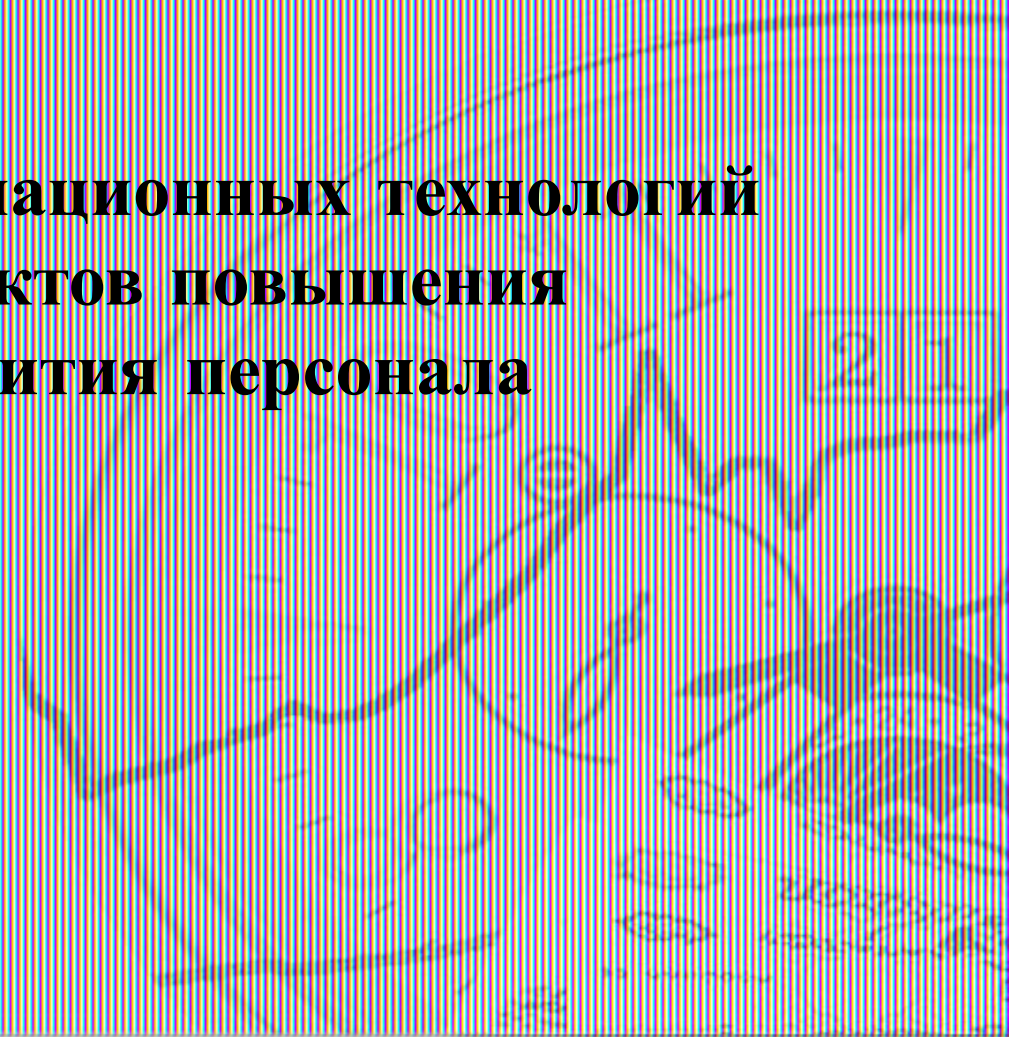
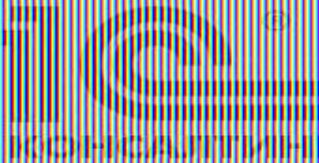


КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД
К РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ ПРЕД

Использование информационных технологий для комплексных проектов повышения эффективности и развития персонала

