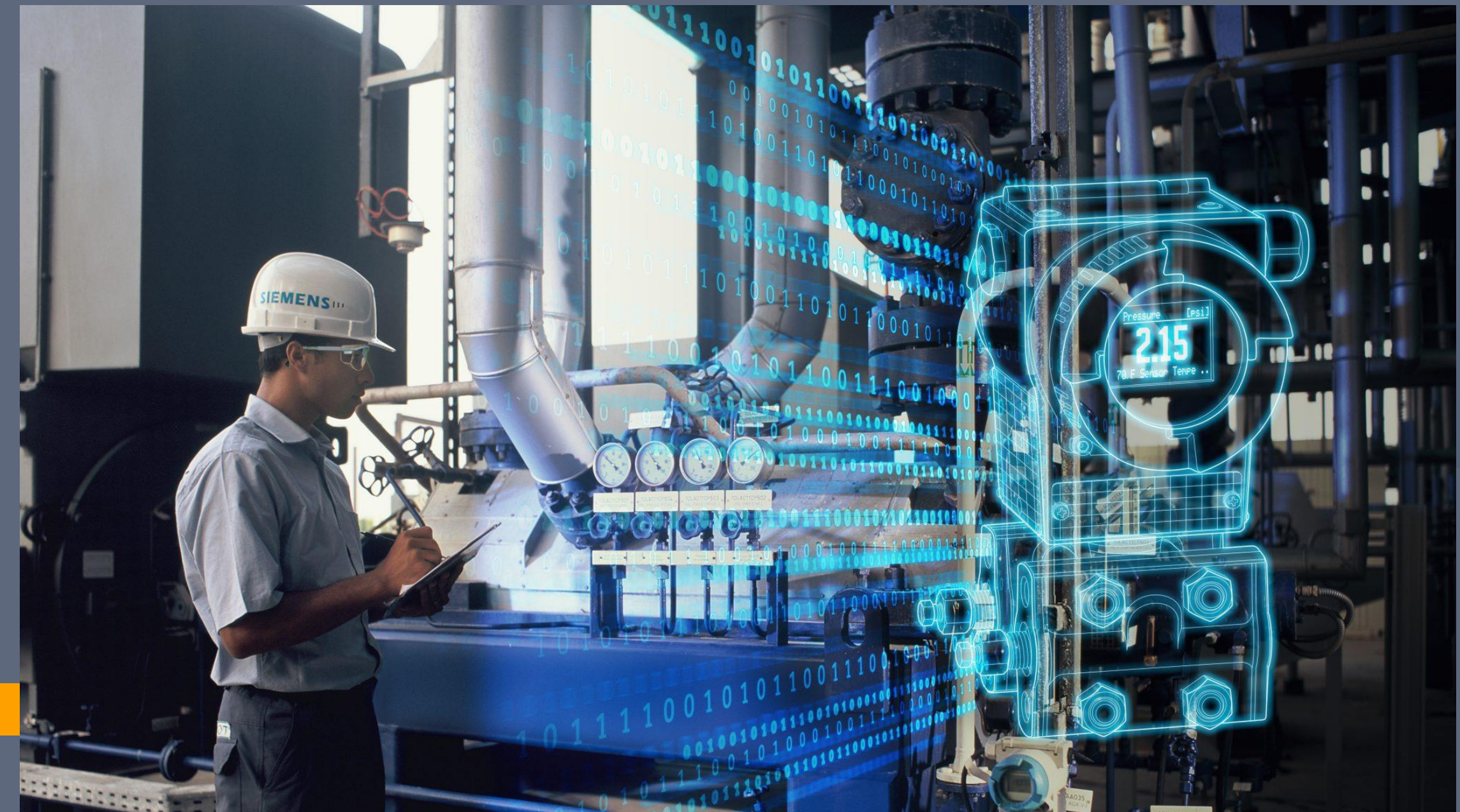




К

Komek Education

**Вызовы и решения
промышленных
компаний на пути к
цифровизации**



Путь к успеху через обучение!

Безопасность – основа устойчивого развития!

Инновации – движение к совершенству!

*Операционная эффективность – бережливое
и безопасное производство!*

Основные предпосылки для развития центра

Процессы цифровизации уже активно ведутся в компаниях, и в связи с этим от сотрудников требуется решение ряда задач и наращивание компетенций.

