

СОВМЕЩЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Андреева Д.А., Отрохова Е.А.

II «А» класс, Муниципальное общеобразовательное учреждение Лицей №33,
г. Комсомольск-на-Амуре

Научный руководитель: Павлоцкая И.Н., Муниципальное общеобразовательное учреждение Лицей
№33 г. Комсомольск-на-Амуре

Обучение персонала — это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей.

Правильно организованное обучение позволяет повысить качество и производительность труда, что важно для руководства, а также мотивацию сотрудников, удовлетворить их естественную потребность к самореализации и уважению личности. При этом затраты на обучение персонала составляют значительную долю расходов любого предприятия. Без инвестиций в развитие персонала современному предприятию не обойтись. Как учесть и оптимизировать издержки на обучение и развитие персонала?

Ежегодно крупные компании тратят от 2 до 5% своего бюджета на обучение и развитие персонала. Естественно, что размер издержек на обучение персонала будет зависеть от размера предприятия, отрасли экономики, стадии развития, приоритетов внутренней политики, категории обучаемого персонала и многих других факторов.

Как скорректировать бюджет и что предпринять для повышения отдачи от инвестиций в развитие человеческих ресурсов?

В последнее время в большинстве крупных компаний России началось внедрение дистанционного обучения, без отрыва от производства.

Аргументы «за»

- Слушатель может получать знания тогда, когда ему нужно, в том темпе, который ему больше подходит, и в том месте, где ему удобно. Это позволяет компании сэкономить на транспортировке учащихся и сократить временные издержки на их образование.

- Другое преимущество дистанционного образования — его цена. Стоимость очных курсов чрезвычайно высокая. Не каждое предприятие имеет возможность направлять своих сотрудников для повыше-

ния квалификации на различные тренинги. Электронное обучение помогает решить данную проблему, поскольку оно всегда дешевле, чем услуги инструктора.

Хороший электронный курс поможет «разжевать» материал через повторы и ссылки. А системы тестирования, встроенные в электронные курсы, интегрированные системы проверки усвоенного материала позволяют обрабатывать ответы учащихся в десятки, сотни раз быстрее, чем в случае с «классическими» контрольными работами, выполняемыми «на бумаге». Следовательно, обучающиеся получают «обратную связь» практически мгновенно после выполнения проверочного задания, а это лишь повышает эффективность усвоения новых знаний.

Аргументы «против»

- Нередко не завершение слушателями начатых ими дистанционных курсов.

- Есть также люди, которые предпочитают получать подробное изложение материала в устной форме и иметь возможность личного контакта с преподавателем.

Цель работы: Концепция внедрения дистанционного обучения на предприятии РН КНПЗ.

Техническое задание.
Разработка и создание внешнего модуля.

ОБУЧАЮЩИЙ КУРС
(заголовок сайта или страницы)

АНКЕТА УЧАСТНИКА

ИМЯ

ФАМИЛИЯ

ОТЧЕСТВО

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
(цех, должность, разряд)

Задачи:

- Разработать техническое задание сайта
- Разработать внешнюю оболочку сайта;
- Рассчитать рентабельность проекта.

Суть технического задания заключается в создании и моделировании ресурса, предназначенного для прохождения тестирования/обучения по обязательным модулям. Первым пунктом создания ресурса считается формирование структуры сайта, которая включает в себя разделы: анкетирование, тестирование, видеоуроки, форум.

АНКЕТИРОВАНИЕ. В этом разделе, тестируемый/обучаемый работник вносит личные данные.

ТЕСТИРОВАНИЕ. Соответственно обязательным модулям тестирования/обучения составляются вопросы, на которые следует ответить (Рис.1,2)

Техническое задание. Разработка и создание внешнего модуля.

ФИО		
№	Ответ тестируемого	Правильный ответ
1	34	56
2	54	54
3	567	567
4	321	324
5	45	45
6	77	76
7	345	342
общий балл		

Рис.1

ТЕОРИЯ

- Вопрос 1. (пояснение вопроса.)
- Видео урок
- Форум
- Вопрос 2.
- Вопрос 3.
- Вопрос 4.
- Вопрос 5.
- Вопрос 6.
- Вопрос 7
- главная страница

Рис.2

После прохождения тестирования, результат сохраняется. По специальным ссылкам сайт выведет участника на статистическую таблицу ответов, на которой будут располагаться дальнейшие ссылки-указатели на страницу с теорией, видеоуроками или форум.

Теория. На этой странице будет располагаться материал, содержащий в себе информацию по теме заданного вопроса. Если у тестируемого до сих пор остались вопросы по заданию, он может перейти по ссылкам на страницы с видеоуроками и форум.

Видеоуроки. Страница, на которой собран видеоматериал по определенным те-

мам тестовых заданий. С помощью этих материалов, тестируемый может убедиться в объеме собственных знаний, если у него имеются пробелы в ранее изученном материале, то с помощью

Техническое задание. Разработка и создание внешнего модуля.

