

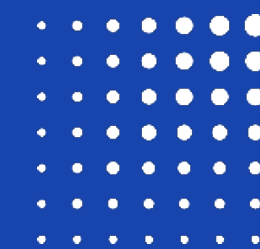
ВОЗМОЖНОСТИ И КОМПЕТЕНЦИИ АРПМ

Для развития производственных систем
И кадрового потенциала

LEAN • ЦИФРОВОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ • КАДРОВЫЕ ПРОЕКТЫ •
КОРПОРАТИВНЫЕ СТАНДАРТЫ • TWI



ЛЕНИНГРАДСКАЯ
ОБЛАСТЬ



АРПМ
Агентство развития
профессионального
мастерства



АРПМ как отраслевой центр компетенций



Основани е и роль

АРПМ определено организацией по исполнению функций отраслевого центра компетенций в сфере производительности труда в гражданской промышленности.

Роль — соединять диагностику, проекты улучшений, обучение и развитие компетенций.



Фокус работы

- Построение отраслевых аналитических моделей.
- Реализация проектов по повышению уровня зрелости производственных систем и систем управления персоналом.
- Обучение работников предприятий и проектных команд необходимым компетенциям.

Устойчивое развитие возможно тогда, когда реализация проектов на предприятиях приводит к изменению поведения

Основная проблематика – как за ограниченное количество касаний запустить процесс внедрения изменений?

2

связанных контура
работы
(обучение + проекты)

20+

типовых
инструментов

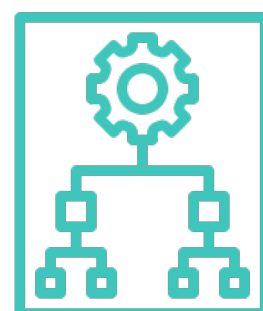
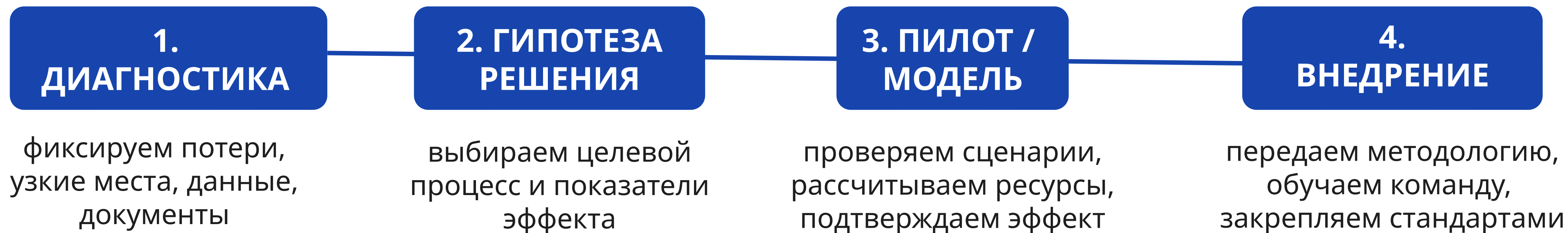
3

уровня цифровых
продуктов

200+

образовательных
программ

Как мы выстраиваем проект



Принципы

- заинтересованность первого лица
- диагностика уровня зрелости систем
- подтверждённая проблематика
- амбициозная задача (вытягивание)
- работает команда от предприятия
- инструменты подбираются под ситуацию
- результат и путь к нему должен быть измеримым



Что важно для предприятия

Проект не заменяет ответственность производственной команды, а дает ей рабочие инструменты: технологии, компетенции, данные, сценарии, понятные решения, контрольные точки и методику самостоятельного продолжения

Ключевые направления деятельности

LEAN / операционная эффективность

Картирование потока, выявление потерь, 2P/VSA/RIE, балансировка, стандартная работа, визуальное управление, ежедневный план-факт.

Цифровое моделирование

Расчетные модели, имитация процесса, сценарное планирование, проверка мощности, загрузки, запасов, персонала и последствий изменений.

Кадровый проект

Подбор, адаптация, обучение, удержание, загрузка, компетенции, матрицы навыков, профили должностей и оценка.

