

К. М. Зеленко

(студент)

Сибирско-американский факультет менеджмента

Байкальской международной бизнес-школы

Иркутского государственного университета

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО ПКЦ «ЭНЕРГОРЕМОНТ»

Бизнес развивается. Конкуренция растет. В настоящее время высококвалифицированный персонал рассматривается как важный стратегический ресурс и конкурентное преимущество. Успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. Все более важная роль отводится обучению и развитию сотрудников: знания, навыки и установки, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, уже сегодня теряют свою действенность. Поэтому проблема обучения персонала актуальна для многих компаний, в том числе и для компании ООО ПКЦ «Энергоремонт».

Основная цель обучения персонала — обеспечить такую квалификацию кадров предприятия, которая позволит качественно выполнять возложенные на них функции, задачи и работы в процессе разработки, производства и поставки продукции объединения.

Общество с ограниченной ответственностью Производственно — коммерческий центр «Энергоремонт» организовано 23 февраля 1993 г. Основой целью создания ООО ПКЦ «Энергоремонт» является осуществление ремонтных работ в сфере энергетики. Основная деятельность ООО ПКЦ «Энергоремонт»: монтаж, наладка, реконструкция, модернизация, ремонт оборудования, грузоподъемных механизмов, автоматизированных систем управления технологическими процессами на объектах энергетики, заводах, особо опасных производствах.

Производственная деятельности предприятия территориально не ограничена (Сибирь, Дальний Восток, Монголия, Европейская часть России и т. д.).

SWOT-анализ ООО ПКЦ «Энергоремонт» позволил определить, что в компании существует ряд проблем, связанных с персоналом таких, как:

- Большой коэффициент текучести кадров.
- Поиск новых высококвалифицированных сотрудников занимает много времени.
- Низкая заинтересованность рабочих кадров в развитии предприятия.
- Низкая мотивация персонала в компании.

- Уходят высококвалифицированные кадры, а приходят низкоквалифицированные рабочие, которых приходится обучать, на это уходит много времени и это достаточно затратно для компании.

В связи с этими проблемами качество выполняемых работ не всегда соответствует желаемому, из-за чего происходит потеря крупных заказов.

Для решения этой проблемы в компании следует осуществлять непрерывное качественное профессиональное обучение персонала в собственном учебном центре на основе современных информационных технологий.

Собственные «выращенные» кадры более надежны, и риск потерять их меньше: они лояльны по отношению к фирме, являются ее частью, связаны корпоративной культурой.

Основные преимущества современных информационных технологий в обучении персонала:

- Информационные технологии значительно расширяют возможности предъявления учебной информации. Применение цвета, графики, звука, всех современных средств видеотехники позволяет воссоздавать реальную обстановку деятельности.

- Неограниченные возможности сбора, хранения, передачи, преобразования, анализа и применения разнообразной по своей природе информации;

- Доступ к мировым информационным ресурсам;
- Поддержка активных методов обучения;
- Учащиеся вовлекаются в учебный процесс, способствуя наиболее широкому раскрытию своих способностей, активизации умственной деятельности.

- Использование информационных технологий в учебном процессе увеличивает возможности постановки учебных задач и управления процессом их решения, позволяет строить и анализировать модели различных предметов, ситуаций, явлений.

- Информационные технологии позволяют качественно изменять контроль деятельности учащихся, обеспечивая при этом гибкость управления учебным процессом.

- Обучающая программа дает возможность обучающимся наглядно представить результат своих действий, определить этап в решении задачи, на котором сделана ошибка, и исправить ее.

- Независимость образовательного процесса от места и времени обучения.

Соединение информационных технологий и инновационных педагогических методик способно повысить эффективность и качество обучения.

В настоящее время получили широкое применение следующие направления использования информационных технологий в обучении персонала:

1. Компьютерные программы и обучающие системы, представляющие собой:

- электронные учебники, предназначенные для формирования новых знаний и навыков;
- диагностические или тестовые системы, предназначенные для диагностирования, оценивания и проверки знаний, способностей и умений;
- тренажеры и имитационные программы, представляющие тот или иной аспект реальности, отражающие его основные структурные и функциональные характеристики и предназначенные для формирования практических навыков;
- лабораторные комплексы, в основе которых лежат моделирующие программы, предоставляющие в распоряжение обучаемого возможности использования математической модели для исследования определенной реальности;
- экспертные системы, предназначенные для обучения навыкам принятия решений на основе накопленного опыта и знаний;
- базы данных и базы знаний по различным областям, обеспечивающие доступ к накопленным знаниям;
- прикладные и инструментальные программные средства, обеспечивающие выполнение конкретных учебных операций (обработку текстов, составление таблиц, редактирование графической информации и др.).

2. Интеллектуальные обучающие экспертные системы, которые специализируются по конкретным областям применения и имеют практическое значение, как в процессе обучения, так и в учебных исследованиях.

3. Информационные среды на основе баз данных и баз знаний, позволяющие осуществить как прямой, так и удаленный доступ к информационным ресурсам.

4. Телекоммуникационные системы, реализующие электронную почту, телеконференции и т. д. и позволяющие осуществить выход в мировые коммуникационные сети.

5. Электронные настольные типографии, позволяющие в индивидуальном режиме с высокой скоростью осуществить выпуск учебных пособий и документов на различных носителях.

6. Электронные библиотеки как распределенного, так и централизованного характера, позволяющие по-новому реализовать доступ учащихся к мировым информационным ресурсам.

7. Геоинформационные системы, которые базируются на технологии объединения компьютерной картографии и систем управления базами данных. В итоге удастся создать многослойные электронные карты, опорный слой которых описывает базовые явления или ситуации, а каждый последующий — задает один из аспектов, процессов или явлений.

8. Системы защиты информации различной ориентации (от несанкционированного доступа при хранении, от искажений при передаче, от подслушивания и т. д.).

9. Системы виртуальной реальности, в которых учащийся становится участником компьютерной модели, отображающей окружающий мир.

10. Системы дистанционного обучения. Реализация такой программы позволит по-новому организовать учебный процесс, увеличив нагрузку на самостоятельную работу обучаемого.

Обучение персонала компании — это инвестиции в саму компанию. Давно доказано, что главная ценность любой компании заключается не в деньгах, технологиях, ресурсах и т.п., а в людях. Человеческий капитал определяется не количеством сотрудников, а набором их профессиональных качеств, их ценностью для предприятия. Квалифицированные сотрудники обеспечивают стабильность и эффективность работы предприятия.

Список литературы

1. URL: <http://tsput.ru/res/informat/aosit/Lecture4.htm>.
2. URL: http://technologies.su/informacionnye_tehnologii_v_obrazovanii.
3. URL: http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learning_methods.pdf.