Буравлева Елена
Руководитель направления 1С:
Консалтинг
metod@1c.ru





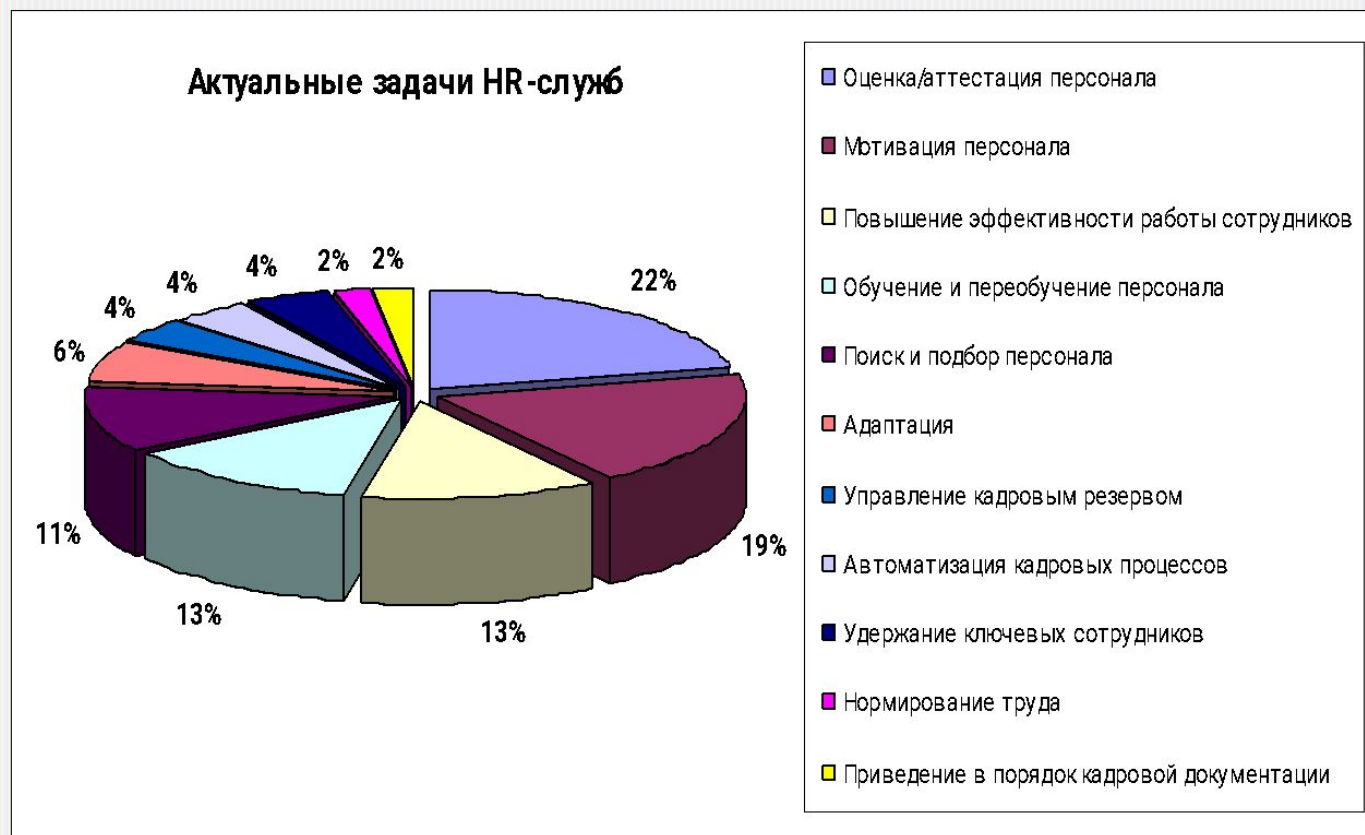
Основные задачи **HR** службы в новых экономических условиях

В условиях экономического спада основная задача HR службы- максимально эффективное использование кадрового потенциала компании:

- 1. Оптимизация затрат**
- 2. Повышение эффективности кадровых мероприятий**
 - **Оптимизация затрат:**
 - на источники персонала
 - на ФОТ
 - **Сравнительный анализ эффективности различных мотивационных схем**
 - **Оценка кадрового потенциала:**
 - Выявление успешных сотрудников и целенаправленная работа с ними
 - Выявление неэффективных трудовых ресурсов
 - **Оптимизация подходов к обучению: сокращение затрат при сохранении объемов и качества обучения**
 - **Оценка эффективности обучения**

Актуальность **HR** задач в современных условиях

По результатам исследования в апреле 2009 года: повышение эффективности сотрудников - одна из наиболее актуальных задач, рассматриваемых HR службами компаний





Повышение эффективности управления персоналом: возможности информационных технологий

Основная задача- обеспечение оперативности и качества управленческих решений

Что могут дать информационные технологии HR службе?

