

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ПАЙМУК АЛЕКСАНДР ДМИТРИЕВИЧ

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: paymuk@mail.ru

ИВАНОВА ОЛЬГА СЕРГЕЕВНА

магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: paymuk@mail.ru

АННОТАЦИЯ

В настоящее время мировое сообщество, посредством информационных технологий, становится на путь самообразования. Поэтому сейчас педагогика стоит на пути усовершенствования новых форм организации учебного процесса. Одной из таких форм, позволяющих повысить квалификацию обучающегося является «электронное обучение».

Ключевые слова: обучение персонала, электронное обучение, информационные технологии, электронная педагогика, методы обучения.

USE OF INFORMATION TECHNOLOGY TRAINING OF PERSONNEL IN THE MODERN ORGANIZATION

ALEXANDR PAYMUK

Ph.D., Associate Professor the department of labor economics and human resource management Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: paymuk@mail.ru

OLGA IVANOVA

undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: paymuk@mail.ru

ABSTRACT

At present, the international community, through information technology get in the way of self-education. So now pedagogy stands in the way of improvement of new forms of school organization. One of these forms, allowing the student to improve their skills is the "e-learning".

Keywords: training, e-learning, information technology, e-pedagogy, teaching methods.

Век информации, то есть технологическая революция, основанная на развитии информационных технологий, сопровождается существенными изменениями в экономике и рабочих обязанностях. Мы перешли от промышленной системы изготовления и перемещения продукции к системе сервисного обслуживания и решения наукоемких задач. Традиционные требования к рабочим и служащим изменились, возникли новые рабочие места, особенно в сфере обслуживания, телекоммуникации и сфере информационных технологий. Сейчас в Европе и Северной Америке примерно 70% рабочих мест предполагают умственный труд и менее 30% — физический, тогда как пятьдесят лет назад соотношение было обратным. Следовательно, готовность меняться, приспосабливаться становится важнейшим требованием к работнику.

По данным департамента труда США, среднестатистический американец, вступающий сейчас в ряды рабочей силы, будет не менее трех раз в течение своей трудовой деятельности менять ее вид. В сходных обстоятельствах находятся и трудовые ресурсы европейских стран, «работа на всю жизнь»

становится редкостью. Таким образом, людям необходимо развивать и приобретать универсальные знания и навыки, которые помогут устроиться на новую работу при изменении рабочей ситуации.

Новые средства распространения информации изменяют мир преподавания и обучения. E-learning предлагает школам, университетам, научно-исследовательским центрам и предприятиям новые шансы: «Обучение на базе электроники» использует разнообразные мультимедиа технологии, особенно Интернет, и не зависит от места и времени. На данных платформах есть возможность получить информацию о программах стимулирования электронного обучения, посетить виртуальные учебные занятия, получить интерактивные учебные материалы и обменяться мнениями с другими.

На сегодняшний день под E-learning понимают систему электронного обучения, синоним таких терминов, как, дистанционное обучение, обучение с применением компьютеров, сетевое обучение, виртуальное обучение, обучение при помощи информационных и электронных технологий, которая может иметь несколько значений:

– самостоятельная работа с электронными материалами, используя персональный компьютер, мобильный телефон, DVD-проигрыватель, телевизор);

– получение консультаций, советов, оценок у удаленного (территориально) эксперта (преподавателя), возможность дистанционного взаимодействия;

– создание распределенного сообщества пользователей (социальных сетей), ведущих общую виртуальную учебную деятельность;

– своевременная круглосуточная доставка электронных учебных материалов;

– стандарты и спецификации на электронные учебные материалы и технологии, дистанционные средства обучения;

– формирование и повышение информационной культуры у всех руководителей предприятий и подразделений Группы и овладение ими современными информационными технологиями, повышение эффективности своей обычной деятельности;

– освоение и популяризация инновационных педагогических технологий, передача их преподавателям;

– возможность развивать учебные Web-ресурсы;

– возможность в любое время и месте получить современные знания, находящиеся в любой доступной точке мира;

– доступность высшего образования лицам с особенностями психофизического развития.

На наш взгляд, E-learning – это процесс обучения с использованием систем сетевого взаимодействия.

Современные студенты и школьники – в основном сетевое поколение, для которых электронный способ получения информации (в данном случае именно учебной) является нормальной составляющей жизни. В целом высокие технологии в образовании приветствуются обучающимися, – знания, умения, навыки пригодятся в самосовершенствовании и карьерном росте. Информационные и коммуникационные технологии стали их рабочим инструментом.

Стремительность современного мира требует применение наиболее быстрых и дешевых способов процессов генерации и передачи знаний. E-learning является одним из возможных инструментов, позволяющим решать эту острую проблему современности.

Используемые информационные и коммуникационные технологии являются отражением внешних аспектов организации обучения.

Сущность педагогического аспекта E-learning состоит в реализации особых педагогических подходов, рассматривающих обучающегося как субъекта собственной образовательной деятельности, имеющего свои цели изучения курса. При этом преподаватель предлагает образовательные услуги и оказывает обучающемуся поддержку, который имеет все необходимые средства для самообразования по собственной траектории и в удобном для него

темпе. Однако процесс внедрения E-learning в образование встречает вполне обоснованные трудности, связанные прежде всего с отставанием развития педагогики электронного обучения от развития самих электронных технологий.

На наших глазах рождается новая, «электронная» педагогика. Сегодня приходит понимание, что для обучающегося должно быть создано иное окружение, новые ролевые отношения, новые центры поддержки, новые социальные отношения, новые формы контроля и т.п. При этом сохраняется и модифицируется обучение «лицом к лицу». Но если раньше такое обучение считалось элитным, то теперь это форма для самых слабых, для тех, кому нужна активная помощь преподавателя. Ведь обучающемуся, работающему в сети, доступен учебный материал полностью. Это позволяет быстро проявить самостоятельность. Они идут вперед и выходят в широкую систему общения.

