



Платформа eLearning 4G

+7 812 380-88-77

+7 495 411-99-65

www.hypermethod.ru

подбор, адаптация, оценка

обучение и развитие

база знаний

управление эффективностью

eLearning Server 4G ~ 1 000 000 пользователей ежегодно в сотнях организаций в РФ и других странах



Центр подготовки государственных служащих МО



Отраслевая система повышений квалификации для 40 000 сотрудников



ВМФ РФ

Подготовка экипажей АПЛ проектов 971, 885 и других в РФ и Индии



Подготовка летного и инженерно-технического персонала для СУ-30, Як 130, MC 21 для РФ и других стран



Центр повышения квалификации работников атомной промышленности



СДО Корпоративного Института Газпрома



Система управления оценкой и развитием персонала компании



ГАЗИНФОРМСЕРВИС



Система оценки и развития персонала



Электронный корпоративный университет



Система управления компетенциями и развитием



ИРКУТСКЭНЕРГО

Электронный корпоративный университет



Система управления компетенциями и развитием



Около 45 тыс. студентов ежедневно используют СДО ГиперМетод



Подготовка студентов и центр повышения квалификации работников отрасли



Более 10 лет успешного использования СДО ГиперМетод



Подготовка специалистов в области таможенного права, БРС

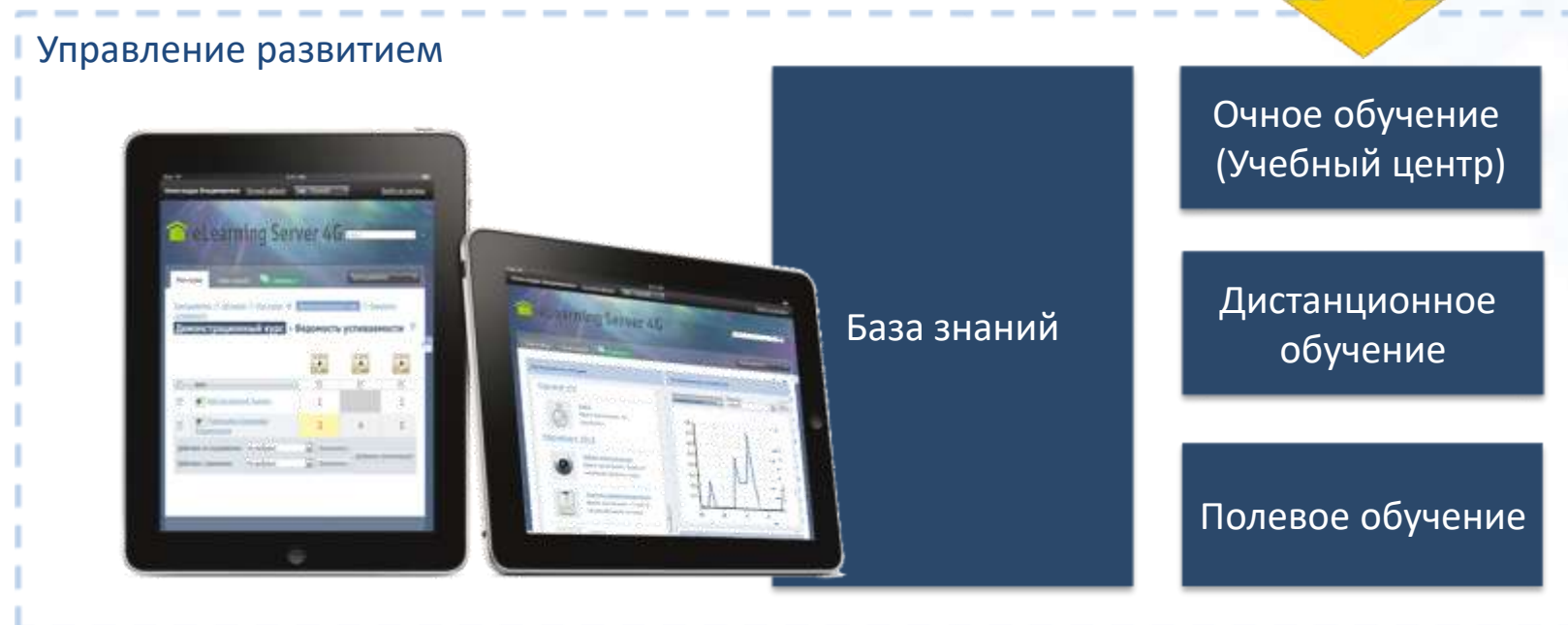
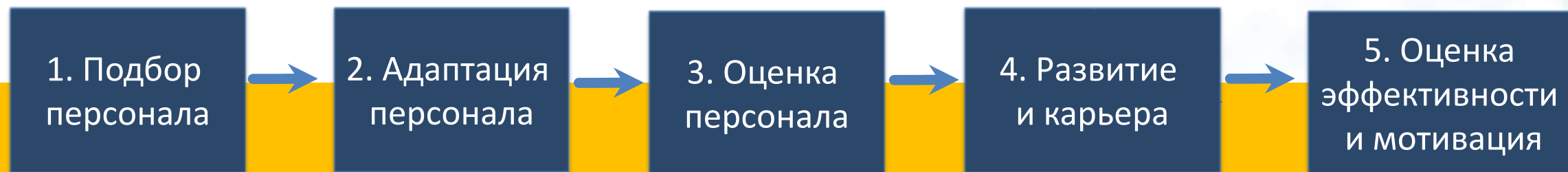


Система дистанционного обучения и контроля знаний



Повышение квалификации педагогов г. Москвы

eLearning 4G – основные автоматизируемые процессы для непрерывного развития персонала



В основе автоматизации – инфологическая модель – компетенции, должности, инструменты оценки и развития

HR-модули платформы eLearning 4G

подбор, адаптация, оценка

развитие

эффективность

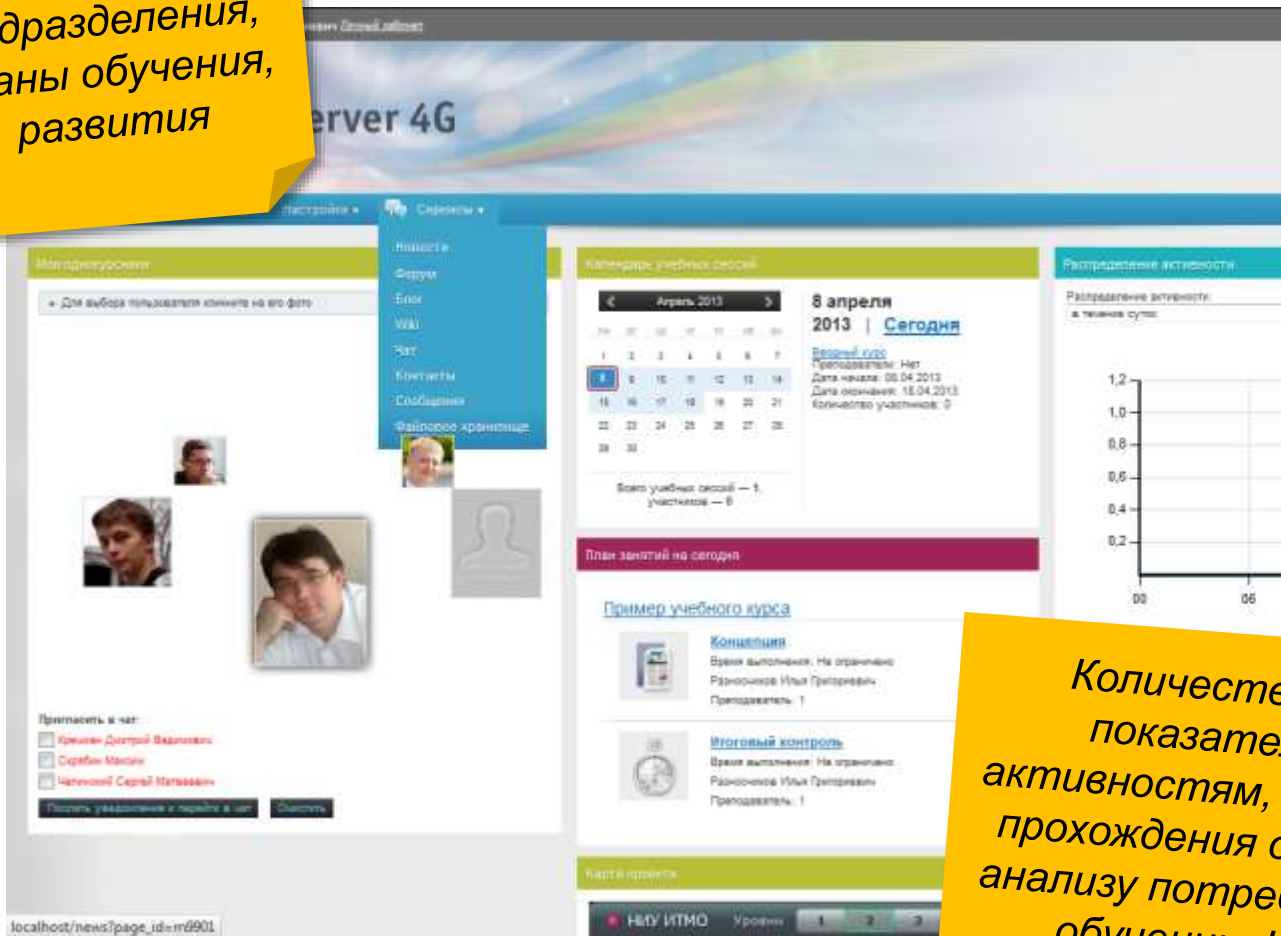
Модульная структура
обеспечивает легкую
адаптацию платформы
для бизнес-процессов
заказчика