К примеру, по результатам исследования KPMG, наиболее востребованные компетенции, связанные с цифровизацией:

- ✓ Решение задач по внедрению цифровых продуктов «под ключ».
- ✓ Оценка рисков и возможностей в процессе применения новых технологий.
- ✓ Способность к непрерывному обучению (самообразованию).
- ✓ Владение методами проектного управления.
- ✓ Адаптивность, работа в условиях неопределенности.
- ✓ Владение навыками работы в смежных областях (Т-концепция).
- ✓ Умение работать с большими данными.
- ✓ Работа с инструментами визуализации.
- ✓ Системное мышление и эмоциональный интеллект.
- ✓ Умение работать в команде.
- ✓ Понимание основ кибербезопасности.



Видение и стратегия: Бизнес-контекст – вызовы и решения

ВЫЗОВЫ

РЕШЕНИЯ

Индустрия 4.0

Мир стремительно мигрирует на новый уровень экономического развития с целью **повышения конкурентоспособности**

Трансформация бизнес модели посредством **внедрения инструментов цифровизации** (из арсенала инструментов **Индустрии 4.0**) в свои бизнес процессы – это ряд вызовов для промышленных компаний

Промышленный сектор

- **Бизнесу необходимы цифровые инструменты**, способные вывести промышленные компании на новый уровень
- **Дороговизна решений от вендоров** и неэффективность в возврате инвестиций в цифровые решения
- Основной фактор низкой эффективности использования цифровых решений – это **отсутствие цифровых компетенций у работников компаний**, что обуславливает не эффективное освоение цифровых решений и низкую эффективность в использовании современных инструментов

- Создание центра цифровых компетенций** через вовлечение вендоров через **единое окно по специальной лицензионной стоимости**, продажа через обучение и поддержку решений на клиенте, создание постоянного информационного потока, локализованного под местный рынок:
- **Создание базы экспертов и создание базы системных знаний**
 - **Поддержка вендорных решений через обучение и консультации**
 - **Сотрудничество с ВУЗами и научными организациями**
 - **Обучение работников промышленных компаний в рамках 1% на обучение**

Бизнес контекст

Достижение требуемого уровня в условиях современных реалий **требует создания центра цифровой экспертизы** в работе с множеством цифровых инструментов и современного управления для решений вопросов промышленных компаний на пути цифрового развития

Создание центра цифровых компетенций, направленного на **создание устойчивой управляемой бизнес модели**, повышающей эффективность производства и способного работать с большим количеством производственных компаний, эффективно разграничивая (и дополняя друг друга) функции и бизнес процессы **Корпоративных Центров и Производственных участков** – с помощью инструментов **Индустрии 4.0**



Создание компании формата EduTech, объединяющего компанию формата традиционного обучения с технологическими возможностями инструментов Индустрии 4.0 – на специализированной платформе с встроенными инструментами консалтинга для ассесмента знаний и компетенций и построения программ обучения для работников компании в соответствии с функционалом



Предпосылки к изменениям: вызовы для компании

Вызовы с которыми сталкиваются компании в реализации программы цифровой трансформации, указывающие на необходимость перехода к новым методам и подходам управления знаниями работников и повышение их цифровой грамотности на постоянной основе для обеспечения устойчивости бизнес-модели промышленной компании и более эффективного использования цифровых систем и инструментов на практике.



Высокая себестоимость продуктов и услуг, используемых в промышленной компании по поддержке и развитию ИСУ



Отсутствие компетенций и обучения у работников компаний по информационным системам по конкретному функционалу в связке с должностной инструкцией

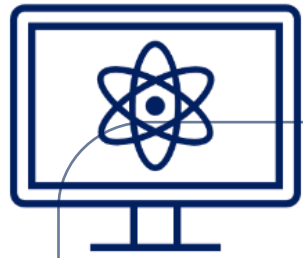


Отсутствие программ обучения для конкретных специалистов с привязкой к их должностной позиции в цепочке бизнес-процессов и к системам



Необходимость в единой системе обучения наличия единой базы знаний с возможностью аттестации персонала и гибкими практиками для повышения компетенций

Решение - формирование инновационно-предпринимательской экосистемы



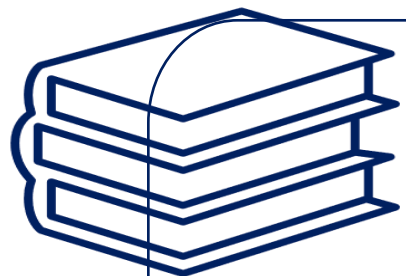
ИНТЕГРАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЙ С УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ

- Внедрение практики разработки образовательных программ по принципу обучения через исследование
- Реализация совместных образовательных программ с НИИ и исследовательскими вузами
- Сотрудничество с ТНК и вендорами
- Возращение цифровых кадров: пул молодых тренеров при каждой школе, реализация программы «Цифровой потенциал страны»



