

УДК 331.108.45:004

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

*О.В. Арипова, М.Н. Охочинский*

Рассматриваются вопросы, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров для различных видов предприятий с помощью мобильных образовательных информационных ресурсов. Применение подобных технологий позволит сократить время и расходы на обучение и осуществлять обучение с ориентацией на индивидуальные интеллектуальные и мотивационные особенности. Приведены примеры разработанных образовательных информационных ресурсов.

*Ключевые слова:* образование; профессиональная подготовка кадров; повышение квалификации; пере-квалификация; образовательный информационный ресурс.

---

INFORMATION RESOURCES FOR PROFESSIONAL TRAINING

*O.V. Aripova, M.N. Ohochinsky*

The article discusses issues related to training and retraining for different kinds of enterprises using mobile educational information resources. The use of such technologies will reduce the time and cost of training and provide training with a focus on the individual intellectual and motivational features. The article also provides examples developed educational information resource.

*Keywords:* education; vocational training; advanced training; retraining; educational information resource.

В современных условиях руководству любого предприятия следует признать, что существование экономически эффективной компании невозможно без четко функционирующей системы повышения квалификации кадров, причем это касается как руководителей высшего звена, так и рядовых работников. Такая система должна быть прекрасно организована в соответствии с текущими и будущими потребностями организации, а также оснащена на высоком техническом уровне. Тем более важно, чтобы освоение большинства современных специальностей проходило с использованием специального технического и программного обеспечения. Поэтому программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров должны составлять неотъемлемую часть внутренней и внешней политики компании [1].

Обучение может осуществляться как на рабочем месте, так и вне рабочего места (внутрипроизводственное и внепроизводственное обучение). Критериями выбора вида обучения являются: с одной стороны, рост экономических показателей работы, с другой – возможные и допустимые расходы. Обучение квалифицированных кадров на своем производстве имеет преимущества: методика обучения составляется с учетом специфики пред-

приятия, передача знаний осуществляется в классах предприятия, результат легко контролировать. Внепроизводственное обучение проводится опытными преподавателями в специализированных аудиториях, однако потребности предприятия при этом не всегда достигаются в достаточной степени.

Рассмотрим виды обучения кадров предприятия:

1. Профессиональная подготовка.
2. Повышение квалификации.
3. Переквалификация.

Методы обучения на рабочем месте [2]:

1. Направленное приобретение опыта – систематическое планирование обучения на рабочем месте, основу планирования составляет индивидуальный план профессионального обучения, в котором изложены цели обучения.

2. Производственный инструктаж – информация, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с его новой рабочей обстановкой.

3. Смена рабочего места (ротация) – получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места.

4. Использование работников в качестве ассистентов, стажеров – обучение и ознакомление

работника с проблемами высшего и качественно нового порядка задач при одновременном принятии на себя некоторой доли ответственности.

5. Подготовка в проектных группах – сотрудничество, осуществляемое в учебных целях в проектных группах, создаваемых на предприятии для разработки задач с ограниченным сроком.

Методы обучения персонала вне рабочего места [2]:

1. Чтение лекций – пассивный метод обучения, используется для изложения теоретических и методических знаний, практического опыта.

2. Программированные курсы обучения – более активный метод обучения, эффективен для получения теоретических знаний.

3. Конференции, семинары – активный метод обучения, участие в дискуссиях развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях.

4. Метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики – моделирование организационной проблемы, которую должны решить участники группы. Позволяет соединить теоретические знания и практические навыки.

5. Деловые игры – обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, а также при ведении переговоров.

6. Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей – моделирование процессов, происходящих на конкурирующих предприятиях. Обучающиеся распределяют между собой роли конкурирующих между собой фиктивных предприятий. С помощью исходных данных обучающиеся должны принять соответствующие решения для нескольких стадий производства продукции (производство, сбыт, финансирование и т. д.).

7. Рабочая группа (“кружок качества”) – молодые специалисты разрабатывают конкретные решения по проблемам управления организации, объединившись в рабочие группы. Разработанные в рабочих группах предложения передаются руководству, которое рассматривает предложения, принимает по ним решения и информирует группу о принятии или отклонении ее предложений.