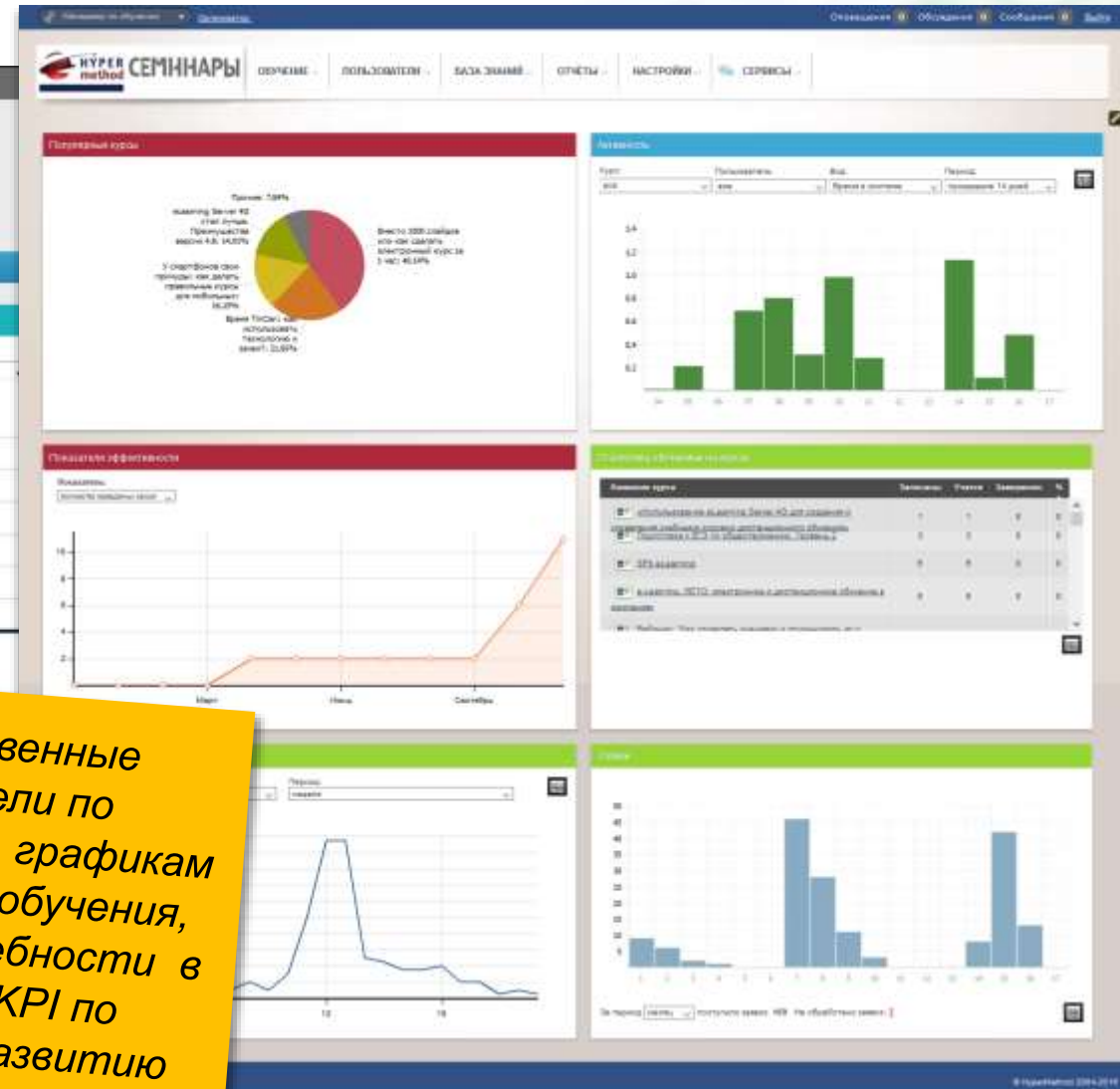
1. eLearning 4G - личные кабинеты сотрудников, руководителей подразделений



Состав
подразделения,
планы обучения,
развития



Количественные
показатели по
активностям, графикам
прохождения обучения,
анализу потребности в
обучении, KPI по
обучению и развитию



1. Организация внешнего и внутреннего подбора персонала

Начальник службы по работе с персоналом | Администратор | Выйти из системы



Сессии планирования | Прием на работу | Оценка персонала

Начальник службы по работе с персоналом > Прием на работу > Сессии подбора

Сессии подбора

Бизнес-процесс	Название
☐	Оператор заправочных станций
☐	Главный специалист по системам коммерческого учета (г. Санкт-
☐	Ведущий специалист по эксплуатации автотранспорта (г. Санкт-Петербург)
☐	Начальник отдела анализа бизнес-задач (Санкт-Петербург)

Подбор кандидатов на вакансию «Главный специалист по контролю качества НП (Тюмень)»

✓ Старт сессии подбора

✓ Поиск кандидатов

● Проведение оценочных мероприятий

На этом этапе все отобранные кандидаты проходят оценочные мероприятия, включенные в программу подбора; не исключается поиск и включение новых кандидатов.

