**Абрамов Игорь Владиславович. Организация, адаптация и планирование развития систем дистанционного обучения персонала хозяйствующих субъектов : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.05. - Санкт-Петербург, 2007. - 153 с. : ил. РГБ ОД, 61:07-8/3998**

**Федеральное государственное образовательное учреждение**

**высшего профессионального образования**

**«Санкт-Петербургский государственный**

**университет кино и телевидения»**

**На правах рукописи**

**Абрамов Игорь Владиславович**

**Организация, адаптация и**

**планирование развития систем**

**дистанционного обучения персонала**

**хозяйствующих субъектов**

**Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством**

**(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,**

**комплексами - сфера услуг)**

**Диссертация на соискание ученой степени**

**кандидата экономических наук**

**Научный руководитель - доктор экономических наук, профессор Э.Н. Кроливецкин**

**Санкт-Петербург**

**2007**

**Содержание**

**Стр.**

**Введение 3**

**Глава 1. Теоретические подходы к формированию и адапта¬ции систем дистанционного обучения персонала хозяйствую¬щих субъектов 11**

**1.1. Сущность и роль дистанционного обучения персонала в деятельно¬сти хозяйствующих субъектов 11**

**1.2. Особенности адаптации и организации функционирования системы**

**дистанционного обучения персонала на предприятии 28**

**Глава 2. Анализ применения, адаптация и стратегическое планирование развития систем дистанционного обучения пер-сонала предприятия 52**

**2.1. Сравнительный анализ создания, внедрения и адаптации систем**

**дистанционного обучения персонала хозяйствующего субъекта 52**

**2.2. Стратегическое планирование развития дистанционного обучения**

**персонала на предприятиях 72**

**Глава 3. Создание эффективно функционирующей и прогно-зирование развития системы дистанционного обучения персо-нала предприятия 89**

**3.1. Формирование эффективно функционирующей системы дистанци¬онного обучения персонала хозяйствующего субъекта 89**

**3.2. Прогнозирование развития системы дистанционного обучения пер¬сонала предприятия 113**

**Заключение 128**

**Библиография 143**

**Заключение**

Раскрытие сущности и роли дистанционного обучения персонала в те­кущей деятельности и перспективном социально-экономическом развитии хозяйствующих субъектов, установление и анализ особенностей адаптации и организации функционирования системы дистанционного обучения, сравни­тельный анализ создания, внедрения и адаптации систем дистанционного обучения персонала, формирование стратегического плана развития дистан­ционного обучения персонала, создание эффективно функционирующей сис­темы дистанционного обучения, экономико-математическое и сценарное прогнозирование развития системы дистанционного обучения персонала корпоративной организационно-правовой структуры позволили автору сде­лать следующие основные выводы:

* комплексное сочетание всех видов обучения персонала как на само­стоятельной основе, так и организации обучения с помощью и на сред­ства индивидуальной или корпоративной организационно-правовой структуры в наибольшей степени содействует социально-экономи­ческому развитию хозяйствующего субъекта, повышению его конку­рентоспособности на определенном сегменте рынка;
* уровень дифференцированности в видах и формах обучения различных контингентов персонала зависит от объективного учета субъектом управления персоналом факторов влияния внешней и внутренней сред, проявляющихся в неопределенное время, и принятия комплексных мер по повышению уровня квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки персонала, противодействующих возникновению нега­тивных тенденций в социально-экономическом развитии хозяйствую­щего субъекта;
* профессиональные и общеобразовательные знания, приобретаемые ка­ждым работником и в целом персоналом на индивидуальной и диффе­ренцированной основах в финансово-инвестиционном отношении вы­ступают как фактор, способствующий при непосредственном участии работника, всего персонала в производственном процессе получению в течение определенного периода времени того дохода, который соот­ветствует уровню состоявшейся капитализации;
* дистанционное обучение можно с системных позиций представить как взаимодействие трудовых ресурсов (преподавателей, вспомогательного и обслуживающего образовательный процесс персонала) с информаци­онными и телекоммуникационными комплексами обеспечения инте­рактивности преподавателей и обучающегося персонала, материаль­ными элементами оборотных средств, финансовыми ресурсами с целью своевременного и гибкого реагирования на инновационно-технические и технологические изменения внешней и внутренней сред посредством повышения объема и качества знаний персонала предприятия, уровней квалификации и профессионального мастерства, поддерживающих на необходимом уровне конкурентоспособность хозяйствующего субъек­та, его услуг, продукции, темпы экономического роста и эффективно­сти использования ресурсов в условиях развивающихся рынков това­ров и услуг;
* дистанционное обучение персонала хозяйствующего субъекта пред­ставляет собой социально-экономическую систему по оказанию обра­зовательных услуг, взаимодействующими элементами которой высту­пают все виды ресурсов, участвующие в процессе повышения квали­фикации персонала, профессионализма в конкретной области оказания услуг, производства продукции, для достижения цели текущего функ­ционирования и перспективного социально-экономического развития предприятия, выражающиеся в темпах экономического роста, соблю­дения динамики повышения обобщающего уровня эффективности ис­пользования ресурсов, конкурентоспособности услуг, продукции и хо­зяйствующего субъекта в целом на основе использования инновацион­ных методов обучения и доминирующего применения информацион­ных и телекоммуникационных технологий интерактивного обучения персонала;
* дистанционное обучение персонала хозяйствующего субъекта, пред­ставляя собой систему по оказанию образовательных услуг, взаимодей­ствующими элементами которой выступают все виды ресурсов, участ­вующие в процессе повышения квалификации, профессионального мастерства в конкретной области оказания услуг, производства изде­лий, для достижения цели текущего функционирования и перспектив­ного социально-экономического развития, выражающейся в повыше­нии темпов экономического роста, соблюдении динамики повышения обобщающегося уровня эффективности производства, конкурентоспо­собности продукции и предприятия, в целом на основе применения ин­новационных методов обучения и интенсивного использования инфор­мационных и телекоммуникационных технологий интерактивного обу­чения персонала выполняет роль инструментария по формированию механизма достижения поставленных экономических, финансовых и социальных целей, соответствующих функциональной предназначен­ности дистанционного обучения;
* успешное функционирования системы дистанционного обучения пер­сонала хозяйствующего субъекта возможно на основе участия в про­фессиональном образовательном процессе квалифицированных препо­давателей в соответствующей области знаний, в совершенстве вла­деющих современными информационными технологиями, трансфор­мирующих через них не только высокий качественный уровень про­фессиональной подготовки и переподготовки персонала предприятия, но и нивелируя, нейтрализуя складывающиеся негативные тенденции среди обучающегося персонала, характеризующие его отношение к ре­зультативности и качеству дистанционного обучения;
* если в процессе адаптации дистанционного обучения персонала хозяй­ствующего субъекта не решены проблемы эффективности использова­ния всех средств телекоммуникационных и информационных систем для доведения общения преподавателя и студента (слушателя, учаще­гося) до высокого уровня, то такого рода обучение может иметь фор­мальный характер, идентификация которого соответствует просматри­ванию и прослушиванию лекции, практического занятия посредством аудио-, видеокассет, тиражирование которых в значительной степени легче наладить, чем формировать на предприятии образовательное подразделение по дистанционному обучению персонала;
* выбор той или иной системы дистанционного обучения должен учиты­вать особенности профессиональной подготовки персонала на том или ином предприятии, способы внедрения и запуска в образовательный процесс, возможность самостоятельной разработки программного про­дукта для дистанционного обучения;
* особенности предпринимаемых мер в целях адаптации и организации эффективного функционирования системы дистанционного обучения персонала на хозяйствующем субъекте, заключающиеся в: необходи­мости повышения уровня элементного взаимодействия всех видов ре­сурсов, участвующих в процессе дистанционного обучения; устране­нии индивидуального и группового недоверия к дистанционному обу­чению, к инновационным изменениям, техническим, информационным и телекоммуникационным новшествам, внедряемых в деятельности хо­зяйствующего субъекта; создании условий для профессионального рос­та в соответствии с имеющимися должностями в штатном расписании предприятия; приведении в соответствие уровня компетентности ра­ботника предприятия с технологическими требованиями использова­ния электронных и иных устройств в процессе дистанционного обуче­ния, требуют воплощения технологической поэтапной последователь­ности создания, внедрения и адаптации системы дистанционного обу­чения персонала, соблюдения комплекса требований, предъявляемых к ее созданию и эксплуатации, рационализации функциональных свойств, целевой ориентации дистанционного обучения на долгосроч­ное достижение экономически и социально значимых результатов и эффективности использования всех видов ресурсов, участвующих в дистанционном обучении персонала;
* принятие решения о создании и внедрении системы дистанционного обучении должно сопровождаться не только на основе имеющейся ин­формации о существенном снижении затрат на повышение квалифика­ции персонала отечественных или зарубежных предприятий, его про­фессионального мастерства, но, прежде всего, исходя из последова­тельной экономической обоснованности осуществления данного инве­стиционного проекта;
* при рациональной организации создания системы дистанционного обу­чения, ее эффективное функционирование возможно на основе инди­видуализации обучения работников, учета уровней их профессиональ­ной подготовки, контроля получения знаний и последующего их сер­тифицирования, наличия квалифицированного состава преподавателей, экономически и социально заинтересованных в своевременности про­ведения образовательного процесса, качества получаемых знаний ра­ботниками предприятия, в создании и модификации электронных кур­сов повышения квалификации персонала, профессионального мастер­ства персонала;