Возможность получения информации, необходимой для принятия управленческих решений:

- Быстро
 - В полном объеме
 - Достоверной
 - С возможностью анализа и сопоставления данных
- **Минимизация затрат на получение, обработку и сопоставление большого объема данных**
 - **Возможность передачи информации:**
 - Быстро
 - В едином формате
 - Большому количеству пользователейЭто особенно актуально при информировании сотрудников, адаптации, массовом обучении



Повышение эффективности и развитие персонала: роль и задачи ИТ

Задачи повышения эффективности и развития персонала	Возможности ИТ решений
1. Быстрая адаптация сотрудника при приеме на работу, переводу на новую должность, в другое подразделение	<ul style="list-style-type: none">● Электронные курсы по обучению внутренним стандартам и регламентам компании/подразделения. При необходимости- контроль освоения через систему электронного тестирования
2. Обучение специфическим знаниям и навыкам (номенклатуре, технологиям, стандартам работы)	<ul style="list-style-type: none">● Средства быстрой разработки электронных курсов● Интеграция курсов со справочниками и базами данных АСУ –выгрузка данных в содержание курса
3. Проверка результативности освоения знаний и навыков	<ul style="list-style-type: none">● Электронное тестирование: общее либо в привязке к содержанию курса
4. Оценка эффективности обучения: сравнение затрат на обучение с KPI сотрудника	<ul style="list-style-type: none">● Интеграция курсов с системой управления персоналом – выгрузка данных по обучению в АСУ
5. Накопление, сохранение и обмен уникальными знаниями, накапливаемыми в организации.	<ul style="list-style-type: none">● Создание электронных баз знаний

- **Обучение персонала несмотря на кризис остается актуальной задачей для многих компаний:**
 - Некоторые предприятия продолжают расширяться, используя экономическую ситуацию для захвата рынка
 - Новые условия и цели компании предъявляют новые требования к знаниям и навыкам сотрудников
 - Реструктуризации, слияния и поглощения предъявляют – это новые требования к персоналу (правила и стандарты работы)
- **При этом бюджет на обучение также нужно оптимизировать...**
- **Использование дистанционных форм обучения и E-Learning дает возможность компаниям:**
 - Увеличить охват аудитории при более низких затратах
 - Снизить временные затраты на обучение (без отрыва от производства, без затрат на переезд к месту обучения)
 - Проводить обучение специфике работы (номенклатуре, внутренним стандартам) при сокращении затрат на разработку «уникального» курса
 - Регулярно поддерживать и актуализировать знания
 - Проводить стандартизованную оценку результатов обучения



Технология электронного обучения

Технология корпоративного обучения



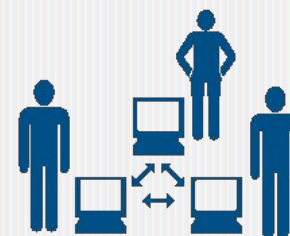
Варианты использования:



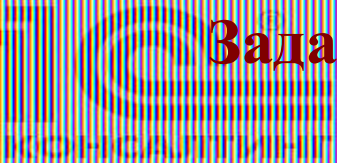
индивидуальное обучение



многопользовательский режим



обучение сотрудников через корпоративную сеть или Интернет



Задачи **HR-служб**, которые решает **E-Learning**

- Оценка при приеме на работу
- Адаптация новых сотрудников
- Обучение персонала
- Оценка и аттестация сотрудников

Достигаемые результаты:

- Повышение эффективности работы персонала;
- Формирование в компании единой технологии выполнения работ;
- Сокращение финансовых затрат на обучение сотрудников;
- Анализ результативности обучения;
- Повышение КПД обучения:
 - Обучение без отрыва от работы;
 - Индивидуальный темп обучения;
 - Возможность управлять обучением;
 - Динамичность процесса обучения.



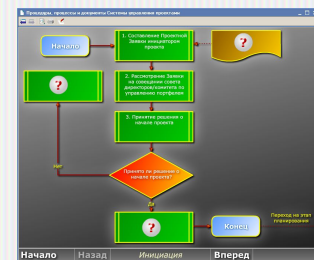
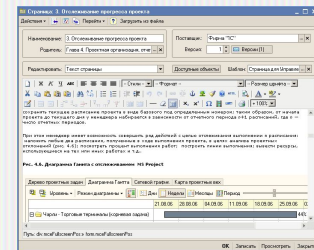


Преимущества использования средств **E-Learning**

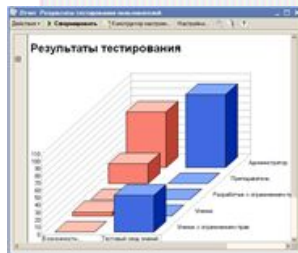
- **Интеграция** электронных курсов в **общую систему управления обучением** позволяет связать результаты обучения с формированием профессиональных компетенций
- Обучаемые получают **учебный материал одинаково высокого качества**, независимо от местонахождения
- Готовые курсы могут быть **быстро адаптированы** под нужды пользователей;
- Обучение, **не зависящее от физического расположения** участников, может происходить по индивидуальному графику;
- Электронные курсы **легко поддерживать в актуальном состоянии** – пользователям необходимо только вовремя скачивать обновления со специального сайта;
- При разработке или адаптации курса **можно распределять тематические блоки между несколькими авторами**. Это позволяет использовать в одном курсе лучшие знания и практики, создавать единую базу знаний.
- Электронные курсы практически всегда являются **более доступными**, чем очные аналоги – это позволяет предоставить возможность обучения большему количеству желающих.