↓ Переход на следующий этап происходит автоматически при выборе одного из

Трудоустройство

Шаги настраиваемого бизнес-процесса [подбора, адаптации, оценки, планирования обучения]

? Главный специалист по контролю качества НП (Тюмень)

☐	Специалист ЦУП (Красноярск)	Калинина Галина Николаевна	0	23.12.2015	Удалить
☐	Специалист по учету НП на НБ (Калачинск)	Калинина Галина Николаевна	1	23.12.2015	Удалить
☐	Специалист	Касеева Вероника Александровна	1	17.12.2015	Удалить

2. Формирование программы адаптации

Менеджер по подбору



КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЕВРОСИБЭНЕРГО

Менеджер по подбору

Прием на работу

Сессии адаптации

	Бизнес-процесс	Название
☐	не начат	Бизнес-тренер
☐		Эксперт по подбору и адаптации персонала
☐		Бизнес-тренер
☐		Директор Департамента организационного развития и мотивации

Для 0 элементов:

Выберите действие

Выполнить

Распечатать

Excel

Word

Абакумова Анна

✓ КРІ Оценка руководителем

Оценочная форма

↓ Завершить этот этап

✗ Прервать программу адаптации

Итоговая оценочная форма

Рекомендуемое время выполнения:

19.08.2016

Организация и контроль выполнения шагов программ адаптации и стажировок

☐	Анисимова Наталья	Учебный центр	Савелова Наталья	19.08.2016	
☐	Абакумова Анна	Департамент организационного развития и мотивации	Савелова Наталья	19.08.2016	
☐	Ростова Наталья	Учебный центр	Савелова Наталья	19.08.2016	Закончена
☐	Лысакова Наталья	Департамент организационного развития и мотивации	Савелова Наталья	17.08.2016	Закончена ✗ Удалить

3. Регулярная оценка персонала



Обучение

Задачи на обучение

Задачи знаний

Мои оценочные сессии

Сотрудники

Оценка персонала

Мои действующие сессии

Мои оценочные сессии

Выводить в отчёты:

проходящие

текущие

будущие

Уважаемый сотрудник!

Согласно Положению о персонале Компания все должны проходить аттестацию...

Ежегодная оценка персонала 2012

Дата начала: 30.08.2012

Дата окончания определяется менеджером по оценке персонала (ориентировочно: 30.09.2012)

Сессия оценки

Важно!

Весна 2012

Дата начала: 30.08.2012

Дата окончания определяется менеджером по оценке персонала (ориентировочно: 31.08.2012)

Сессия оценки

В этой сессии важ...

В оцениваю:

Прошло времени

Заполнено анкет

Меня оценивают

Статус оценки: В процессе

Матрица развития сотрудников

Отдел учета оптовой реализации

«ЭКСПЕРТЫ»

«ПИДЕРЫ»

«ЭФФЕКТИВНЫЕ»

«ПЕРСПЕКТИВНЫЕ»

«ГРУППА РИСКА»

«ГРУППА РАЗБОРА»

Отдел учета оптовой реализации - г. Барнаул ОН

«ЭКСПЕРТЫ»

«ПИДЕРЫ»

«ЭФФЕКТИВНЫЕ»

«ПЕРСПЕКТИВНЫЕ»

«ГРУППА РИСКА»

«ГРУППА РАЗБОРА»

Отдел учета оптовой реализации - г. Карасук ОН

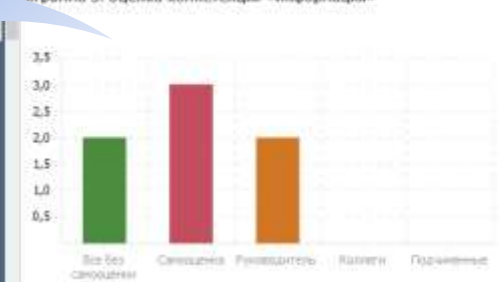
«ЭКСПЕРТЫ»

«ПИДЕРЫ»

Диаграмма 2. Оценка компетенций разными группами экспертов (средние значения)

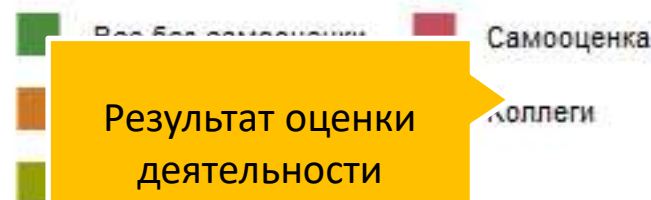
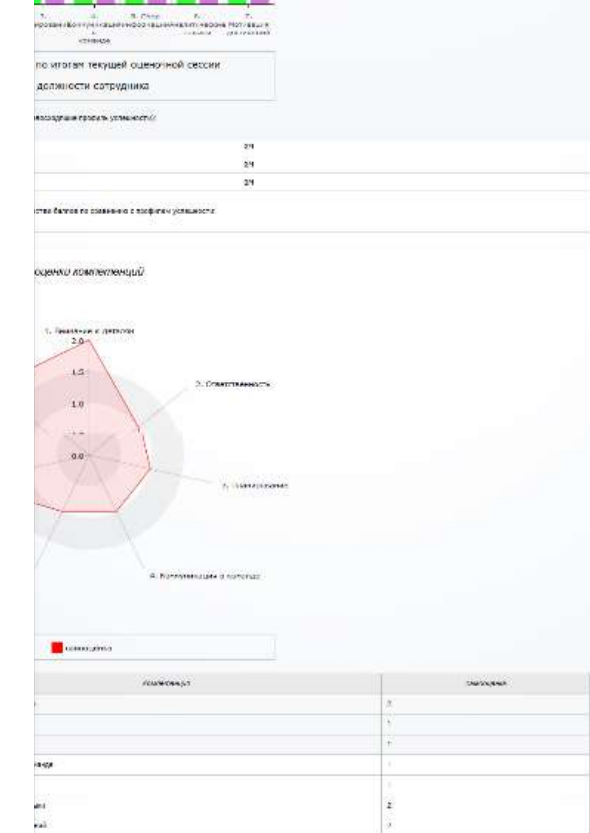


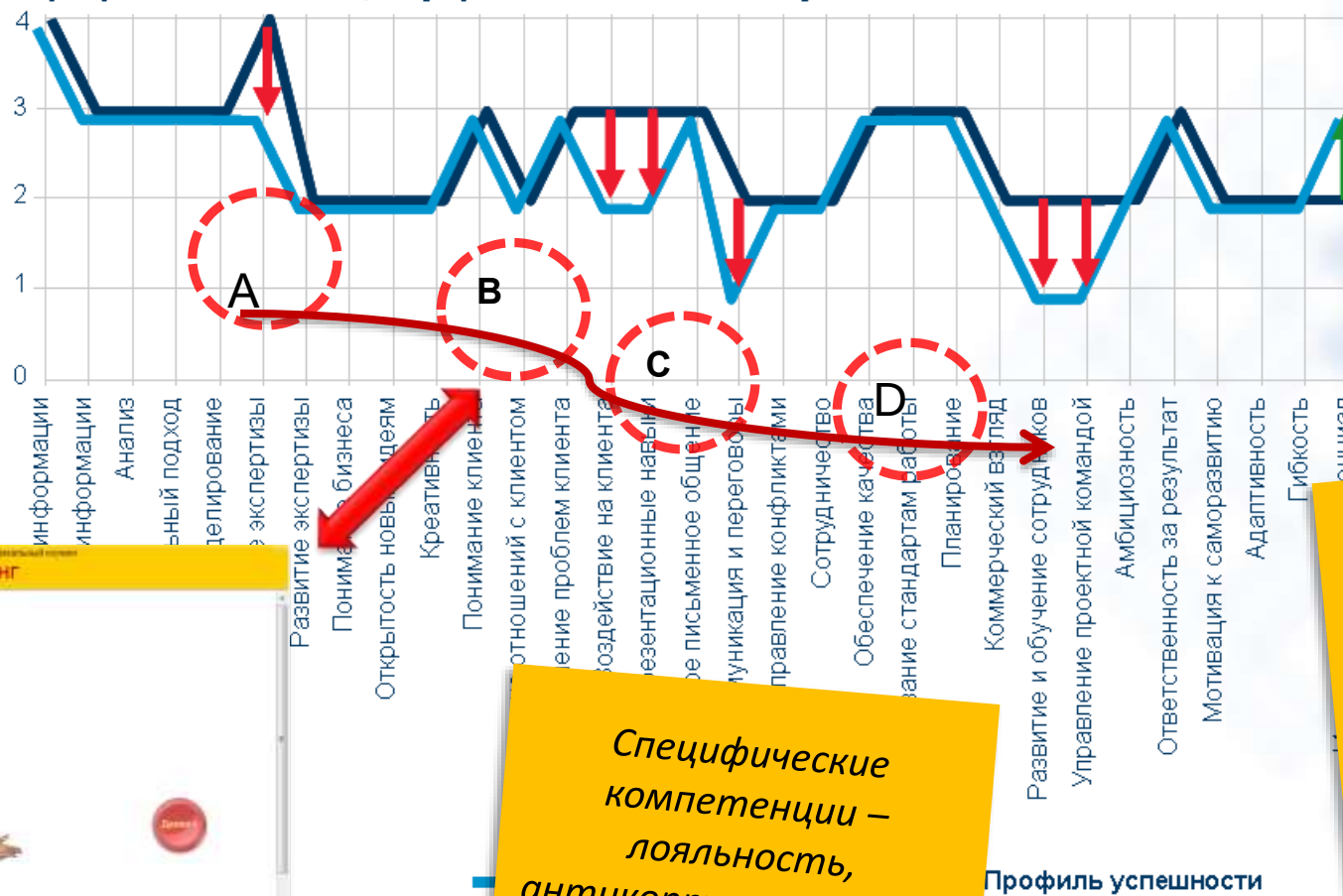
Детальные результаты по компетенциям на диаграмме 3. Оценка компетенции «Информация»



