С1

Уважаемый члены комиссии и присутствующие, добрый день. Тема представляемой к защите работы “ОРГАНИЗАЦИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА».

С2-3

**Актуальность темы ВКР** обусловлена тем, что в современном мире ни одна организация не может существовать и нормально функционировать без управления кадрами. Грамотные кадры позволяют организации решать поставленные перед ней задачи. Для того, чтобы воспитать квалифицированные кадры, требуется напряжённая работа специалистов службы по работе с кадровым составом, ведь персонал, как объект управления, требует очень много внимания и индивидуального подхода.

Современное положение экономики государства
 обозначено негативными последствиями социально-экономических реформ в России. Ошибки в различных сферах жизни концентрируются в социально-трудовых отношениях. В этих условиях формирование кадрового потенциала как решающей предпосылки социально-экономической стабилизации и его эффективное использование становится основой производительности национальной экономики. Среди важных причин, обусловивших осложнения воспроизводственных факторов состояния современного кадрового потенциала России и негативно повлиявших на структуру занятости, а также на качество рабочей силы в организациях, следует указать на недостатки структурной перестройки экономики страны. Важной особенностью современных процессов является то, что организации почти утратили контроль за состоянием своего кадрового потенциала и процессами его формирования и использования. Так, падение объемов продаж, кризис производств, задержки в выплате заработной платы и ее низкий уровень обусловливают ухудшение профессионально-квалификационного уровня работников, их морального, мотивационного и творческого потенциалов.

В условиях постоянной необходимости активизации кадровой политики, без которой невозможен выход из социально-экономического кризиса производств, вопрос о формировании программы управления кадровым потенциалом перерастает в актуальную проблему.

В настоящее время одним из важнейших способов повышения эффективности деятельности организации является обучение персонала с использованием современных методов. Многие организации испытывают сейчас не лучшие времена. Общей для всех проблемой является нестабильность в снабжении материальными ресурсами, несвоевременная оплата заказчиками готовой продукции, поиск рынков сбыта. Так, ситуация влияет, в первую очередь на трудовую составляющую организаций, ухудшая их количественные и качественные характеристики.

**Цель работы** – исследовать организацию дистанционного обучения персонала.

**Объектом исследования** является ООО «ТРАНСНЕФТЬ ФИНАНС».

**Предметом исследования** является – организация дистанционного обучения персонала.

Теоретическую основу исследования составляют работы ведущих отечественных и зарубежных ученых по вопросам кадровой политики организации: Аширов Д.А., Бондаренко В., Виноградский Н.Д., Виноградская А.М., Шканова А.М., Гаврилица О., Герчиков В.И., Иванова-Швец Л.Н., Крушельницкая А.М., Мельничук Д., Оксинойд К., Саакян А., Савельева М.В., Гапоненко А.Л., Самыгин С.И., Столяренко Л.Д., Салимжанов И.Х., Саубанова Л., Андреев К.Л., Еремеев М.А., Чернышева Л., а также различные интернет-ресурсы.

При проведении исследования использовались общепринятые методы, в частности сравнительный, методы анализа, синтеза и обобщения.

Работа состоит из введения, двух глав и заключения.

Во введении формулируются актуальность темы исследования, цель, задачи, объект и предмет исследования.

В первой главе работы рассмотрены теоретические основы организации обучения персонала, а именно инновационные методы обучения персонала, особенности дистанционных технологий обучения персонала.

Во второй главе проведен анализ кадровой политики ООО «ТРАНСНЕФТЬ ФИНАНС», дана характеристика организации, проведен качественный и количественный анализ персонала организации, предложены мероприятия по совершенствованию дистанционного обучения ООО «ТРАНСНЕФТЬ ФИНАНС» и оценена эффективность их внедрения.

С4-С5

На слайдах представлены методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места.

С6

На слайде представлены преимущества дистанционного обучения.

С7

В результате рассмотрения вопросов первой части работы сделаны следующие выводы.

1. Обучение персонала представляет собой систематический процесс формирования у работников предприятия теоретических знаний, умений и практических навыков, которые необходимы им для выполнения работы.

2. В современных условиях обучение персонала должно быть непрерывным и проводится на протяжении всей трудовой деятельности.