E-learning – это принципиально новая технология образования для жизни в информационном обществе, ориентирующая на новый стиль работы, развивающая умения и навыки для непрерывного образования. Технология E-learning, если ею овладеть, совершенно меняет отношение человека к образованию, она дает возможность обучения где угодно, когда угодно, причем в течение всей жизни, даже не покидая дома и не пересекая границ.

Таким образом, можно утверждать, что XXI век – век новых форм организации образовательного

процесса. Развитие телекоммуникационных сетей и информационных технологий сыграет решающую роль в подготовке квалифицированных кадров, позволит коренным образом изменить представление об учебном процессе и e-learning станет основной формой получения знаний.

Элементы структуры корпоративного компьютерного обучения.

В соответствии с системным подходом выделяются две базовых подсистемы осуществления корпоративного компьютерного обучения – 1) собственно дидактическая и 2) корпоративная (контекстная).

Собственно дидактическая подсистема касается непосредственно осуществления процессов учения и преподавания и включает в себя следующие элементы (которые, в свою очередь также являются достаточно разнообразными подсистемами):

1. цель;
2. содержание;
3. методы;
4. средства;
5. формы;

1. Цель обучения – система знаний, умений, навыков и компетенций, а также личностных опыта, способностей и качеств, которые формируются и развиваются в соответствии с моделью специалиста.

Учебная цель выступает основополагающим началом для организации учебного процесса и определения его качества.

В обобщенном виде организация может ставить перед

собой следующие образовательные цели:

- кадровое обеспечение и поддержка технологических и бизнес процессов

- формирование корпоративной культуры

- кадровое обеспечение и поддержка изменений в компании и ее развития

- кадровая поддержка саморазвивающейся компании (поддержка постоянного самообучения сотрудников)

На выбор целей корпоративного обучения решающее влияние оказывают стратегия организационной деятельности

2. Содержание образования — педагогически адаптированная в соответствии с корпоративным социальным заказом система знаний, умений, навыков, компетенций, опыта и эмоционально-ценностного отношения к окружающей действительности.

3. Методы.

Применительно к условиям ЭО под методами обучения мы будем понимать систему последовательных взаимосвязанных действий обучаемого (группы обучаемых), опосредованно управляемых со стороны обучающего благодаря использованию педагогических программных средств и телекоммуникации.

В условиях электронного обучения в полной мере применимы общедидактические методы:

- информационно-рецептивный;
- репродуктивный;
- проблемный;

- эвристический;
- исследовательский.

Первые два из перечисленных методов являются пассивными, поскольку не требуют от обучаемого активной переработки информации или рефлексии над ней. Качество обучения при осуществлении этих методов определяется либо степенью запоминания информации, либо ее воспроизведения. Проблемный, эвристический и исследовательский методы требуют от обучаемого активной и творческой переработки знаний, рефлексии и пересмотра личного опыта.

4. Средства обучения — искусственно созданные или естественные объекты, специально используемые для образовательных целей в качестве носителей учебной информации и/или инструмента учебно-познавательной деятельности.

Основными средствами компьютерного корпоративного обучения являются:

- файлы данных;
- интерактивные учебные программные средства в текстовой (гипертекстовой) или мультимедийной формах;
- дистанционные лабораторные практикумы;
- компьютерные тренажеры, тренинги и симуляторы;
- консалтинговые компьютерные программы;
- базы данных учебного назначения;
- электронные библиотеки;
- обучающие данные на основе экспертных систем и др.

5. Организационные формы обучения (общие).

Категория «организационные формы обучения» понимается как совокупность вариантов осуществления педагогического общения между обучаемыми и обучающимися. Важнейшей (конституциональной) чертой компьютерного обучения, как и ДО в целом, является опосредованное, т.е. происходящее без личного контакта обучающего и обучаемых, педагогическое общение. В силу этого различные формы электронного обучения будут рассматриваться нами в трех подсистемах общения.

1. Я – Другой (обучаемый–обучающий, обучаемый–обучаемый/группа)

2. Я – СО (средство обучения)

3. Я–Я (организация внутреннего диалога обучаемого с собой)

Общие организационные формы обучения (непосредственная

или опосредованная) лежат в основе конкретных организационных форм: лекция, семинар, консультация, реферат, индивидуальное или коллективное решение кейса и т.д.)

Обнаружение и фиксация элементов дидактической подсистемы электронного обучения является лишь первым шагом на пути ее теоретического осмысления. Каждая из подсистем дидактической составляющей ЭО имеет свои, специфические, логику построения и функционирования, критерии эффективности. На наш взгляд, лишь детальное, методологически адекватное описание целей, содержания, методов средств и форм ДО, алгоритмов поведения в условиях e-learning обучаемых и обучающихся способно перевести дистанционное обучение на качественно новый - с измеримыми процессами и результатами - уровень.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Захарова Ю. Механизм управления знаниями персонала предприятия // Человек и труд. № 12, 2010.
- 2 Краснова Н. Диагностика потребности организации корпоративного бизнес-образования на практике // Корпоративный университет. 2010. №2. 3-8.
- 3 Сандуленко Э. Построение системы корпоративного обучения по-русски// Корпоративный университет. 2010. №2. - 41-45.

REFERENCES

- 1 Zakharov Y. Knowledge management personnel of the enterprise // Man and labor. Number 12, 2010.
- 2 Krasnov N. Diagnosing organizational needs of corporate business education in practice // Corporate University. 2010. №2. 3-8.
- 3 Sandulenko E. Building a system of corporate training in Russian // Corporate University. 2010. №2. - 41-45.