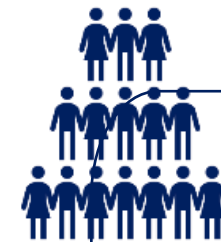
MindRevolve – Комек Education Центр цифровых компетенций

- Создание «мозгового центра» по оказанию аналитических и экспертных услуг через привлечение ведущих экспертов
- Выпуск электронного журнала MindRevolve
- Проведение ежегодных инновационных мероприятий



ФОРМИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ СРЕДЫ

- Формирование программ обучения и практикумов по приоритетным направлениям
- Создание фонда для финансирования инновационных программ развития
- Создание специализированных лабораторий (не менее 4-х в центре компетенций совместно с международными вендорами)
- Усиление материально-технического обеспечения лабораторий через грантовое финансирование



ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ЭКОСИСТЕМА

- Внедрение предпринимательства как части учебного процесса
- Формирование Сети партнерств по предпринимательству с участием зарубежных партнеров, а также казахстанских компаний и организаций
- Создание модели интеграции образования, исследований и индустрий на площадке Центра цифровых компетенций



Предложения центра для Вашего бизнеса



Какие решения предлагает центр?

- Консультации, обучение и помощь в решении вопросов внедрения современных программных средств и вычислительной техники на промышленных предприятиях.
- Сопровождение на этапах от постановки задачи и формирования бюджетов до полномасштабной реализации через консультации и обучение
- Обучение по формированию команды проекта и создание цифровых проектных офисов
- Внедрение программного решения - системы сбора производственных данных и формирование управленческой отчетности с аналитикой
- Обучение работников промышленных компаний и передача системных знаний по цифровым продуктам в соответствии с цифровой картой компании
- Аудит и диагностику бизнес-процессов компаний и оценку цифровой зрелости по международным стандартам, аудит и обучение информационной безопасности
- Сотрудничество с мировыми вендорами на системной основе и получение знаний от признанных экспертов
- Профессиональное обучение по промышленной безопасности, радиационной безопасности? Культуре безопасности на производстве



Подход к обучению

Организация обучения - это комплексный подход с использованием различных образовательных механик:

- Проведение оффлайн-обучения в интерактивном формате с решением практических задач для клиента
- Проведение онлайн-курсов
- Обучения и консалтинг по HR-решениям
- Использование симуляторов и тренажёров от ведущих мировых производителей с удаленной лабораторией
- Повышение операционной эффективности операций на всех этапах производственного цикла



Подход к ассесменту персонала

ТРИ ФАКТОРА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ

Совокупность всех соответствующих знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения должностных обязанностей на стандартном уровне

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Отражает степень отчетности работника за действия и последствия этих действий. Это воздействие работника на конечные результаты деятельности организации

РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ

Уровень и природа мышления, необходимого в должности для анализа, рассуждения, оценки, создания решений, формирования гипотез и заключения выводов. Критерий «Решение вопросов» служит для измерения интенсивности мыслительного процесса, в ходе которого Знания и Умения используются для выявления и решения вопросов, ситуаций и задач работником



Инструменты для оценки знаний и компетенций

Методология системы оценки знаний и компетенций

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ

- Актуализация списка должностей и их принадлежности структурным подразделениям в организационной структуре компании
- Актуализация должностных инструкций/описаний
- Индивидуальные консультации с руководителями, направленные на разработку опросников согласно должностных инструкций/описаний
- Согласование и утверждение критериев оценки технологических знаний

ОЦЕНКА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ И НАВЫКОВ

- Актуализация уровней иерархии принятия решений
- Разработка тестов на оценку управленческих компетенций и навыков (Решение вопросов)
- Разработка критериев оценки управленческих навыков и компетенций должностей
- Согласование и утверждение критериев оценки должностей по управленческим навыкам (Решение вопросов)

АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ ПРАКТИКИ МОТИВАЦИИ И РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

- Формирование профилей должностей и моделей компетенций
- Проведение анализа текущей практики мотивации в соответствии с оценкой должности и разработка рекомендации
- Рекомендации по развитию требующихся компетенций для роста и развития (на основе описания технологического уровня знаний и умений, полученного на основании оценки должности)

Новый контент курсов и обучения

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

ВЫСОКОЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ



ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ

Практические способности, которые позволяют сотрудникам уверенно и независимо выполнять свои повседневные задачи



НАВЫКИ ЛИДЕРСТВА

Набор компетенций и умений, который позволяет вести за собой команду, мотивировать и вдохновлять сотрудников



МЕТА НАВЫКИ

Метанавыки способствуют формированию мышления, которое мотивирует людей обучаться, эффективно решать проблемы и развиваться

РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Формирование необходимых знаний и навыков
Разработка эффективной модели развития требуемых компетенций
Построение непрерывного процесса обучения
Формирование планов развития



Komek Education



Каталог курсов и обучения - стратегии развития платформы

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ


КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ



БЕЗОПАСНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

Система ценностей, убеждений, отношений, восприятий, норм и образцов поведения, которых придерживается весь персонал

ЦИФРОВЫЕ НАВЫКИ



ЦИФРОВАЯ ЗРЕЛОСТЬ

Цифровые компетенции персонала и способность решать разнообразные задачи в области использования информационно-коммуникационных технологий


ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ



БИЗНЕС РЕЗУЛЬТАТЫ

Интегрированная система управления, раскрывающая потенциал людей и организации с целью эффективного использования производственных активов и устранения потерь

БИЗНЕС – ПРОЦЕССЫ КОРПОРАТИВНОГО ОФИСА

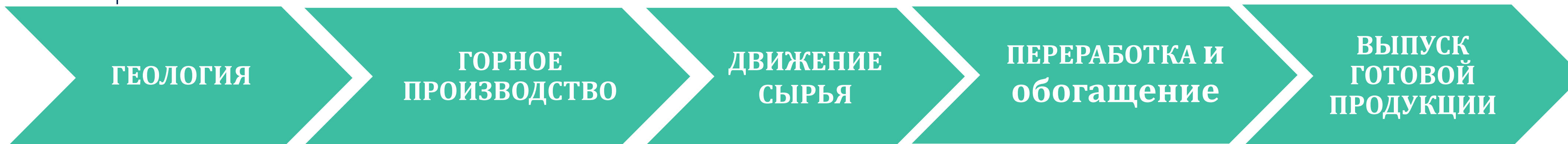


СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Автоматизация процессов и внедрение специализированных IT-инструментов для упрощения работы в области управления корпоративным офисом



Новые цифровые направления для развития центра



- ГЕОЛОГИЯ**
- Внедрение современных систем по 3D моделированию
 - Цифровизация геологических баз данных с созданием 3D моделей
 - Аудит и подсчет запасов по стандарту JORC

- ГОРНОЕ ПРОИЗВОДСТВО**
- Планирование горных работ на долгосрочной основе
 - Геомеханика
 - Механизация горных работ
 - Долгосрочная модель
 - Планирование на коротких интервалах
 - Диспетчерские службы

- ДВИЖЕНИЕ СЫРЬЯ**
- GPS мониторинг
 - Управление качеством проб
 - Прогнозное моделирование выхода готовой продукции
 - Формирование себестоимости руды
 - Высокоточное позиционирование и мониторинг техники

- ПЕРЕРАБОТКА И ОБОГАЩЕНИЕ**
- Попередельный учет себестоимости
 - Автоматизация процессов (внедрение система SCADA)
 - Предиктивный анализ по ремонту оборудования и процессам

- ВЫПУСК ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ**
- Роботизация
 - Формирование себестоимости готовой продукции по концепции ABC
 - Бжетирование по концепции ABV
 - Анализ данных
 - Внедрение системы ERP



Организация обучения на площадке Центра, на которой с помощью онлайн-курсов, обучения и консалтинга, симуляторов и тренажеров от ведущих международных компаний, планируется передача знаний и компетенция на всех этапах производственного цикла от карьера и рудника до выпуска готовой продукции



Лаборатории для организации практического обучения

Лин-лаборатория –
 это наиболее эффективное решение
 по обучению Лин-принципам и инструментам,
 так как в ней имитируются реальные процессы
 компании с типичными потерями и ограничениями



Тренажеры для операторов горной техники



- сократить затраты, простои, времена ожиданий
- высвободить площади
- сократить незавершенное производство
- сократить отходы и брак
- оптимизировать производственный цикл
- снизить транспортные расходы
- снизить время переналадки
- снизить ошибки при обработке заказов
- сократить запасы
- обеспечить рост уровня корпоративной культуры



Наши потенциальные партнеры

Various IT companies are participants in the employee training and skills enhancement market, offering authorized courses from vendors, information security courses, and courses for IT managers.



Спасибо за внимание!



ТОО «Komек Education» (Комек Эдьюкейшн)
Фактический адрес: Республика Казахстан
г. Караганда, пр. Строителей, 33,
офис 317 и 325
г.Караганда, проспект Республики,7 БЦ Harmony
Тел.: +7 (707) 136 56 45
+7 (7212) 50 52 51
г. Алматы, Аэлита, Аль-Фараби 101, офис 3
+7(705)1871310
E-mail: umo@spb.kz,
zhanara.amanzholova@gmail.com
www.komek-education.kz