Использование E-Learning для разработки собственных и адаптации готовых курсов

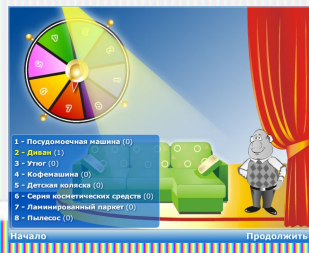
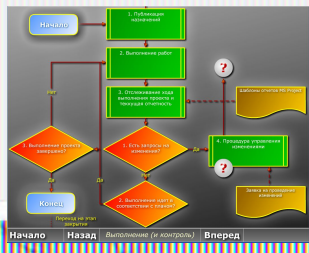
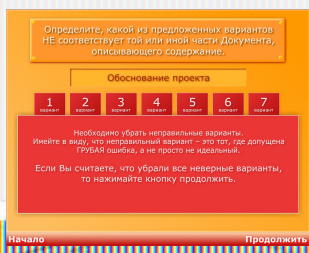
- Создание учебных материалов с использованием текстов, графики, таблиц, гиперссылок, аудио- и видеофайлов;
- Разработка упражнений для практической отработки навыков;
- Создание разнообразных тестов и проверочных заданий по готовым шаблонам;
- Адаптация тиражных учебных курсов под задачи организации: изменение имеющейся информации и добавление собственной с сохранением возможности обновления от разработчика;
- Добавление комментариев к различным вариантам ответов;
- Добавление подсказок к вопросам;
- Формирование глоссариев терминов.
- !!! Возможность выгрузки информации из других баз данных (справочников номенклатуры, внутренних документов и т.п.)

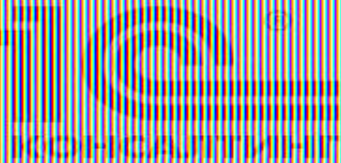


Риски проекта	
1. Работы невыполнены	2. Неопределенность сроков
3. Неопределенность бюджета	4. Неопределенность качества
5. Неопределенность информации	6. Неопределенность ресурсов
7. Неопределенность рисков	8. Неопределенность ответственности
9. Неопределенность коммуникации	10. Неопределенность культуры
11. Неопределенность лидерства	12. Неопределенность роли
13. Неопределенность структуры	14. Неопределенность стратегии
15. Неопределенность тактики	16. Неопределенность инструментов
17. Неопределенность методов	18. Неопределенность технологий
19. Неопределенность стандартов	20. Неопределенность процедур
21. Неопределенность политик	22. Неопределенность правил
23. Неопределенность принципов	24. Неопределенность ценностей
25. Неопределенность миссии	26. Неопределенность видения
27. Неопределенность философии	28. Неопределенность культуры
29. Неопределенность традиций	30. Неопределенность ритуалов
31. Неопределенность обрядов	32. Неопределенность церемоний
33. Неопределенность традиций	34. Неопределенность ритуалов
35. Неопределенность обрядов	36. Неопределенность церемоний
37. Неопределенность традиций	38. Неопределенность ритуалов
39. Неопределенность обрядов	40. Неопределенность церемоний
41. Неопределенность традиций	42. Неопределенность ритуалов
43. Неопределенность обрядов	44. Неопределенность церемоний
45. Неопределенность традиций	46. Неопределенность ритуалов
47. Неопределенность обрядов	48. Неопределенность церемоний
49. Неопределенность традиций	50. Неопределенность ритуалов
51. Неопределенность обрядов	52. Неопределенность церемоний
53. Неопределенность традиций	54. Неопределенность ритуалов
55. Неопределенность обрядов	56. Неопределенность церемоний
57. Неопределенность традиций	58. Неопределенность ритуалов
59. Неопределенность обрядов	60. Неопределенность церемоний
61. Неопределенность традиций	62. Неопределенность ритуалов
63. Неопределенность обрядов	64. Неопределенность церемоний
65. Неопределенность традиций	66. Неопределенность ритуалов
67. Неопределенность обрядов	68. Неопределенность церемоний
69. Неопределенность традиций	70. Неопределенность ритуалов
71. Неопределенность обрядов	72. Неопределенность церемоний
73. Неопределенность традиций	74. Неопределенность ритуалов
75. Неопределенность обрядов	76. Неопределенность церемоний
77. Неопределенность традиций	78. Неопределенность ритуалов
79. Неопределенность обрядов	80. Неопределенность церемоний
81. Неопределенность традиций	82. Неопределенность ритуалов
83. Неопределенность обрядов	84. Неопределенность церемоний
85. Неопределенность традиций	86. Неопределенность ритуалов
87. Неопределенность обрядов	88. Неопределенность церемоний
89. Неопределенность традиций	90. Неопределенность ритуалов
91. Неопределенность обрядов	92. Неопределенность церемоний
93. Неопределенность традиций	94. Неопределенность ритуалов
95. Неопределенность обрядов	96. Неопределенность церемоний
97. Неопределенность традиций	98. Неопределенность ритуалов
99. Неопределенность обрядов	100. Неопределенность церемоний