Модель компетенций, оценка KPI, 360 градусов, парные сравнения, психологическое тестирование, проф тестирование, индивидуальные и групповые отчеты, матрица развития

3. По итогам оценки формируются индивидуальные и групповые отчеты





Стиле коучинг

Специфические компетенции –
 лояльность,
 антикоррупционность,
 ...



Программа развития может включать различные инструменты развития



4. Проводится планирование процессов развития и обучения включая финансовое



Менеджер по обучению

Администратор

ГАЗПРОМ НЕФТЬ

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПЕРИМЕТР

Планирование

Обучение

Оргструктура

Менеджер по обучению

Планирование

Сессии планирования

Сессии планирования

Создать сессию планирования

Бизнес-процесс	Название
☐	ULTRA test 6
☐	Планирование обучения 2016 г. ГПН-РП Корпоративный центр
☐	Планирование обучения 2016 г. ГПН-РП Центральный филиал
☐	Планирование обучения 2016 ООО "Газпромнефть - Корпоративные продажи"
☐	Планирование обучения 2016. ГПН - Региональные продажи. Сибирский филиал
☐	Планирование обучения 2016.

Период планирования обучения 2016	541 500	Идет	98	0	98	0	0
Период планирования	0	Идет	280	280	0	0	0

Шаг БП	Описание
Старт сессии планирования	уточняются параметры сессии планирования; доступ для руководителей закрыт. Действие «Создать сессию планирования»
Определение потребности в обучении	руководители подразделений получают уведомления о старте сессии планирования и определяют потребности в обучении в рамках своих подразделений.
Анализ и консолидация заявок	специалисты по обучению анализируют поступившие групповые заявки, проводят валидацию новых провайдеров и курсов. Устанавливается норматив на обучение, определяются статьи расходов, заявки утверждаются ответственными лицами
Согласование плана обучения	консолидированные заявки объединяются в план обучения, формируется план корпоративного обучения, планы утверждаются ответственными лицами

Сессия планирования очной
"Газпромнефть - Корпоративные продажи"

Старт сессии планирования

Определение потребности в обучении

На этом этапе руководители подразделений планирования и определяют потребности в обучении

Переход на следующий шаг происходит автоматически при готовности хотя бы одной групповой заявки подразделения

Отменить сессию планирования

Анализ и консолидация заявок

Согласование плана обучения

Анализ потребности, учет затрат, удаленности места, согласование плана обучения

Личный кабинет

Программа развития

Учебный контент

Результаты

Встроенные инструменты для активного взаимодействия обеспечивают высочайший уровень on-line коммуникации



Форум

Информационно-образовательная среда

Администратор Администратор

08.12.2015 21:17:15

Регистрация в системе

Администратор Администратор

08.12.2015 21:04:03

Книга жалоб и предложений

Администратор Администратор

08.12.2015 21:01:06

Новости форума и портала

Администратор Администратор

08.12.2015 20:58:44

FAQ

Создать тему

Название текущего слайда

Название вебинара

Василий Пупкин

Пункт меню

Еще пункт меню

И еще один пункт меню

Выйти куда-то

HTML5 Canvas Cheat Sheet v1.1

Canvas element

Attributes

Methods

2D Context

Transformation

Compositing

Line styles

Всем привет

Данил

Хью

Иван

Майкл

Георгий

Роберт

Александр

Киану

Олег

Филлип

Хью

Иван

Майкл

Георгий

Роберт

Хью

Василий Пупкин

Георгий: Всем привет

Иван:

Данил: Аллерперция изоморфна времени. Позитивизм может быть получен из опыта.

Введите сообщение...

7 за последние 2 минуты

из них: 3 2 2

Результаты обучения доступны в журналах



Информационные технологии

Фильтр по дате: Фильтр по подгруппе: [Фильтровать](#)

ФИО	учебный модуль 1	Название тренинга	Уличная магия	Название тренинга	8484	Пробное занятие!!!	Занятие 1	тест № 1
☐ Кузнецова Юлия Вячеславовна	✓✗	✓✗	✓✗	✓✗	✓✗		✓	100
☐ Сидоров Сидор Сидрыч	✓✗	✓✗	✓✗	✓✗	✓✗	5	✓	

Действия со слушателями: [Выполнить](#)

Действия с занятиями: [Выполнить](#)

[Добавить комментарий](#) [Подписать и сохранить / ЭЦП](#) [Распечатать](#) [Excel](#) [Word](#)

Журнал

Рейтинги

Панель навигации: Главная | Образовательные траектории | Личный кабинет | Рекомендации (12)

Информация об ученике

Сергей Чепицкий
Студент, группа 2405
Ученый в [HYPER METHOD](#), [STU](#)
Специальность: [Беспроводная коммуникация](#)
Буду работать в [HyperMethod RUS](#)

Мои преподаватели (12)

Учбы (2)

Текущий прогресс

Модуль A: 28% [в процессе](#)
Последний раз использовался: 27.12.2012

Модуль B: 30% [в процессе](#)
Последний раз использовался: 12.01.2013

Модуль C: 35% [завершен успешно](#)
Последний раз использовался: 08.12.2012

Модуль D: 27% [завершен неудачно](#)
Последний раз использовался: 07.11.2012

Модуль E: 0% [не начал](#)

Ближайшие мероприятия

Семинар «ИТ-география»
Сентябрь 2012

Тест по курсу «Корпоративные войны»
Сентябрь 2012

Модуль F
Сентябрь 2012

[Показать все](#)

17 марта, 10:34

Компетенция

Все без самонадеянности

Самонадеянность

Умение работать

Коллектив

Подобные

16 марта, 10:34

Мероприятие

11 декабря 2012 года сотрудниками ОМВД Студенты по СХАД совместно с педагогом-психологом ГБОУ Кадетской школы № 1700 Давыдовский М.В. организовано и проведено профессиональное мероприятие для кадетов ГБОУ КД № 1700 "Московский объединенный морской корпус Перова Севастополя" в Москве, ул. Таганская, д.12, к.4).

[illegible]

В eLearning 4G включены компоненты управления знаниями

Пользователь База знаний

База знаний

Расширенный поиск

Классификатор типов ресурсов

- Библиотека
- Видео файлы
- Аудио файлы
- Презентации
- Информационный ресурс

Интересы

Техника безопасности Программирование Управление персоналом

Области экспертизы

Управленческая компетенция Корпоративная...

