

1. Радченко М.Г. Хрусталева Е.Ю. 1С: Предприятие 8.2 Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые приемы. – М.: ООО «1С-Паблишинг», 2009.- 874с.
2. Хрусталева Е.Ю. Разработка сложных отчетов в 1С. Предприятия 8. Система компоновки данных. – М.: ООО «1С-Паблишинг», 2008.-515с.
3. Внешняя обработка – URL: [http://v8.1c.ru/overview/Term\\_000000601.html](http://v8.1c.ru/overview/Term_000000601.html)

УДК 338.242

*Михалюк Е.Ю.*

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В  
УПРАВЛЕНИИ КАДРАМИ**  
IMPROVING THE EFFICIENCY OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN  
PERSONNEL MANAGEMENT

*Филиал «Протвино» государственного университета «Дубна»  
Секция «Социальные и гуманитарные науки»*

**Автор:** Михалюк Екатерина Юрьевна, студентка 3 курса направления «Информатика и вычислительная техника» филиала «Протвино» государственного университета «Дубна».

**Научный руководитель:** Захарова Лидия Ивановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры информационных технологий филиала «Протвино» государственного университета «Дубна».

**Author:** Mikhailyuk Ekaterina Yurievna, 3rd year student of the direction "Informatics and computer engineering" of the branch "Protvino" state University "Dubna".

**Scientific adviser:** Zakharova Lidiya Ivanovna, candidate of economics sciences, associate professor of the department of information technology of the branch "Protvino" state University "Dubna".

**Аннотация**

В статье исследуется масштаб развития Интернет-технологий в различных отраслях экономической деятельности, оценивается методика прямого и косвенного их влияния на экономику, необходимость оценки масштабов с целью воздействия государства в фискальных интересах.

**Abstract**

The article examines the scale of development of Internet technologies in various sectors of economic activity, assesses the method of direct and indirect impact on the economy, the need to assess the scale of the impact of the state in the fiscal interests.

**Ключевые слова:** Интернет-процессы, интернет-потребители, производительность, интернет-аудитории, бизнес-процессы, ВВП, мировая экономика.

**Keywords:** Internet processes, Internet consumers, productivity, Internet audiences, business processes, GDP, world economy.

Сегодня всё большее число рабочих мест и профессиональных знаний связаны непосредственно с использованием компьютера и интернета, которые становятся привычным инструментарием большинства специалистов. Отсюда возникает необходимость постоянного роста профуровня персонала по сути во всех отраслях

экономической деятельности. Данными положениями подтверждается актуальность заявленной темы.

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.

Целью исследования является повышение продуктивности внедрения информтехнологий непосредственно 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 информтехнологии обучения, которые активно используют во многих развитых государствах мира, основываются на современных исследованиях в области как информатики, так и вычислительной техники. Они, в частности, включают в себя всевозможные виды компьютерного обучения, спутниковое телевидение, применение разных средств коммуникации. Все это образует новую, креативно-технологическую среду для развития дистанционного обучения в целом, а также и для повышения профквалификации. Следует отметить, что такая форма организации обучения имеет достаточно много преимуществ: во-первых, позволяет экономить время и деньги, во-вторых, повысить эластичность и оперативность обучения, в-третьих, охватить большой контингент специалистов определенной отрасли.

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

Выше перечисленные принципы и факторы позволяют сделать важный вывод: система роста профквалификации 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 роста профквалификации на основе, безусловно, 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 непосредственно 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 государств решает проблемы формирования существующей системы образования по-своему, исходя из своей культуры, опыта, наличия финансовых ресурсов. Отметим, справедливости ради, что 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 так называемое общество информационно-индустриальное породило потребности новых кадрах для промышленности и индустрии сервиса. Действительно, неквалифицированный труд резко обесценился, трудящийся в промышленности должен был стать более грамотным и хорошо знакомым с компьютером. Далее, в индустрии сервиса также происходили изменения. К примеру, профессия секретаря стала все больше походить на профессию информационного менеджера, а банковского кассира-контролера – на консультанта по вложению средств, что потребовало хорошего знания современных информационных систем. В результате многие фирмы стали затрачивать огромные средства непосредственно 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 профессионалистов 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 внедрение дистанционного обучения ещё быстрее и проще. Кстати, 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, соответственно, 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 нагрузкой персонала. Немаловажно, что среди причин – отсутствие подходящих предложений и непонимание потребностей. На рис. 1 наглядно показан объем часов повышения квалификации персонала.

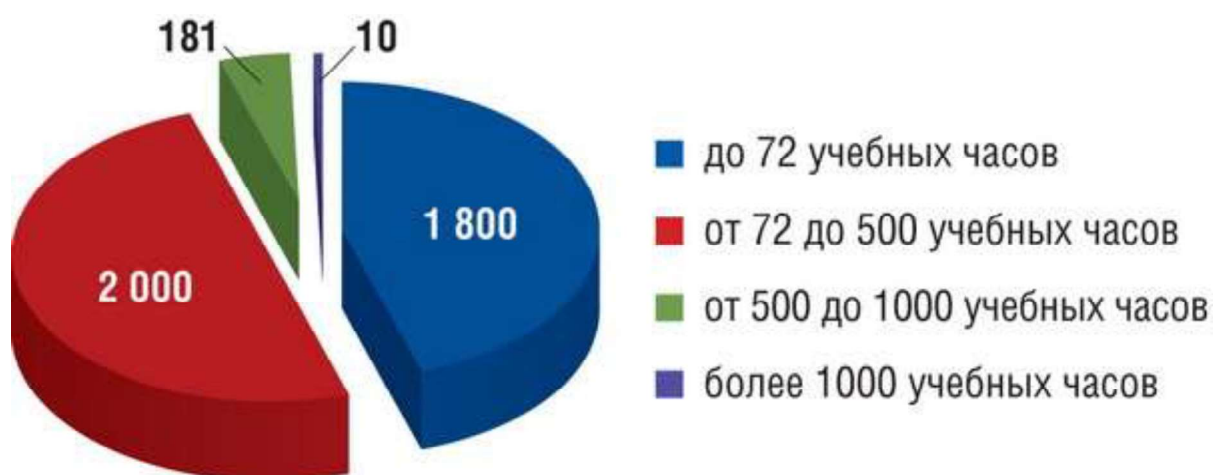


Рисунок 1. Повышение квалификации кадров в России в 2016-2018 гг. (данные Росбизнесконсалтинга)

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 свою профквалификацию в свободное время, без отрыва от своей основной работы;
- создание сайтов и разработка различных компьютерных продуктов 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.

#### **Библиографический список**

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).

УДК 004.942

*Перемибеда С.К., Шадрин Д.С.*

### **3D – МОДЕЛИРОВАНИЕ. ИЗГОТОВЛЕНИЕ ШАХМАТ 3D - MODELING. CREATING OF CHESS FIGURES**

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия»  
Секция «Информационные технологии»*

**Авторы:** Перемибеда Станислав Константинович, учащийся МБОУ «Гимназия» г. Протвино, Шадрин Дмитрий Сергеевич, учащийся МБОУ «Гимназия» г.Протвино.

**Научный руководитель:** Ермошина Светлана Геннадьевна, учитель информатики МБОУ «Гимназия» г. Протвино.