

4. Отчеты We Are Social о глобальном состоянии цифровых технологий на 2019 год // Digital 2019: Global Internet Use Accelerates - We Are Social — URL: <https://wearesocial.com/blog/2019/01/digital-2019-global-internet-use-accelerates> (дата обращения: 15.09. 2019).

5. Рашид, Тарик. Создаем нейронную сеть. : Пер. с англ. — СПб. : ООО “Альфа-книга”, 2017. — 272 с. : ил. — Парал. тит. Англ

82.17.25

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ

Автор: Михалюк Екатерина Юрьевна, студентка 3 курса филиала «Протвино» Государственного университета «Дубна»

Научный руководитель: к.э.н. Захарова Лидия Ивановна, доцент кафедры Информационных технологий филиала «Протвино» Государственного университета «Дубна»

Аннотация

В статье исследуется необходимость и эффективность применения современных информтехнологий в управлении персоналом. Рассматривается зарождение дистанционных технологий образования в России и за рубежом, отмечены проблемы и пути их решения.

Annotetion.

The article examines the necessity and effectiveness of modern information technologies in personnel management. The origin of distance education technologies in Russia and abroad is considered, the problems and ways of their solution are noted.

Ключевые слова: информационные технологии, дистанционное образование, повышение квалификации, последипломное обучение, квалификация кадров.

Keywords: information technologies, distance education, advanced training, postgraduate training, qualification of personnel.

Происходящие в современных условиях изменения в технологии и условиях хозяйствования выдвинули новые требования к функциям, задачам и квалификации специалистов различных сфер деятельности в области информационно-коммуникационных технологий. Сегодня всё большее число рабочих мест и профессиональных знаний связаны с использованием компьютера и интернета, которые становятся привычным инструментарием большинства специалистов. Отсюда возникает необходимость постоянного повышения квалификации работников практически во всех отраслях деятельности. Данными положениями подтверждается актуальность заявленной темы.

Целью исследования является повышение эффективности внедрения информационных технологий в управлении трудовыми ресурсами. Для достижения поставленной цели необходимо решить задачи:

- показать актуальность и важность исследуемой проблемы в современном экономическом мире;
- провести анализ исторических аспектов возникновения дистанционных систем повышения квалификации (обучения) кадров, в том числе за рубежом;
- изложить проблемы, связанные с удаленным обучением кадров, и пути решения;

Объект исследования – информационные системы в управлении кадрами, предмет - дистанционные системы повышения квалификации кадров.

Современные технологии обучения, которые активно используют во многих развитых странах мира, основываются на современных исследованиях в области информатики и вычислительной техники. Они включают в себя всевозможные виды компьютерного обучения, спутниковое телевидение, применение разных средств коммуникации. Все это образует новую, креативную технологическую среду для развития дистанционного обучения в целом и для повышения квалификации. Такая форма организации обучения имеет много преимуществ: позволяет сэкономить время и деньги, повысить эластичность и оперативность обучения, охватить большой контингент специалистов определенной отрасли.

Более того, сегодня действует комплекс факторов, которые обуславливают необходимость создания современной системы так называемой последиplomной подготовки специалистов. Главными среди них есть активное проникновение в область новейших технологий, требующих новейшие знания, а также усиление конкуренции на отраслевом рынке труда вследствие активного пополнения его лицами без специального образования.

Выше перечисленные принципы и факторы позволяют сделать важный вывод: система повышения квалификации кадров может и должна существовать на основе дистанционных технологий в новых, современных условиях как важное средство повышения продуктивности образовательного процесса.

Однако, следует отметить, что важным фактором решения проблемы современного последиplomного обучения кадров следует считать не только организационное, но и ресурсное обеспечение: кадровое, финансово-экономическое, материально-техническое, научно-методическое, информационное.

Безусловно, система повышения квалификации на основе дистанционных технологий значительно отличается от существующей системы по уровню и качеству обучения, т.к. приобретает черты системы своего рода открытого образования. С этой точки зрения, внедрение дистанционного обучения в систему повышения квалификации не только целесообразно, а и необходимо, потому что оно выполняет роль движущей силы развития нашего общества.

