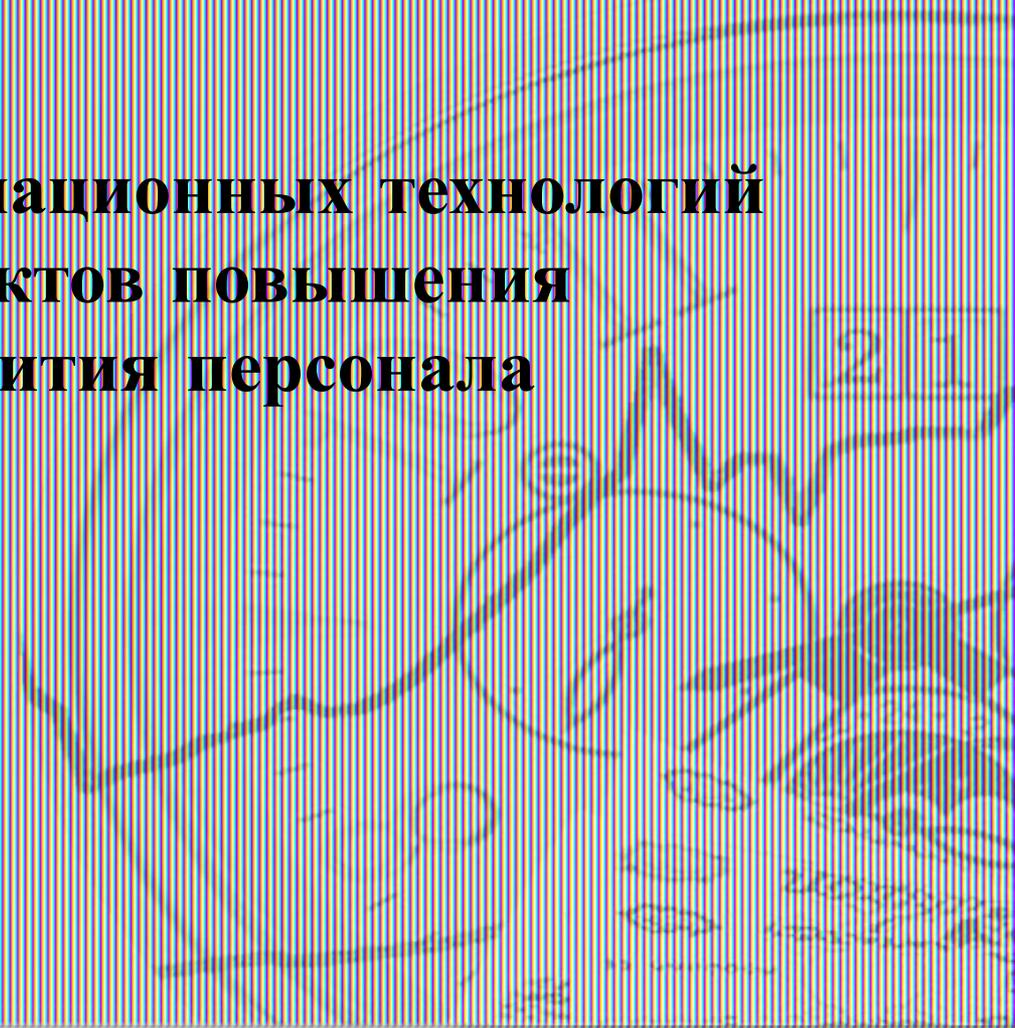


КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД  
К РЕШЕНИЮ ЗАДАЧ ПРЕД

# **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

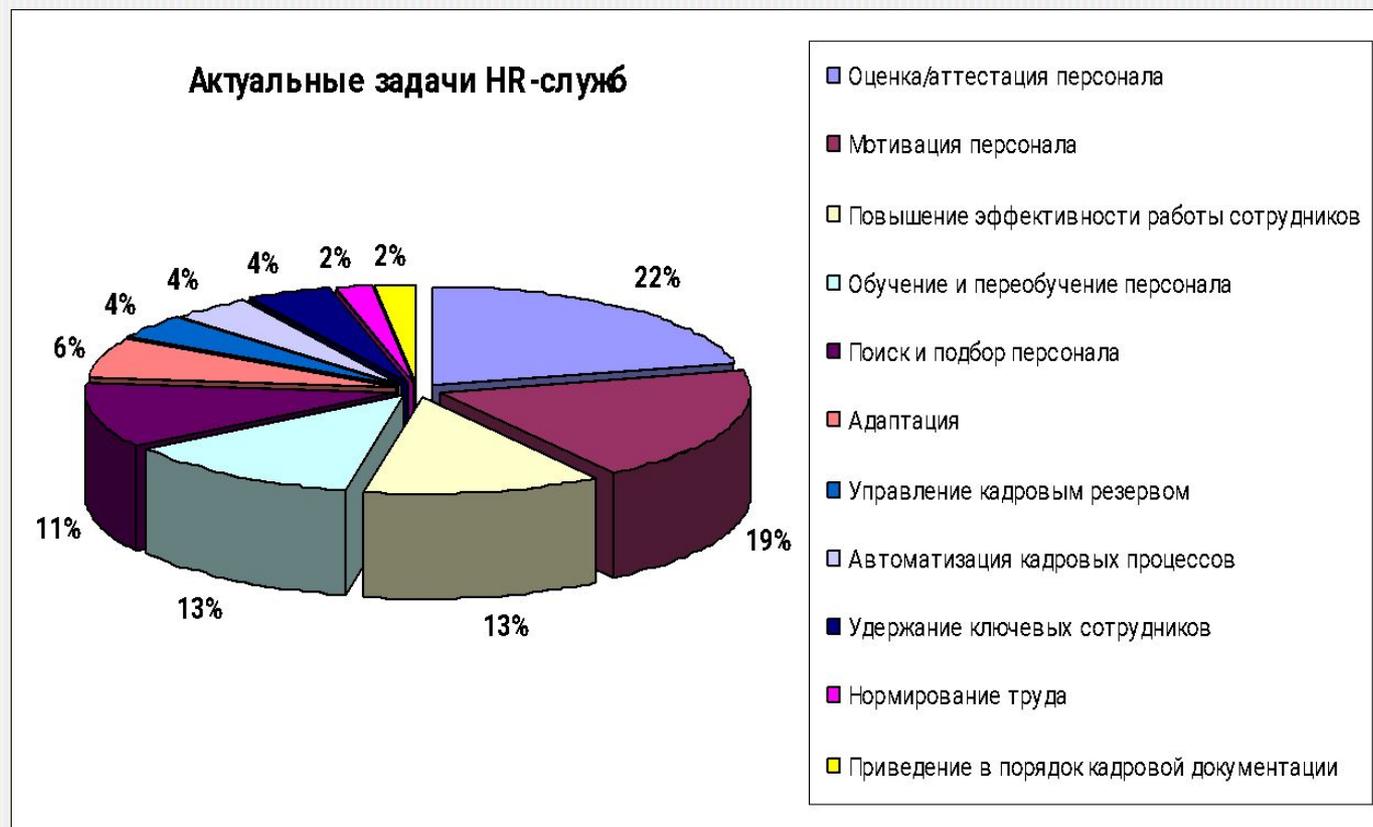
**В условиях экономического спада основная задача HR службы - максимально эффективное использование кадрового потенциала компании:**

