

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ФИРМЫ НА БАЗЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Г.Л.ШАБЛОВА

(Костромской государственной технологической университет)

Персонал фирмы – главный производственный ресурс, посредством которого фирма наиболее быстро адаптируется во внешней среде и повышает результативность своей работы.

С целью постоянного совершенствования профессионализма персонала в современных условиях необходимы непрерывная переподготовка и повышение квалификации данного коллектива работающих с использованием информационных образовательных технологий.

В отличие от традиционных способов обучения при этом обеспечиваются: принудительная активизация мышления, длительная и устойчивая активность обучаемого, повышение интенсивности мыслительной деятельности, творческий характер, а также эмоциональная окрашенность индивидуальной и групповой работы.

В рассматриваемой ситуации активно используются конкретные системы авто-

матизированного обучения, опыт разработки которых исследован в [1...6].

Основным понятием программированного обучения является обучающая программа. Ее понимают как последовательность шагов (алгоритм), каждый из которых представляет микроэтап овладения единицей знаний или действий.

Шаг обучающей программы состоит из трех частей :

- доза информации об изучаемом знании, действии;

- задание – операции по работе с информацией, по ее усвоению;

- контрольные задания (обратная связь) и указание повторения упражнений или переход к следующему шагу.

Процесс обучения представляется как целенаправленный и управляемый процесс с выделением управляющей части и объекта управления. Объект управления – познавательная деятельность.

Цель управления – описание состояния знаний, умений, навыков, которыми должен овладеть обучаемый в ходе познавательной деятельности, то есть понятие общей теории системы.

Как показывает практика, целесообразно установить степень готовности обучаемого к получению знаний по данному курсу. Анализ исходного состояния осуществляется на трех уровнях: психофизиологическая диагностика с помощью тестов; установление соответствия между целью обучаемого и целью, поставленной на данном этапе обучения (с помощью опроса), максимальный успех – когда обучаемый принимает цель обучения как свою; диагностика уровня знаний, умений, навыков, необходимых для формирования новой деятельности также при помощи тестов.

После определения соответствующих требований необходимо обеспечить организацию процесса обучения и контроль его эффективности.

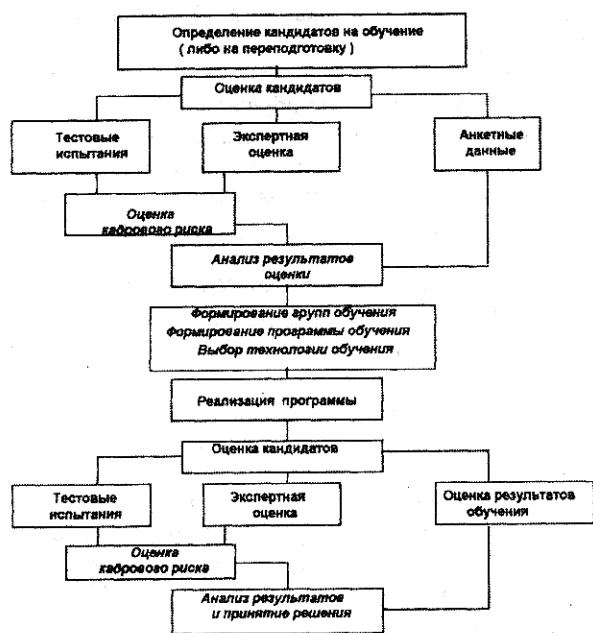


Рис. 1

На рис.1 представлена предлагаемая нами схема работы кадровой службы при переподготовке и обучении персонала. Для поддержки принятия решений по использованию трудового потенциала персонала нами разработана автоматизированная система "Оценка персонала" [7].

На наш взгляд, основные особенности данной информационной технологии по обучению персонала можно представить в виде нескольких групп факторов.

Первая проявляется в особой методике подготовки материала, включающей структурирование материала с использованием таких понятий, как методический блок, элемент знания, инструментальная дидактическая единица.

Вторая группа факторов представляет собрание технических и методических приемов подачи учебного материала, включающее модели, схемы и различные виды изучаемых объектов, реализованные с помощью компьютера.

Третья группа факторов связана с использованием технической системы обратной связи для оперативного тестирования обучаемого с использованием полученных ответов для корректировки учебного процесса.