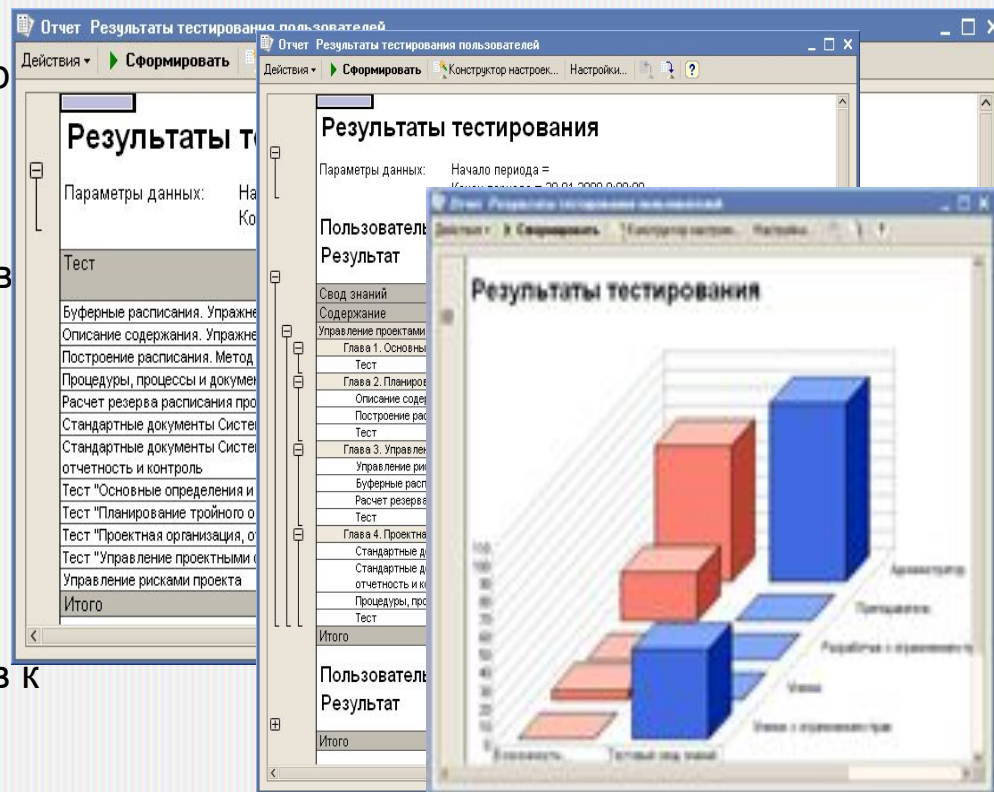
Результаты тестирования	
Пользователь:	Администратор
Результат:	02
Пользователь:	Иванос Алексей
Результат:	02





Использование **E-Learning** для проведения обучения и контроля знаний

- Использование различных способов обучения: на индивидуальном компьютере в локальной сети организации или дистанционного - через сеть Интернет;
- Проведение обучения с помощью собственных курсов или тиражных курсов серии «1С:Бизнес-Школа»;
- Получение полной информации о результатах обучения в виде отчетов по любым параметрам в удобной форме (табличной, графической и т.п.);
- Обеспечение обратной связи по результатам выполнения заданий, упражнений, тестов в виде комментариев к каждому упражнению;
- Получение подробных текстовых ответов на открытые вопросы;
- Поиск информации в учебном курсе;
- Управление пользователями: назначение ролей, формирование групп, управление правами доступа.





Возможности решений 1С для повышения эффективности персонала

- **1С:Бизнес-Школа - инструмент быстрой разработки электронных курсов и проведения обучения**
- **Линейка обучающих курсов для конечных пользователей.**

Будем рады сотрудничеству!