- 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:**

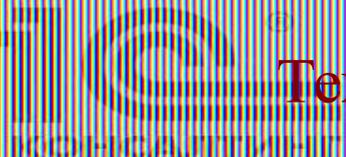
- Быстро
  - В полном объеме
  - Достоверной
  - С возможностью анализа и сопоставления данных
- **Минимизация затрат на получение, обработку и сопоставление большого объема данных**
  - **Возможность передачи информации:**
    - Быстро
    - В едином формате
    - Большому количеству пользователейЭто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



# Повышение эффективности и развитие персонала: роль и задачи ИТ

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

- **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



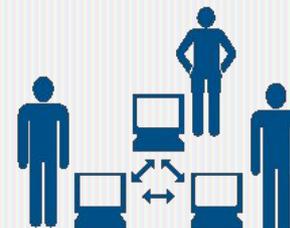
### Варианты использования:



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**

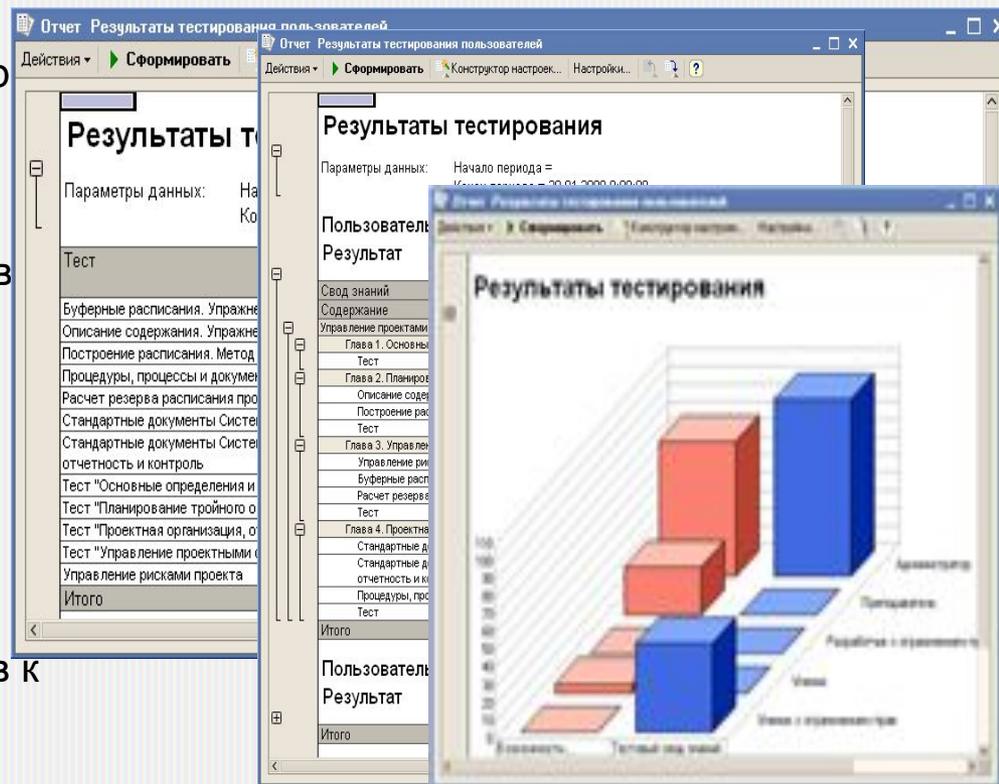
- **Интеграция** электронных курсов в общую систему управления обучением позволяет связать результаты обучения с формированием профессиональных компетенций
- Обучаемые получают **учебный материал одинаково высокого качества**, независимо от местонахождения
- Готовые курсы могут быть **быстро адаптированы** 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 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!***