Справедливости ради нужно отметить, что каждая из развитых стран решает проблемы формирования системы образования по-своему, исходя из своей культуры, опыта, наличия финансовых ресурсов. Наиболее глобально к этой проблеме подходят Соединенные Штаты Америки. По данным Управления по оценке технологий (УОТ – Office of Technology Assessment) Конгресса США, первые попытки использования компьютеров в обучении относятся к 1959 г., а первые эксперименты с дистанционным обучением через спутник проводились в 1973 г. Но все же интенсивное внедрение новых технологий в образование началось в 1980-е годы. Это вполне объясняется ситуацией в американском обществе тех лет. Действительно, превращение индустриального общества в общество информационно-индустриальное породило потребности новых кадров для промышленности и индустрии сервиса. Неквалифицированный труд резко обесценился, трудящийся в промышленности должен был стать более грамотным и хорошо знакомым с компьютером. В индустрии сервиса также происходили изменения. Профессия секретаря стала все больше походить на профессию информационного менеджера, а банковского кассира-контролера – на консультанта по вложению средств, что потребовало хорошего знания современных компьютерных систем. В результате многие фирмы стали затрачивать огромные средства на переподготовку и повышение квалификации своих служащих (например, фирмы IBM, Xerox и Texas Instruments тратили на эти цели соответственно 250, 257 и 45 млн долл. в год) [3,11].

При этом спектр методов, используемых в практике работы систем НПО и ПК персонала и профессиональных специалистов в крупных зарубежных корпорациях, очень широк и многообразен. Обычно выделяют шесть основных групп: самостоятельное обучение (Self learning), обучение непосредственно в процессе работы (On-the-job program), очное (аудиторное) обучение (Classroom), синхронизированное или дистанционное обучение с

использованием электронных образовательных ресурсов (ЭОР) (Synchronous e-learning), асинхронизированное обучение с использованием ЭОР (Asynchronous e-learning), смешанное обучение с одновременным использованием нескольких методов (Blended learning) [1; 2].

Истоки дистанционного обучения в России - в начале 1997 года, с выходом приказа № 1050 Минобразования России, позволяющего внедрять дистанционное обучение в действующую сферу образования. Именно эту дату можно считать датой официального развития дистанционного обучения в нашей стране. В 21 веке почти каждому человеку доступен компьютер и доступ в интернет, что делает распространение дистанционного обучения ещё быстрее и проще. Интернет стал сильным толчком развития, причем в значительно большей мере, чем телевидение и радио. Кроме того, появилась возможность получать обратную связь и общаться от любого преподавателя, где бы он ни находился. При появлении «быстрого интернета» появилась возможность использовать «онлайн» семинары (вебинары) для целей обучения и получения знаний.

Однако, по сравнению с западным миром в России повышение квалификации кадров еще не стало нормой. Среди конкретных причин с большим отрывом лидирует отсутствие средств. На это ссылается треть работодателей, не занимающихся проблемами обучения своих работников. Оправдываются руководители и большой загрузкой персонала. Немаловажно, что среди причин – отсутствие подходящих предложений и непонимание потребностей. На рис. 1 наглядно показан объем часов повышения квалификации кадров.

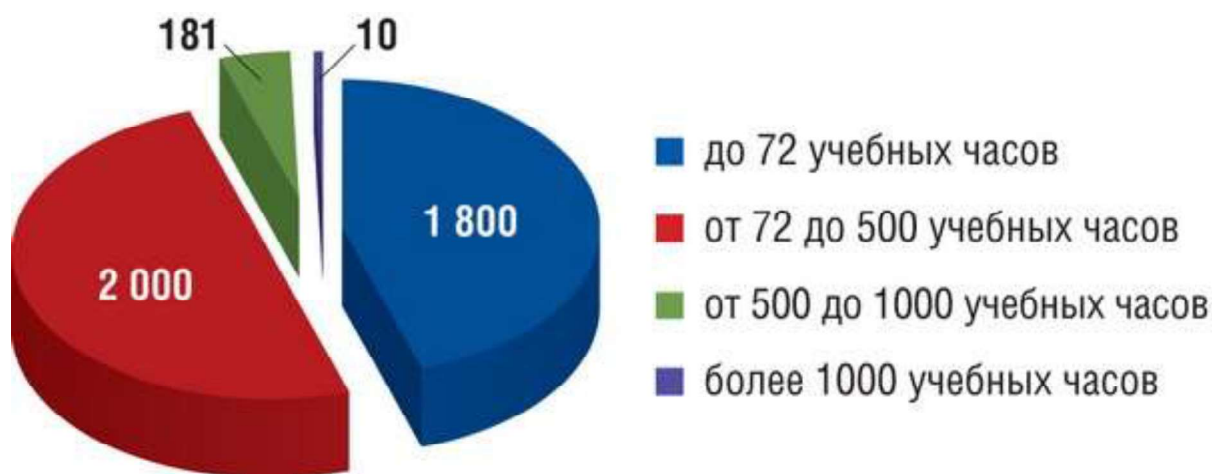


Рисунок 1. Повышение квалификации кадров в России в 2016-2018 гг. (данные Росбизнесконсалтинга)