Статистика базы знаний

Всего информационных ресурсов: 28
Общее количество пользователей: 9
Новых ресурсов за последний месяц: 20

Последние добавления в базу знаний

Информационные ресурсы "Безопасность жизнедеятельности"
Информационные ресурсы "ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ В ТЕХНОСФЕРЕ"
Информационные ресурсы "Правила техники безопасности при работе в химической лаборатории"

Наши эксперты

Савелова Наталья
Онлайн
Пригласить в чат
Отправить сообщение

Эшпай Мирей
Учебный центр / Бизнес-тренер
Был онлайн 20.04.2016 16:51:21
Отправить сообщение

Поиск, классификаторы,
теги, эксперты,
профсообщества

Сетевая структура
ресурсов, рейтинги,
рекомендации, история
изменений, топология

Пользователь База знаний

ПРАВИЛА ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ЭЛЕКТРОУСТАНОВОК ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник Главгосэнергонадзора

В. П. Нужин

«21» декабря 1984 г.

ПРАВИЛА ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ЭКСПЛУАТАЦИИ ЭЛЕКТРОУСТАНОВОК ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Обязательны
для всех потребителей электроэнергии
независимо от их ведомственной принадлежности
и форм собственности

4-е издание,
переработанное и дополненное,
с изменениями

Содержат: планы постоянного обновления содержания по согласованию...

Информационный ресурс

История изменений

Секционные ресурсы

Рейтинг

Рекомендовать

Ната

Савелова Наталья

Росова Наталья (Бизнес-тренер)

Александр НАКИТЯ (Бизнес-тренер)

Людмила НАКИТЯ (Директор департамента организационного развития и мотивации)

Светлана НАКИТЯ (Эксперт по оценке персонала)

Почему клиенты выбирают eLearning Server 4G?



Внедрив eLearning Server 4G, мы получили не только эффективный способ подготовки специалистов по всей стране. Для HR – это актуальная база информации для управления и оценки технического персонала, а для инженеров – возможность повысить квалификацию, освоить новые направления.

Елена Богомолова

Руководитель отдела по развитию персонала MAYKOR



Для нас учебный портал на платформе eLearning Server 4G – это основной центр обработки информации и в том числе один из способов PR обучения для наших сотрудников. Сотрудникам очень удобно работать в личных кабинетах, они всегда видят, какое обучение им предстоит.

Наталия Ечкалова

Директор Корпоративного университета IBS



Модульность и гибкая адаптация eLearning Server к новым условиям использования позволила решить комплексную задачу обучения авиационного персонала на всех стадиях жизненного цикла современной авиационной техники.

Владимир Николаевич Алымов

Начальник отделения разработки систем обучения Корпорации Иркут



Руководители подразделений и менеджеры системы имеют возможность быстро получать обратную связь об итогах обучения, оперативно реагировать на обращения пользователей и принимать решения. Мы постоянно проводим с помощью eLearning Server 4G проверку знаний сотрудников, поэтому можем гарантировать их профессионализм.

Татьяна Соболева

менеджер по дистанционному обучению АО «Нижфарм» (холдинг STADA CIS)



Система eLearning Server 4G позволяет нам повысить эффективность подготовки квалифицированных специалистов, работающих с программными продуктами нашей компании, и снизить затраты на обучение в нашем Учебном центре.

Александр Наумович Моносов

Генеральный директор БФТ IBS

Спасибо за внимание!

+7 812 380-88-77

+7 495 411-99-65

www.hypermethod.ru



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Индивидуальный подход к каждому заказчику.
Реализация ваших идей на основе наших надежных и устойчивых решений



СИЛЬНАЯ КОМАНДА

Опытные специалисты
в области e-Learning,
обладающие ключевыми
компетенциями



БОЛЕЕ 700 ПРОЕКТОВ

Большое количество реализованных
проектов в сфере электронного
образования как в России,
так и за рубежом



БОЛЕЕ 20 ЛЕТ НА РЫНКЕ

Огромный опыт работы
на рынке информационных
технологий России и СНГ



ПОЛНЫЙ СПЕКТР УСЛУГ

Полный спектр услуг в области
электронного обучения, оценки и развития
персонала

Далее примеры проектов ...

Проект: Подбор, адаптация, оценка и развитие персонала

Цели проекта: Автоматизация цикла управления персоналом на базе единой платформы подбора, адаптации, оценки и развития персонала

Задачи:

- оценка эффективности и уровня развития корпоративных компетенций сотрудников по итогам работы;
- формирование кадрового резерва компании;
- составление индивидуальных планов развития сотрудников.

Решения:

Автоматизированная система подбора, адаптации и оценки персонала Assessment Tools позволяет принимать, оценивать, развивать и отслеживать деятельность каждого специалиста.

Начальник службы по работе с персоналом
Администратор


СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПЕРИМЕТР

Сессии планирования
Прием на работу
Оценка персонала
Оргструктура
Отчёты
Настройки

Начальник службы по работе с персоналом
Оргструктура

Оргструктура

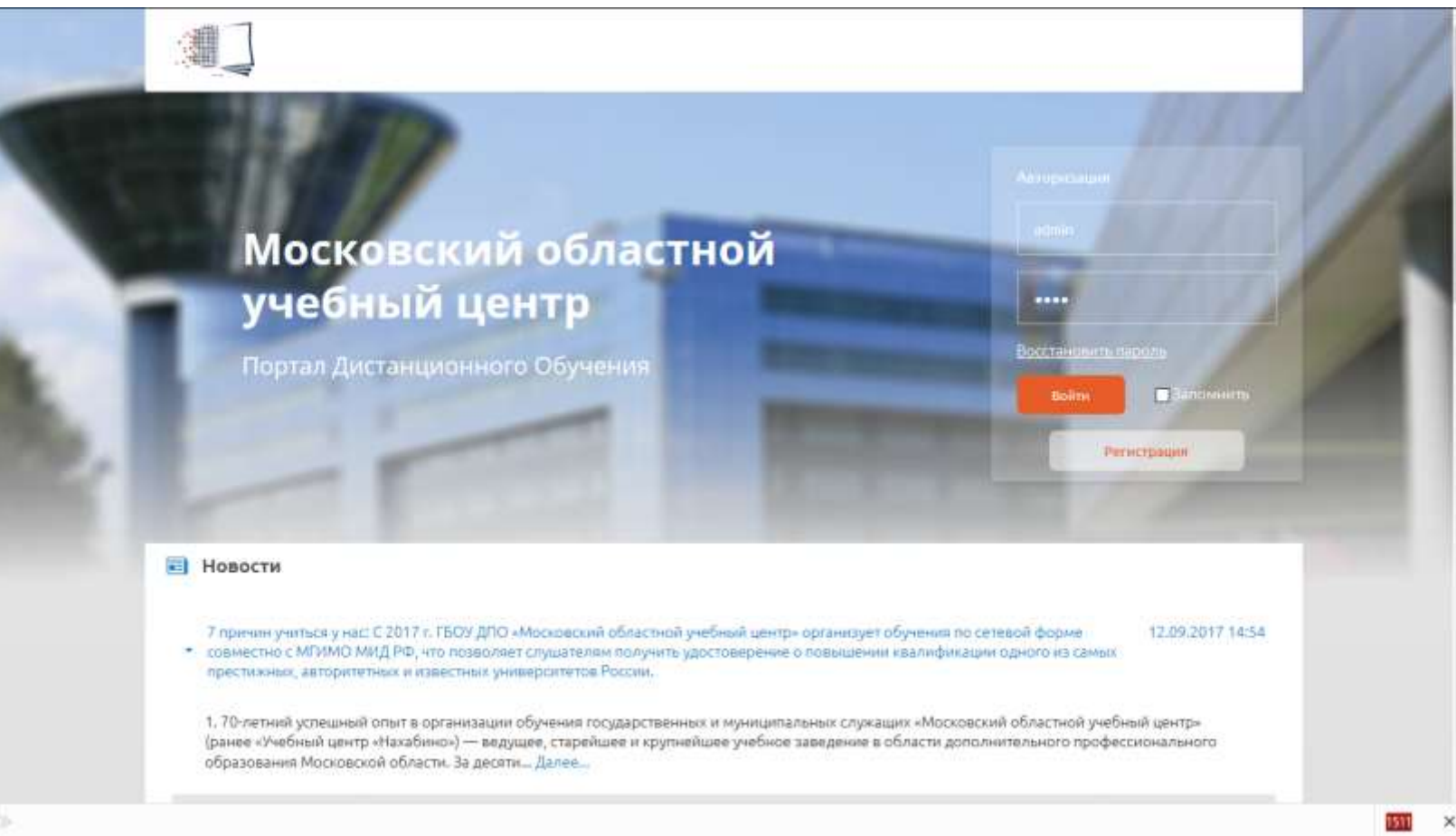
Организационная структура

- АЗС № 4 (г.Снежинск)
- АО "Газпромнефть-Терминал"
 - ДРП
 - ЗАО "Альянс-Ойл-Азия"
- ЗАО "Газпромнефть-Альтернативное топливо"
- ЗАО "Газпромнефть-Кузбасс"
- ЗАО "Газпромнефть-Северо-Запад"
- ИООО "ГАЗПРОМНЕФТЬ-Белнефтепродукт"