ВИДЕОУРОКИ

- №1
- №2
- №3

главная страница

Техническое задание. Разработка и создание внешнего модуля.

ФОРУМ

- ИМЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ (1) (КОММЕНТАРИЙ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ)
- ИМЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ (2)
- ИМЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ (3)
- ИМЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ (4)
- ИМЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ (5)

главная страница

предложенных видео он сможет дополнить свои знания.

Форум. Раздел обучающего курса в котором участник сможет проконсультроваться у своих коллег по поводу возникших вопросов в процессе тестирования.

Расчёт рентабельности проекта проводился на примере лаборантов химического анализа. Каждый сотрудник в течение года проходит обучение по различным модулям.

Обязательные обучающие модули:

- Обучение по технике безопасности – 25 часов/год,
- Пожарно – технический минимум – 11 часов/год,
- Электробезопасность – 4 часа/год/

Итого, ежегодно 40 часов. Помимо этого, обязательным является прохождение курсов повышения квалификации раз в три года (не менее 50 часов). В течение года нередко проходит обучение по инициативе общества (например, после аварии на аналогичном предприятии или обучение после внештатной ситуации).

Итак, из таблицы видно, что средняя заработная плата лаборанта 3 разряда со-

Разряд	Средняя заработная плата	Стоимость одного часа	Стоимость обязательного ежегодного обучения (40 часов) одного сотрудника	Стоимость курсов повышения квалификации (50 часов) одного сотрудника	Количество человек данного разряда	Стоимость обязательного ежегодного обучения (40 часов) всего	Стоимость курсов повышения квалификации (50/3 часов) всего
III	30787	203	8120	10150	8	64960	27067
IV	35432	233	9320	11650	62	577840	240767
V	47843	315	12600	15750	19	239400	99750
Итого:					89	882200	367583

ставляет 30 787 рублей. Стоимость одного часа 203 рубля. Таким образом, стоимость обязательного обучения одного сотрудника составляет 8 120 рублей. В лаборатории работает 8 человек данного разряда, итого затраты на обучение составляют 64 960 рублей. Помимо этого, раз в три года сотрудники проходят курсы, затраты на курсовую подготовку лаборантов 3 разряда составляют 81 200 рублей (ежегодно 27 067 рублей).

Оплата преподавателя.	200 руб./час
Оплата при условии одновременного обучения сотрудников.	11660 руб.
Оплата с учетом сменности.	46640 руб.

Аналогично рассчитывались затраты на обучение лаборантов 4 и 5 разряда. Итого, затраты на обязательное обучение в размере 40 часов всех сотрудников лаборатории в количестве 89 человек, составили 882 200 рублей. Помимо этого, на курсовую подготовку данных сотрудников ежегодно затрачивается 367 583 рубля. Итого, ежегодные затраты на обучение 1 249 783 рубля.

Кроме затрат на обучение, связанных с заработной платой специалистов, есть затраты на оплату преподавателей.

Стоимость часа – 200 рублей. Всего сотрудников 89 человек. Обязательный курс (40 часов +18 часов курсовой подготовки в год). Итого, при одновременном обучении всех сотрудников лаборатории, затраты на оплату услуг преподавателя составят 11 660 рублей. Но, производственный процесс не

позволяет обучать сотрудников одновременно. Обучение с учетом сменности обойдется предприятию в 46 640 рублей.

Суммируя затраты на оплату преподавателя с ежегодными затратами на обязательное обучение сотрудников (заработная плата обучающихся сотрудников) получаем ежемесячные затраты на обучение 117 434 руб.

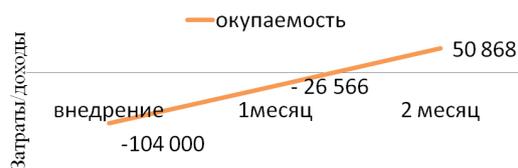
Проанализировав прейскурант цен на создание сайта у различных поставщиков данной услуги, мы рассчитали среднюю стоимость готового сайта.

Стоимость сайта:

- Готовый сайт – от 7000 рублей
- Готовый сайт с дизайном из каталога – 8000 рублей
- Сайт с дизайном по желанию, индивидуальному заказу – 10500 рублей
- Эксклюзивный сайт – от 64 000 рублей
- На базе сайта учреждения

Помимо затрат на покупку и создание сайта предусмотрим затраты на дополнительное сопровождение (около 40 000 руб. заработная плата специалиста). Используя данные, составим график окупаемости проекта.

График окупаемости внедрения проекта.



Таким образом, как мы видим из графика, сайт окупается через полтора месяца.

Выводы: помимо явной экономической выгоды есть социальная выгода, а именно снятие социальной напряженности.