Корпоративные стандарты и TWI

Стандарты по реальным должностям, практическая оценка, программа дообучения, наставничество, короткие инструкции и закрепление навыков.

Комплексный проект выбирается как основное направление работы. Корпоративные стандарты и обучение могут идти параллельно и связываться с проблематикой производства.

Опыт: проектирование потока и 2Р

Задача

Проверить возможность выпуска изделия под целевой такт и перестроить поток в существующих ограничениях: площади, сменность, состав операций, размещение оборудования

Качественный результат

- поток выстроен под целевой такт
- разработан новый технологический процесс
- сформирован план реализации
- команда предприятия получила практический опыт внедрения
- гипотезы проверены через имитационную модель

35

чел.
команда
проекта

315 → 181

дней
сокращение цикла сборки

838 → 508

чел.
расчетная численность

6 540 м²

высвобожденная площадь

1:30

макет и проверка
потоков

Опыт: цифровые модели и расчетные инструменты

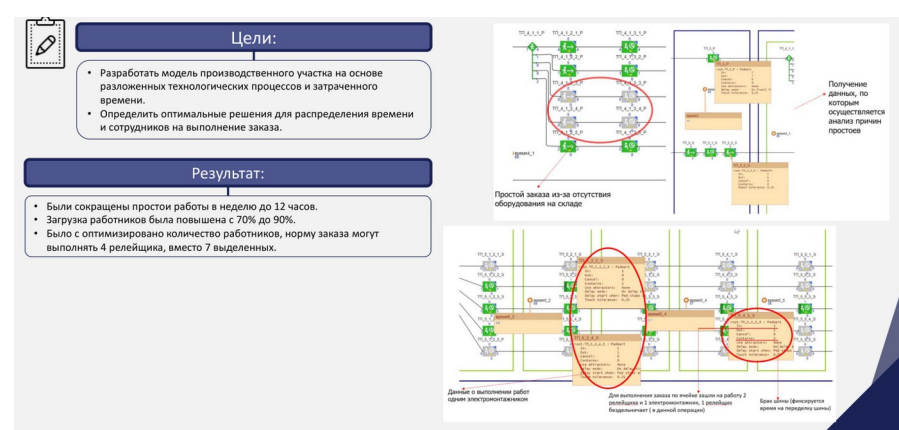
Сменно-суточное планирование

Снижение перегрузки персонала с 123% до 85%; распределение работников по операциям и исключение непредвиденных подмен.



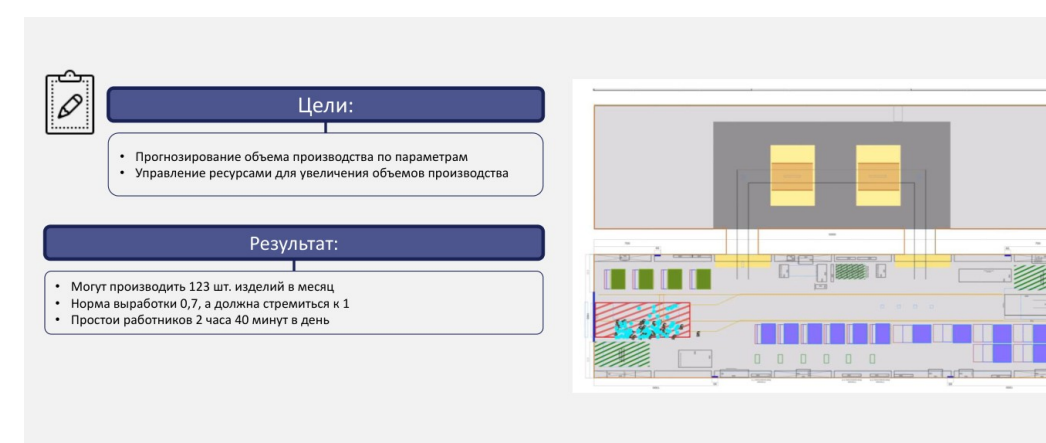
Модель участка

Повышение загрузки работников с 70% до 90%; норма обеспечивается меньшим числом исполнителей; сокращение недельных простоев.