В соответствии с этими группами факторов в обучающих системах, как правило, предусматривают режимы: обучение, тестирование, получение справок, оценка результатов. Как показывает наша практика, такие системы удобны для подготовки и проведения периодического контроля знаний персонала фирмы [4...6]. Необходимо также отметить, что при переподготовке кадров чаще используется справочно-контролирующий комплекс программ.

Разработанные нами справочно-контролирующие системы "Правила устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением" и "Правила устройства и безопасной эксплуатации грузоподъемных кранов" успешно апробированы в АОО "Цвет" (Завод красильно-отделочного оборудования, г. Кострома).

Отличительной особенностью таких систем является наличие модулей: регистрации; обучающего, состоящего из поискового блока, встроенной справочной системы с возможностью речевого вывода справочного материала и блока "самоподготовки"; администрирующего (для редактирования содержимого баз данных) с ограничением доступа через пароль; тести-

рующего для квалификационной проверки знаний.

По результатам апробации систем формулируем предъявляемые к ним требования:

– все программы должны иметь интуитивно ясный, легко понимаемый и унифицированный пользовательский интерфейс (средства общения с сотрудником);

– результаты всех работ всех сотрудников должны сохраняться в базе данных и визуализироваться в удобной для просмотра форме;

– все контролирующие программы должны принадлежать к классу имеющих "нулевое время ответа" (знающий материал сотрудник в состоянии работать с программой очень быстро);

– желательно, чтобы программы использовали мультимедийные возможности компьютера;

– по всем темам должны быть представлены как обучающие, так и тестирующие программы;

– комплекс должен обеспечивать учет достигнутых результатов и возможность их последующего анализа руководителем.

При оценке результатов обучения особое место отводится тестовому контролю – его несомненными достоинствами являются объективность и технологичность. Как правило, результаты тестирования представляются в процентном или балловом выражениях, значительно расширяющих границы пятибалльной системы.

ВЫВОДЫ

1. На основе анализа особенностей организации непрерывного повышения уровня образования персонала на базе информационных технологий предложены:

– алгоритм работы кадровой службы при определении кандидатов на переподготовку (либо обучение), включающий оценку кадрового риска и выбор образова-

тельных технологий с учетом свойств личности работника;

– использование для развития потенциала персонала автоматизированных справочно-контролирующих систем.

2. Апробация разработанного методического и программного обеспечения поддержки принятия решений по использованию трудового потенциала персонала показала, что его применение позволяет установить взаимосвязь между миссией фирмы, особенностями ее персонала и технологиями воздействия на персонал.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кривошеев А.О.* Проблемы оценки качества программных средств учебного назначения // Сб. докл. первого научн.-практ. сем.: Оценка качества программных средств учебного назначения. – М.: Гуманитарий, 1995. С.5...12.

2. *Соловов А.В.* Проектирование компьютерных систем учебного назначения. – Самара: СГАУ, 1995.

3. *Кречетников К.Г., Черненко Н.К.* Требования к компьютерным обучающим программам // Тез. 3-й междунар. выст.-конф.: Информационные технологии и телекоммуникации в образовании. – М., ВВЦ, 2001. С.91...92.

4. *Шаблова Г.Л.* Особенности разработки и использования справочно-обучающей системы // Межвуз. сб. научн. тр.: Правила устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением. // Системный анализ. Теория и практика. – Кострома, КГТУ, 2001. С.136...140.

5. *Шаблова Г.Л., Шахранова М.В., Соловьева О.С.* // Вестник КГТУ, 1999, №1, С. 78.

6. *Шаблова Г.Л.* Опыт разработки и использования обучающих программ при переподготовке кадров // Мат. межвуз. научн.-метод. конф.: Современные образовательные технологии в учебном процессе. – Кострома: Изд-во КГСА, 2001. С.96...98.

7. *Шаблова Г.Л.* Использование информационных технологий при оценке и подборе персонала фирмы // Межвуз. сб. научн. тр.: Системный анализ. Теория и практика. – Кострома, КГТУ, 2001. С.116...120.

Рекомендована кафедрой вычислительной техники. Поступила 01.06.03.