Выводить в таблице:
непосредственное подчинение
все уровни вложенности

	Название	Руководитель	Подразделение	Тип
☐		--Все--		ШЕ
☐	 специалист	Нет	ДРП	ШЕ

Учебный центр повышения квалификации государственных служащих

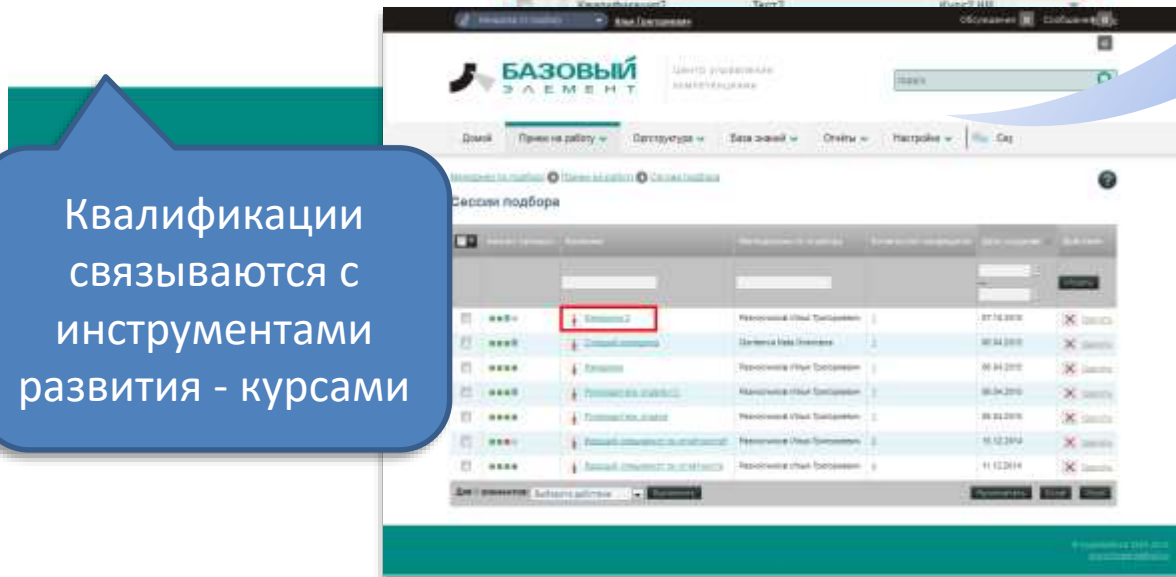
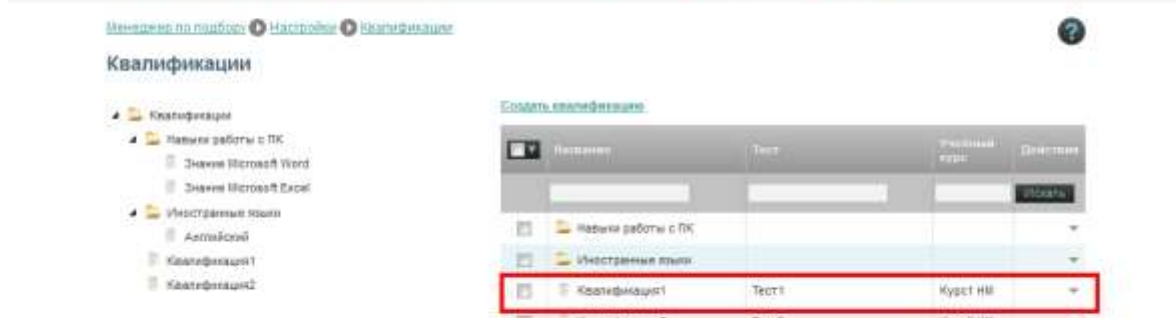
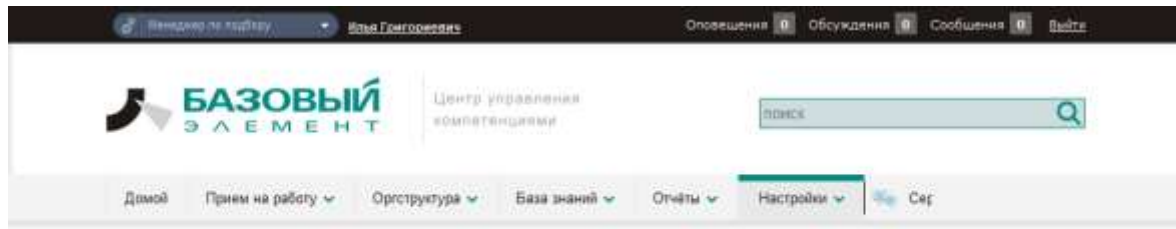


Проект: Система карьерного роста государственных служащих

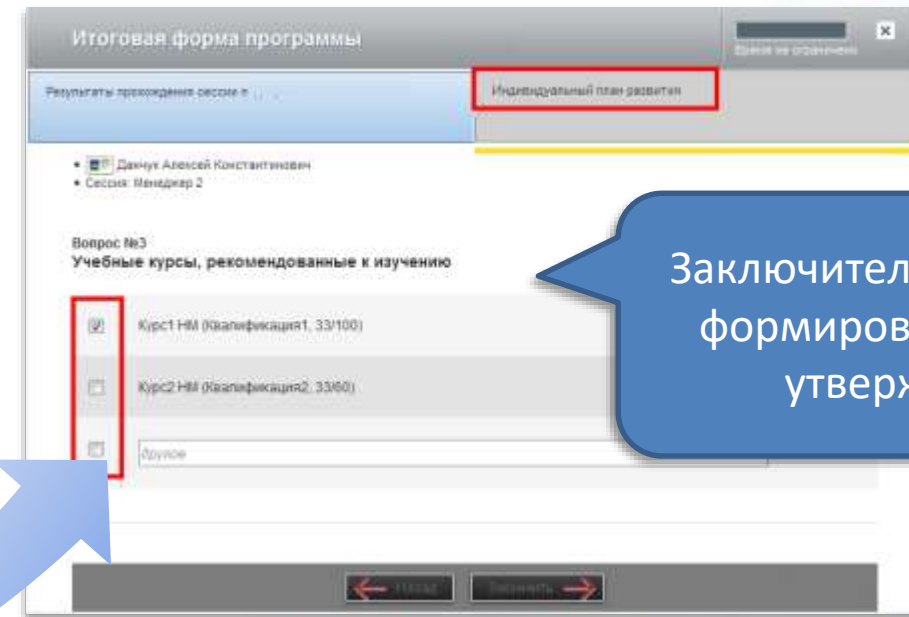
Цели проекта: Автоматизация цикла управления персоналом на базе единой платформы оценки и развития персонала

Задачи:

- оценка эффективности и уровня развития компетенций сотрудников по итогам работы;
- формирование кадрового резерва компании;
- составление индивидуальных планов развития сотрудников.