Обучающая деятельность предприятия может быть представлена достаточно разнообразными ее видами. Использование современных компьютерных технологий в этом случае становится одним из приоритетных направлений для развития системы обучения организации. В качестве одного из инструментов в такой системе может стать образовательный информационный ресурс.

*Образовательный информационный ресурс (ОИР)* – это совокупность технических, программных, телекоммуникационных и методических средств, позволяющих оптимально использовать новые информационные технологии в сфере образования, внедрять их во все виды и формы образовательной деятельности. Это открытая коммуникационная структура, состоящая из взаимосвязанных компьютерных локальных, региональных сетей, совокупности технических и программных средств, обеспечивающих свободный доступ членам общества к любым источникам удаленной информации и обмен информацией учебной, научной, культурной [3].

В соответствии с введенным понятием ОИР рассмотрим характеристики и классификации подобных систем [4]:

1. По классам собираемой информации:
  - по первично собираемой информации, которая отражает специфику ее источника, области или сферы создания и/или возникновения, выделенные по этому признаку информационные ресурсы можно классифицировать как естественные, производственные, социально-экономические;
  - по сведениям, данным, получаемым искусственно в процессе научно-исследовательской деятельности, а также любой творческой работы, базирующейся на обработке уже имеющейся информации по специальным параметрам и моделям или получаемой в результате интеллектуальной деятельности человека.
2. По принадлежности и праву собственности: государственные и негосударственные, находящиеся в собственности граждан, органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций и общественных объединений.
3. По ограничению доступа или защите, здесь можно выделить следующие четыре вида информационных ресурсов: сведения, составляющие государственную тайну; персональные данные; сведения, составляющие коммерческую тайну и содержащие свободно распространяемую информацию.
4. По тематике: законодательные ресурсы; статистические ресурсы; образовательные ресурсы и т. д. В свою очередь, классификации ОИР, как правило, проводят по следующим основаниям: по целевому назначению, по уровням образования, по целевой аудитории, по предметной области.
5. По масштабу функционирования: отдельно взятой организации или ее подразделения; локальные (региональные или отраслевые); глобальные (межотраслевые, межрегиональные, мировые).



Рисунок 1 – Информационный ресурс

6. По отрасли деятельности: деловая, профессиональная, массовая, коммуникационная.
7. По организационно-функциональной структуре: электронные библиотеки, онлайн-каталоги, хост-службы.
8. По структурам документов и данных: полнотекстовые, библиографические, справочные, прочие.
9. По сетевым технологиям обработки информации: локальные и глобальные информационно-вычислительные сети с возможностью использования распределения ресурсов и обеспечения удаленного доступа к ним.

Примерами использования подобных технологий могут служить несколько информационных ресурсов, разрабатываемых для различных организаций.

Информационный ресурс “Основы программирования” (рисунок 1) предназначен для подготовки инженеров-конструкторов в области ракетостроения. ОИР размещен в сети интернет, может использоваться на любом мобильном устройстве (смартфон, планшет, ноутбук), содержит основные лекционные и лабораторные материалы, средства обратной связи и контактную информацию. Область применения – обработка информации в современных математических компьютерных пакетах и приложениях при разработке и расчете элементов конструкций двигателей и энергоустановок летательных аппаратов, внутрикамерных процессов в жидкостных ракетных двигателях. Имеет

общедоступную форму представления материалов, авторизация пользователей не требуется. Ведение ОИР производится одним администратором, который также является преподавателем (экспертом).

Информационный ресурс “Электронный формуляр машиниста” (рисунок 2) разрабатывается как мобильное приложение для смартфонов и планшетов специалистов, работающих в тепловозных частях железной дороги. ОИР содержит основные документы (инструкции, нормативные документы, безопасность движения и т. д.), справочный модуль, средства обратной связи, тренажерную (тестовую) систему по основным темам работы с возможностью сдачи экзамена по отдельным темам приложения. Область применения – подготовка и переподготовка машинистов на рабочем месте с целью повышения квалификации без отрыва от производства. Для доступа к информации требуется авторизованный вход, регистрация пользователей будет осуществляться через информационно-вычислительные центры железной дороги. Ведение ОИР осуществляется группой разработчиков программного обеспечения, администратором материалов и экспертами в области различных направлений работы тепловозной части.