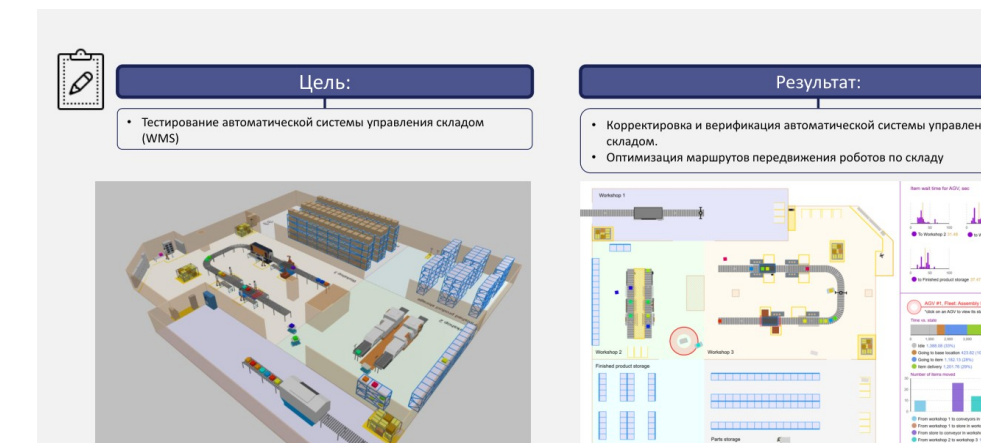
Прогноз выпуска

Расчет потенциального объема, нормы выработки и скрытых простоев; формирование управленческого решения на основе данных.



Wms / роботизация

Проверка логики автоматизированной системы, маршрутов роботов, внутренней логистики и сценариев складского цикла.



Математические и имитационные модели: один из способов построения модели управления в условиях неопределённости. Без данных они не сработают (статистика, эксперты, системы, датчики)

Обучение работников

Оператор:

по решению Минпромторга
обучение организует АНО
«Агентство развития
профессионального мастерства»
(АРПМ)

Сроки реализации проекта:

апрель-ноябрь 2026 года.
Крайний срок начала обучения
последней группы не позднее
15 ноября 2026 года

Программы:

доступны только программы
повышения квалификации
(от 16 до 72 часов)

Источник финансирования:

ОБУЧЕНИЕ за счет средств
субсидии Минпроторг РФ

Форматы обучения:

Очно. Возможны варианты с выездом тренера на предприятие или с направлением сотрудника в учебный центр (проезд и проживание сотрудников за счет предприятия).

Онлайн. Предполагает подключение сотрудников к вебинарам по расписанию занятий.

Смешанный формат. Часть программы реализуется в формате онлайн, часть с выездом тренера на предприятие для отработки практических навыков.



Обучение работников

>7800

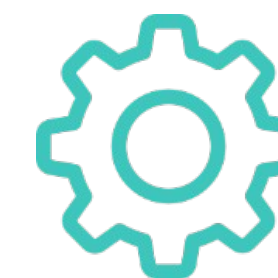
прошли обучение
сотрудников

38%

средний прирост
навыков сотрудников по
окончанию обучения
составил



командная работа
на производстве



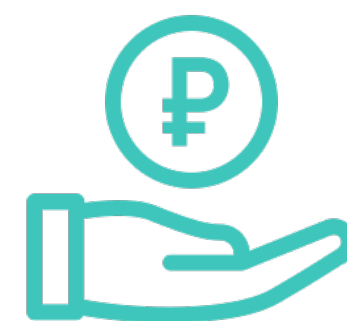
производство
и инженерные
технологии

230

прошли обучение
сотрудники
из предприятий

50

ведущих учебных
центров



информационные
и коммуникационные
технологии



рекрутинг
и управление
персоналом,
сотрудниками

Положения об Отборе
предприятий
размещены на сайте
АРПМ

Ссылка на сайт: <https://arpm.pro/projects/academy>



Контакты

Тимур Хакимов

заместитель генерального
директора по развитию
и подготовке кадров

+7 (937) 6151541
t.khakov@arpm.pro



Сергей Шабельников

руководитель Отраслевого
центра компетенций

+7 (929) 9163976
s.shabelnikov@arpm.pro



Людмила Пак

руководитель Академии
развития компетенций

+7 (938) 5025073
l.pak@arpm.pro