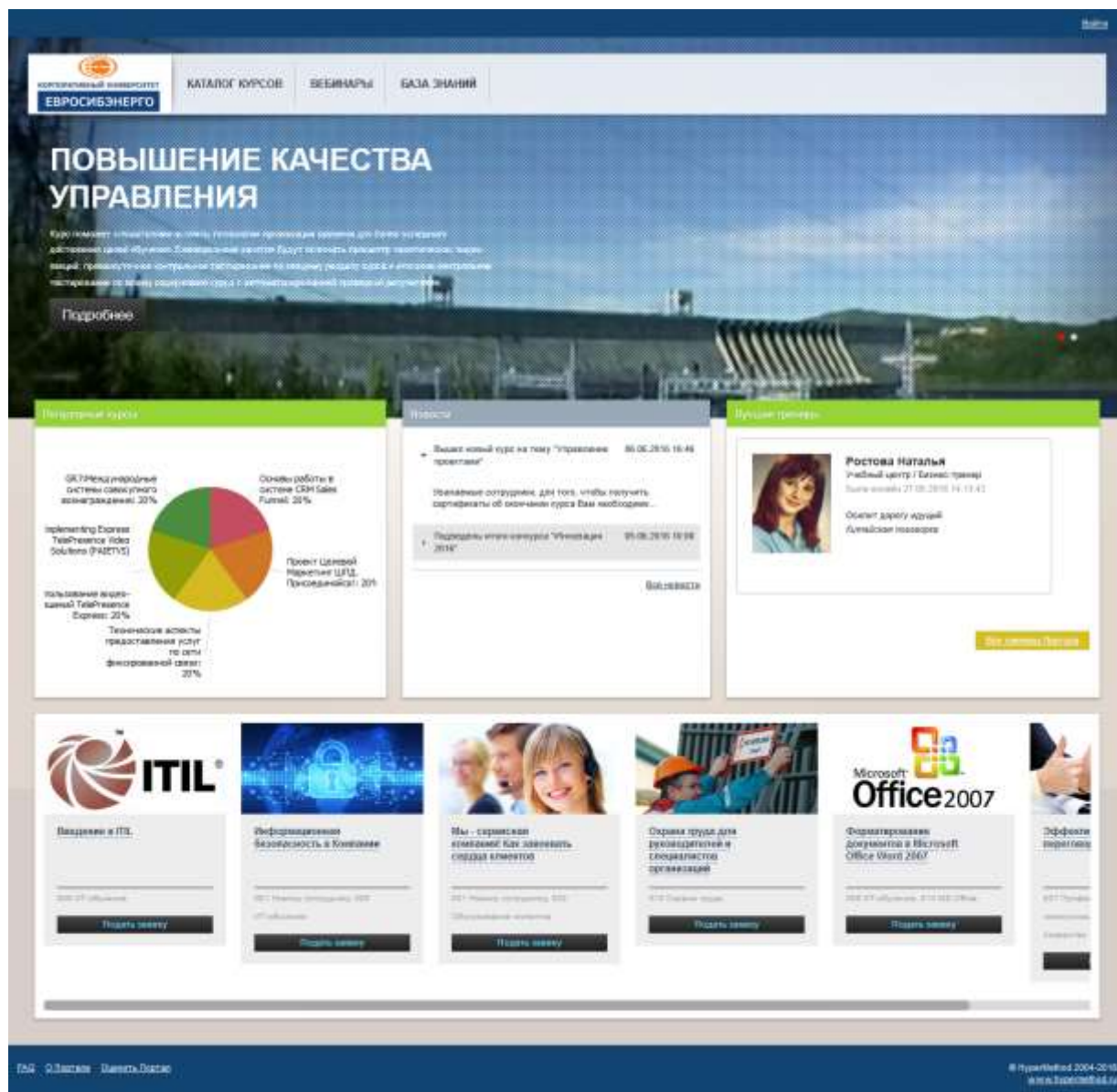
Квалификации связываются с инструментами развития - курсами



Заключительный шаг БП формирования ИПР – утверждение

Автоматизируемые БП:

1. Сбор и анализ заявок на обучения
2. Планирование обучения
3. Планирование обучения
4. Индивидуальный план развития
5. Дистанционное обучение
6. Управление знаниями
7. Оценка эффективности обучения



Автоматизируемые БП:

1. Сбор и анализ заявок на обучения
2. Планирование обучения
3. Консолидация заявок и формирование групп
4. Планирование обучения
5. Индивидуальный план развития
6. Дистанционное обучение
7. Управление знаниями
8. Оценка эффективности обучения

Учебно-тренировочные средства для подготовки лётного и наземного персонала для СУ-30, Як-130, МС-21



«Распределенная система управления обучением комплексной подготовки персонала самолета МС-21» предназначена для проведения эффективной и качественной подготовки лётно-технического состава перспективного самолета МС-21. Особенность разработки состоит во всестороннем воздействии на обучаемого с использованием теоретических и практических занятий (в ЭСО интегрированы тренажеры).

Новизна системы, разрабатываемой для проекта программы самолета МС-21, заключается в создании распределенной архитектуры, позволяющей объединить разработчиков и эксплуатантов, разделенных территориально между собой, в ЕИП.

Внедрение электронных систем обучения в учебных центрах Корпорации «Иркут», для организации теоретической подготовки специалистов - эксплуатантов авиационной военной и гражданской техники. Один из самых географически масштабных проектов компании ГиперМетод по внедрению ЭСО (Россия, Индия, Алжир, Малайзия).

Цели внедрения системы:

Повышение эффективности подготовки персонала за счет создания единого информационного пространства и использования современных технических средств обучения на основе web-технологий.

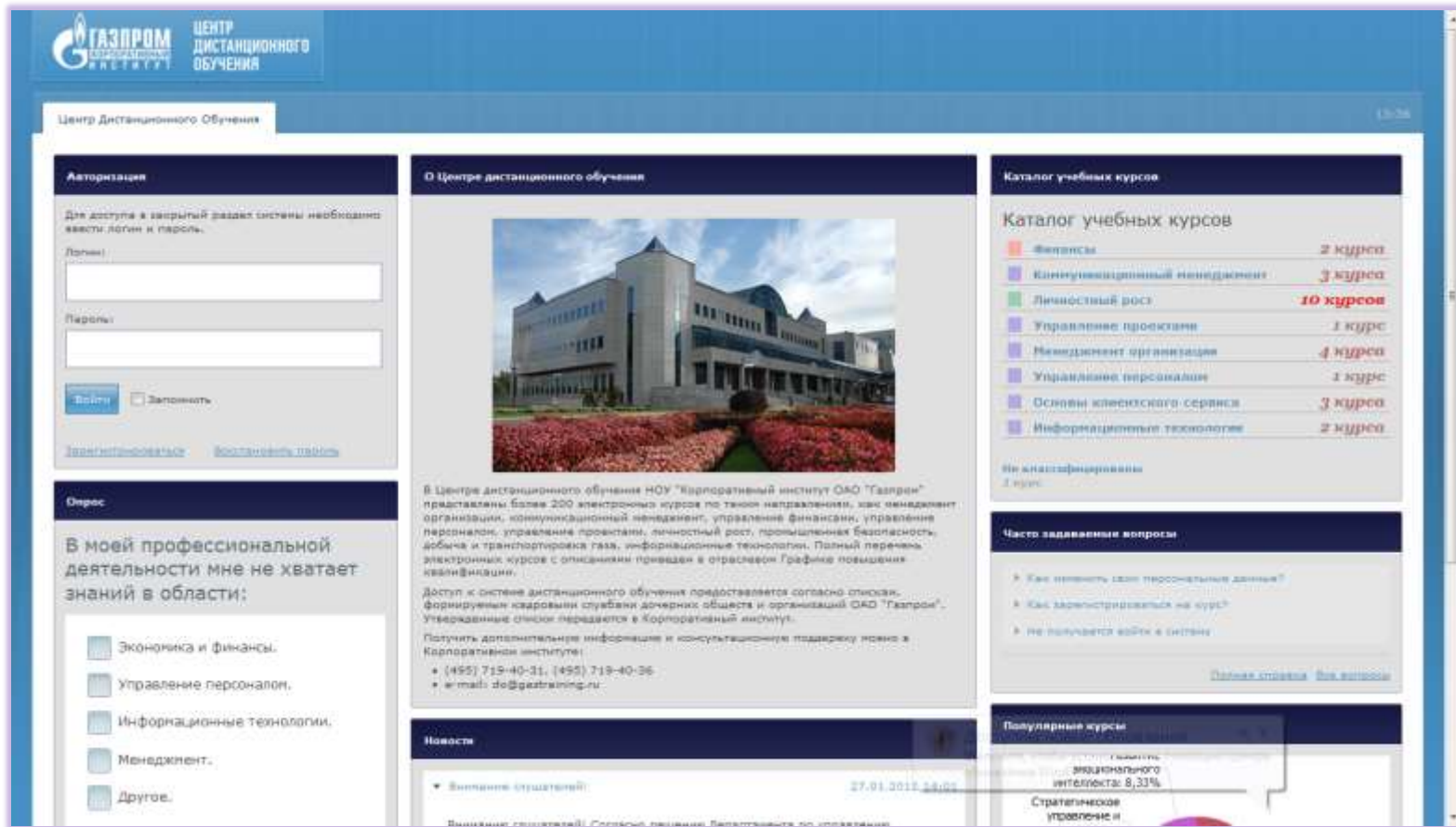
Задачи:

- Поставка и настройка электронной системы обучения (ЭСО) для разработки электронных автоматизированных учебных курсов и организации теоретической подготовки специалистов (формирование знаний и умений, необходимых для освоения и эффективной эксплуатации самолета) в рамках учебного компьютерного класса.
- Перевод интерфейса программного обеспечения с русского на английский и французский языки, для обучения специалистов в других странах-закупщиках российской авиационной техники.

Решения:

- На сегодняшний день системами [eLearning Server](#) оснащено в общей сложности около 40 учебных классов по эксплуатации и обслуживанию самолетов разных типов и на разных языках (для каждого класса устанавливалась собственная система).

Портал электронного обучения ОАО “Газпром” на основе eLearning Server 4G



Цели внедрения системы:

Обеспечение процесса повышения квалификации сотрудников компании и её дочерних предприятий с использованием дистанционных образовательных технологий.

Задачи:

- интеграция с базой знаний и системой управления компетенциями SAP;
- поиск, сбор, обработка, накопление, хранение и распространение информации в рамках функционирования процессов корпоративного обучения и инновационной деятельности;
- сохранение, накопление, классификация и использование корпоративных знаний по установленным правилам в процессе коллективной и индивидуальной работы.

Результат:

В СДО было перенесено более 80 курсов из старой системы. Все курсы были протестированы на предмет ошибок и корректной передачи в систему статистики прохождения. В процессе работы над модулем сбора обратной связи была проведена интеграция системы [eLearning Server 4G](#) с базой данных, через которую проходит сбор, согласование и хранение всех заявок на очное обучение.

Системы электронного обучения экипажей ВМФ

Цели внедрения системы:

Комплексная автоматизация учебного процесса в Учебном Центре ВМФ для проведения теоретической и практической подготовки личного состава (экипажей) атомных подводных лодок и глубоководных технических средств. Обеспечение доступными учебными материалами заказчиков по экспортным контрактам.

Задачи:

- Создание учебного центра ВМФ, основанного на передовых методиках электронного обучения, и обеспечение подготовки личного состава современных АПЛ.
- Разработка и поставка программных продуктов (ПП) для обеспечения выполнения работ по созданию автоматизированных средств обучения (АСО).
- Использование ПП в качестве инструмента для создания АСО для дальнейшей поставки на экспорт (в т.ч. динамический перевод данных при организации учебного процесса в среде специализированного ПО).

Результат:

Высокая технологичность eLearning Server позволила в чрезвычайно сжатые сроки обеспечить разработку электронных учебных курсов большому количеству предприятий оборонного комплекса в различных городах России и выполнить комплексную реализацию системы электронного обучения экипажей подводных лодок проектов 971, 885, а также обеспечить учебными материалами иностранных заказчиков СПМБМ «Малахит». За время сотрудничества было

Документовед

Артем Суринович

Выйти

г. Сосновый Бор

Учебный центр

ВУНЦ ВМФ "Военно-морская академия"

Обучение

Справочники

Учебная структура

Отчеты

Документовед

Обучение

Экипажи

999 (НМ) 15-тест

Расписание

999 (НМ) 15-тест

Расписание

(5) 8228 ГК, 8229 РТБЧ, 8230 ЭТД, 8231...

Применить

Ноябрь 2015

16.11.2015 - 22.11.2015

Сегодня

	Понедельник 16	Вторник 17	Среда 18	Четверг 19	Пятница 20	Нераспределённая нагрузка
1 пара 8228 ГК, 8229 РТБЧ	ЭНГ_3 8228 ГК Сопленико 316 ЭНГ_41 8229 РТБЧ Сопленико 316 ПУ2 8231 ТЭТД Сопленико 316 ПУ1 8232 РХБЗ Сопленико 316		ЭНГ_4 8228 ГК Сопленико 316 ЭНГ_42 8229 РТБЧ Сопленико 316 ПУ2 8232 РХБЗ Сопленико 316		К31 8229 РТБЧ Сопленико 316 К31 8230 ЭТД Сопленико 316 Т1 8231 ТЭТД Сопленико 316	8228 ГК 8228 ГК 8228 ГК 8228 ГК
2 пара 8228 ГК, 8229 РТБЧ	ЭНГ_3 8228 ГК Сопленико 316 ЭНГ_41 8229 РТБЧ Сопленико 316 ПУ2 8231 ТЭТД Сопленико 316 ПУ1 8232 РХБЗ Сопленико 316		ЭНГ_4 8228 ГК Сопленико 316 ЭНГ_42 8229 РТБЧ Сопленико 316 ПУ2 8232 РХБЗ Сопленико 316		К31 8229 РТБЧ Сопленико 316 К31 8230 ЭТД Сопленико 316 Т1 8231 ТЭТД Сопленико 316	
3 пара 8228 ГК, 8229 РТБЧ	ЭНГ_3 8228 ГК Сопленико 316 ЭНГ_41 8229 РТБЧ Сопленико 316 ПУ2 8231 ТЭТД Сопленико 316 ПУ1 8232 РХБЗ Сопленико 316		ЭНГ_4 8228 ГК Сопленико 316 ЭНГ_42 8229 РТБЧ Сопленико 316 ПУ2 8232 РХБЗ Сопленико 316		К31 8229 РТБЧ Сопленико 316 К31 8230 ЭТД Сопленико 316 Т1 8231 ТЭТД Сопленико 316	
4 пара 8228 ГК, 8229 РТБЧ			ЭНГ_4 8228 ГК Сопленико 316 ЭНГ_42 8229 РТБЧ Сопленико 316 ПУ2 8232 РХБЗ Сопленико 316			
5 пара 8228 ГК, 8229 РТБЧ						

Удерживайте Ctrl для выделения мероприятий.

Экспорт в Word

Создание отраслевой системы электронного обучения и аттестации сотрудников

Цели внедрения системы:

Цель создания и внедрения системы дистанционного обучения и аттестации сотрудников – модернизация учебной базы, внедрение программно-технических и учебно-методических средств, а также разработка учебных сетей наблюдения за метеорологическими и гидрологическими параметрами для создания интегрированной системы информатизации образования в области гидрометеорологии.

Задачи:

- обучение и аттестация сотрудников в короткие сроки;
- повышение квалификации специалистов без отрыва от работы;
- разработка и интеграция электронных курсов и интерактивных тренажерных комплексов;
- обучение ИТ-специалистов и сотрудников, обслуживающих