Внедрение образовательного информационного ресурса в процесс профессиональной подготовки и переподготовки кадров предприятия позволит осуществлять индивидуальное обучение в условиях коллективного обучения с возможностью

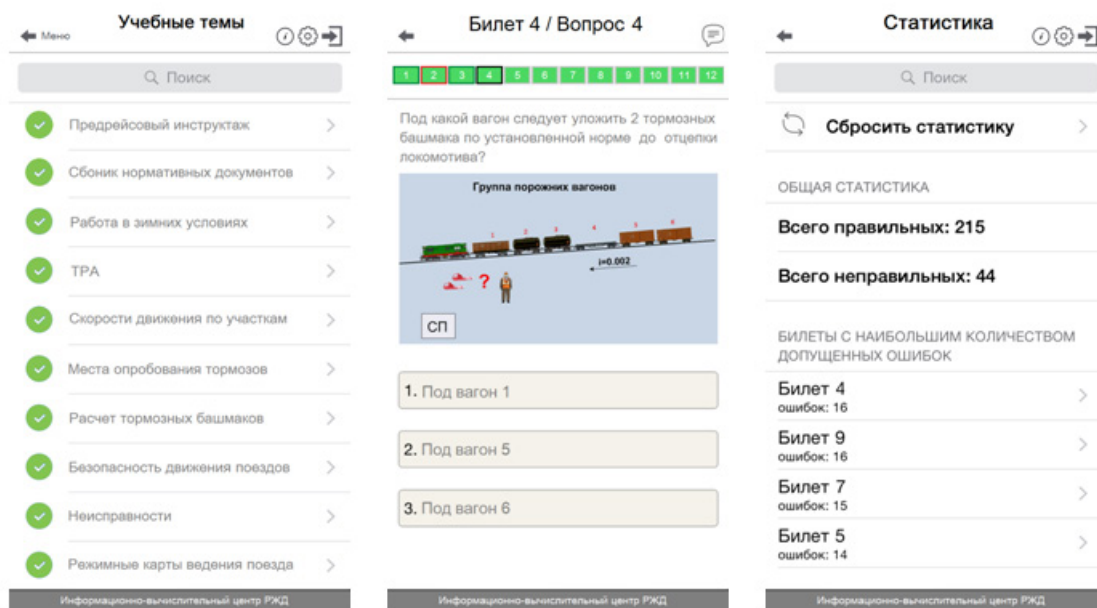


Рисунок 2 – Информационный ресурс “Электронный формуляр машиниста”

выбора индивидуального маршрута, темпа, уровня сложности, режима работы и ориентированного на индивидуальные психофизиологические, интеллектуальные и мотивационные особенности обучающегося.

**Литература**

1. Воробьев А.М. Разработка программы инновационного развития Федерального космического агентства и предприятий ракетно-космической промышленности / А.М. Воробьев, М.Н. Охочинский, Н.С. Романов и др. // *Инновации*. 2015. № 4 (198). С. 10–14.
2. Шекшня С. Методы профессионального обучения / С. Шекшня // *HR Liga: Сообщество кадровиков*

и специалистов по управлению персоналом. URL: <http://hrliga.com/index.php?id=103&module=profession&op=view>. Дата обращения: 22.06.2015.

3. Арипова О.В. Использование информационных систем для эффективного управления образовательным процессом в техническом вузе / О.В. Арипова, Е.В. Михайлова // *Инновации*. 2014. № 6 (188). С. 92–95.
4. Максимов Н.В. Информационные технологии в профессиональной деятельности / Н.В. Максимов, Т.Л. Патрыка, И.И. Попов. М.: ФОРУМ, 2010. С. 7–89.