Безусловно, удаленное (дистанционное) обучение персонала имеет свои плюсы и минусы. Дистанционное обучение привлекательно по ряду причин:

- направление сотрудников на обучение дистанционно (по сравнению с учебными центрами) довольно дешево обходится организации;
- сотрудники могут повышать квалификацию в свободное время, без отрыва от основной работы;
- создание сайтов и разработка различных компьютерных программ стоит значительно дешевле содержания в штате квалифицированных преподавателей.

Однако такого рода компьютерная «механизация» учебной среды практически исключает один из наиболее значимых для качественного обучения фактор – участие преподавателя как личности, особенно это актуально при осуществлении удаленного обучения по охране труда, промышленной и пожарной безопасности. Кроме того, преподавателями непосредственно в учебных центрах, как правило, работают опытные

профессионалы, обладающие довольно обширным опытом, знающие многие секреты профессии изнутри. В живом общении с преподавателем учащиеся узнают о реальных событиях, так называемых «кейсах», происходивших на производстве. Даже рассказы о реальных случаях в профессии производят глубокое эмоциональное впечатление на слушателей, что приводит к облегчению усвоения информации и глубокому запоминанию.

Компьютерные же программы для дистанционного обучения разрабатываются программистами, которые не являются специалистами в других сферах знания, в отличие от преподавателей конкретной направленности. Это приводит к существенным ограничениям в отношении предоставляемого учебного материала.

Более того, живые преподаватели не только обладают обширным трудовым опытом, но и сами стараются держаться в курсе всех актуальных событий (изменений, нововведений) по отрасли. При этом каждую инновацию преподаватель может донести до обучающихся сотрудников бизнес-компании безотлагательно, по мере поступления новой информации. В то время как компьютерные программные продукты обновляются лишь время от времени. В результате отраслевые новшества становятся известны специалистам - сотрудникам компании с существенным запозданием.

Однако, в целом качество дистанционного обучения зависит от степени вовлеченности преподавателей, которым поручено заниматься разработкой интерактивных учебных курсов и контролем непосредственно над процессом усвоения знаний учениками.

Примечательно, что современные интернет-технологии позволяют использовать при создании учебных онлайн-курсов все виды контента: текстовые материалы, презентации, инфографику, видеоролики и аудио подкасты, интерактивные тесты и 3-D визуализации. При этом организовывать «живое» общение преподавателя с учениками в чатах, посредством видеоконференций.

Таким образом, при грамотном и комплексном подходе, дистанционное обучение может практически ничем не отличаться от обучения «вживую» в учебных заведениях. Для этого только требуется, чтобы сами преподаватели и организаторы дистанционного (удаленного) обучения получили соответствующую подготовку в знании всех современных возможностей интернет-технологий и овладели их практическим применением.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод: низкое качество удаленного (дистанционного) обучения и слабые конечные результаты могут объясняться только недостаточными усилиями в отношении практической реализации учебных курсов либо в непонимании преподавателями всех бесконечных возможностей компьютерных технологий и интернета.

Список использованных источников

1. Зиненко Г. В. Подготовка персонала в области информационных технологий // Молодой ученый. — 2017. — №11. — С. 206-208. — URL <https://moluch.ru/archive/145/40752/> (дата обращения: 28.10.2019).
2. Мадеев Н. Е., Зилько В. Э. История развития дистанционного обучения // Молодой ученый. — 2017. — №21. — С. 16-18. — URL <https://moluch.ru/archive/155/43724/> (дата обращения: 28.10.2019).
3. Потуданская В. Ф. Эффективность труда персонала инновационно активного предприятия. Социотехнологический подход.— Москва: Экономика, 2016.— 228 с.
4. Современные информационные системы как фактор повышения качества управленческих решений и конкурентоспособности организаций – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <https://cyberleninka.ru> (Дата обращения 05.06.2017).