3. Дополнительное обучение персонала предприятия обеспечивает:

 первичную профессиональную подготовку работников;

 переподготовку (профессионально-техническое или высшее образование, направленное на овладение другой профессии (специальности) рабочими или специалистами с высшим образованием, которые уже получили первичную профессиональную подготовку в профессионально-технических или высших учебных заведениях);

 повышение квалификации (обучение, направленное на развитие и совершенствование знаний, умений и навыков в конкретном виде специальной деятельности, обусловленное постоянным изменением содержания труда, совершенствованием техники, технологии, организации производства и должностных перемещений).

4. Для систематизированного подхода к дистанционному обучению, существует схема, которая включает в себя ряд операций, следуя которым организация слаженно будет справляться с обучением персонала на рабочем месте, а также быстрее достигнет планируемого результата.

5. Для более удобного и оперативного обучения персонала, в крупных организациях, с большим количеством сотрудников, используют системы электронного обучения.

С8

ООО «ТРАНСНЕФТЬ ФИНАНС» создано в 2006 году с целью централизации функций по ведению бухгалтерского, налогового учета и составлению отчетности предприятий Группы Транснефть. В организации работают высококвалифицированные профессиональные бухгалтера, налоговые консультанты, аттестованные аудиторы, юристы, специалисты в области МСФО.

С9

На слайде представлена структура кадровой службы компании.

С10

Слайд демонстрирует качественный и возрастной состав работников компании.

С11

В таблице отражен образовательный состав сотрудников компании.

С12

В компании активно применяются технологии дистанционного обучения.

С13

В ходе написания работы на основе проведенного анализа сформулированы следующие рекомендации:

В целях повышения эффективности обучения персонала путем применения дистанционных технологий необходимо постоянно анализировать качество и результативность СДО. Например, отделу оценки и обучения совместно с отделом методологии для оценки качества системы обучения предлагается использовать метод экспертных оценок, где оценка качества осуществляется специалистом-экспертом. Необходимо с периодичностью осуществлять сбор информации для измерения показателей эффективности обучения, анализировать степень воздействия обучения на уровень знаний сотрудников и то, как это проявляется на итоговых финансовых показателях организации.

Также, для увеличения эффективности дистанционного обучения, можно уделить внимание так называемому «синхронному» дистанционному обучению, а именно, использовать «вебинары», «видео конференции». В этом случае все участники вебинара одновременно находятся в виртуальном «классе» и имеют возможность по ходу обучения задавать вопросы преподавателю. Хотя, и здесь есть свои минусы. В отличие от классического обучения в классе, преподаватель во ходе вебинара не имеет возможности посмотреть в глаза учащихся и проверить, все ли его слушают, поэтому успех в данном случае во многом зависит от сознательности обучающихся. Препятствием, также, может быть низкая пропускная способность каналов связи в регионах и во время онлайн-сессии возможно прерывание потока информации.

В результате рассмотрения вопросов второй части работы сделаны следующие выводы:

Система дистанционного обучения — это единая электронная среда, позволяющая комплексно управлять учебным процессом в организации.

2. Использование СДО позволяет значительно сократить бюджет на обучение по сравнению с очными курсами, в том числе за счет того, что для такого обучения не нужно отдельное помещение. При использовании СДО еще и полностью отсутствуют расходы на логистику: в каком бы филиале (местном или иногороднем) ни работал сотрудник, ехать ему никуда не придется, он будет учиться дистанционно, не покидая рабочее место.

3. Получая дополнительные знания за счет компании, работники чувствуют заботу руководства. Понимая, что в них вкладывают деньги, сотрудники в большинстве своем начинают стремиться к максимальной производительности на своих рабочих местах.

4. Отсутствие очного общения между учащимися и педагогом – недостаток дистанционного обучения. В этой связи ООО «ТРАНСНЕФТЬ ФИНАНС» не отказывается от периодического использования традиционных методов обучения – деловые игры, семинары, конференции, и т.п.

5. Для дистанционного обучения необходимо наличие целого ряда индивидуально-психологических условий, в том числе, жесткая самодисциплина, самостоятельность и сознательность учащегося. Со стороны руководства и службы персонала необходимо разрабатывать систему мотивации для поддержания активности сотрудников в самообразовании.

С15

Таким образом, цель работы достигнута, задачи решены.

Спасибо за внимание.