

УДК 004.738.5:37

**ВОЗМОЖНОСТИ СЕТЕВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ
ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКАМИ КАДРОВЫХ СЛУЖБ**

**THE POSSIBILITIES OF NETWORK INFORMATION RESOURCES
IN ORGANIZING TRAINING FOR HR STAFF**

Куликовский С.А.

Kulikovsky S.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

Рассмотрены возможности использования интернет-ресурсов для профессионального и личностного развития работников организаций, выделены основные достоинства и недостатки онлайн-образования.

The possibilities of Internet resources for professional and personal growth of employees are considered with the focus on the basic advantages and disadvantages of online education.

Необходимым условием успешного функционирования любой организации при организации и управлении различными направлениями деятельности является использование передовых информационных технологий, в том числе сетевых ресурсов. Это в полной мере относится и к работе кадровых служб.

Современные возможности автоматизации многих процессов и функций кадрового менеджмента, а также информационные технологии и компьютерные средства дают возможность оптимизировать и рационализировать управленческую функцию за счет применения средств сбора, передачи и преобразования информации. Потребность в разработке и применении эффективных и адекватных реальной действительности компьютерных программ, информационных систем и технологий сегодня возрастает, именно поэтому актуальность автоматизации процесса управления персоналом вполне очевидна [1, с. 40].

В тоже время, нельзя игнорировать тот факт, что большинство людей пользуются Интернетом как в личных, так и в рабочих целях. Посредством интернет-ресурсов можно подбирать и оценивать персонал, продвигать организацию на рынке, искать клиентов и партнеров и т.д. По данным исследования аналитической компании eMarket половина населения Земли – примерно 3,6 млрд. человек – к 2018 г. будет пользоваться Интернетом хотя бы раз в месяц. Эти цифры свидетельствуют о том, что в различных сферах бизнеса происходит смена парадигмы мышления – от традиционной, консервативной на инновационную, информационную. Интернет – это платформа для коммуникаций, преимущества которой со временем будет только расти [2, с. 110].

В настоящее время посредством сетевых информационных технологий работники кадровых служб могут осуществлять поиск и подбор персонала, его оценку, тестирование и аттестацию, подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также получать необходимую правовую, аналитическую, справочную, информационную и консультационную поддержку по различным направлениям своей деятельности.

Одним из направлений работы кадровых служб является организация и эффективное управление процессом обучения персонала, под которым понимается развитие профессиональных знаний, умений и навыков работников исходя из целей совершенствования деятельности соответствующих подразделений, которые в свою очередь привязаны к стратегии организации. Обучение может быть разным по форме, содержанию и способу организации. Все это зависит от конкретных целей, временных и финансовых ресурсов [3]. Поэтому одной из многочисленных задач работников кадровых служб является определение потребности в обучении и выбор оптимального образовательного курса.

В определенной мере этому могут способствовать сетевые информационные ресурсы образовательных учреждений, центров и т.д. Работники кадровой службы в зависимости от цели и профессиональной направленности обучения осуществляют подбор необходимых материалов о доступных образовательных программах и передают информацию лицу, ответственному за принятие решения о направлении того или иного работника на обучение. При положительном решении работник направляется в образовательное учреждение, центр и т.д., где в течение определенного времени обучается по выбранной программе, после чего возвращается на свое рабочее место и в полной мере продолжает выполнять свои должностные обязанности.

Однако в настоящее время существует множество различных вариантов удаленного обучения: электронные учебники и презентации, видеолекции, онлайн-трансляции, вебинары и др. Электронные обучающие программы – один из вариантов дистанционного обучения [4], основными преимуществами которого являются:

- возможность самостоятельного выбора времени (в течение рабочего дня, в вечернее время или на выходных), места (на рабочем месте, дома, на отдыхе и т.д.) и темпа изучения необходимого материала, т.е. гибкий график обучения;
- обучение без отрыва от основной профессиональной деятельности, откуда вытекает возможность одновременного обучения всех или нескольких ключевых работников;
- повышение качества обучения за счет применения современных достижений информационных технологий, в т.ч. телекоммуникационных, а также за счет возможности выбора образовательных программ, курсов и т.д., основанных на передовом практическом опыте ведущих университетов и корпораций мира;
- сокращение затрат организации на обучение, связанных с временным отсутствием работника на своем рабочем месте (простоями), оплатой командировочных расходов и т.д.

Существует множество и других явных и неявных преимуществ онлайн-образования, но в тоже время такое обучение обладает и рядом недостатков, среди которых можно выделить отсутствие мотивации и недостаток контроля, характерного для аудиторного обучения; отсутствие чувства сопричастности с группой и возможности пользоваться плодами коллективного интеллекта; отсутствие обмена идеями, знаниями, опытом между участниками процесса обучения; сложность в удержании внимания обучающегося на длительный период; отсутствие обратной связи между преподавателем и слушателем и др. [5]. При этом следует все же отметить, какая бы форма обучения ни была выбрана в организации, чтобы оно действительно работало, работникам кадровых служб в частности придется приложить определенные усилия. Это – обязательное условие, независимо от того, будет ли обучение проходить в очном режиме, или в режиме онлайн [6].

В мировой практике электронное образование используется давно и повсеместно. Так, в западных странах онлайн-образование бурно развивается: появляются стартапы, к процессу присоединяются традиционные университеты и бизнес-школы, число слушателей некоторых онлайн-курсов исчисляется сотнями тысяч [5]. Лидером в этом направлении сегодня являются США, там уже существуют многомиллионные компании (TutorVista.com, NstaEdu.com, Tutor.com и др.). В Азиатско-Тихоокеанском регионе тоже быстро растут подобные проекты, например, 51talk.com [7]. В нашей стране также активно начинает развиваться данное направление. Появляются отечественные сетевые информационные ресурсы, предоставляющие возможность онлайн-обучения как на условиях оплаты (например, Портал единой республиканской информационно-образовательной среды непрерывного образования кадров в сфере управления (web6.pas.by), образовательный центр «Лидер» (online.lider.by)), так и на безвозмездной основе (например, Информационно-образовательная среда развития молодежи (smoodle2.pas.by)). Однако, пока данный процесс связан больше с развитием дистанционной формы получения высшего образования в учреждениях высшего образования страны как альтернатива очной и заочной форм, чем с предоставлением широких возможностей для получения дополнительного образования (развития трудовых ресурсов), в т.ч. повышения квалификации, переподготовки и т.д.

Кроме того, полезными для работников кадровых служб при организации процесса обучения в режиме онлайн могут быть такие зарубежные интернет-ресурсы, как Система дистанционного бизнес-образования малого и среднего предпринимательства (www.businesslearning.ru), Национальный открытый университет «ИНТУИТ» (www.intuit.ru), открытая система электронного образования «Универсарий» (universarium.org), образовательная платформа «Coursera» (www.coursera.org), образовательная интернет-платформа «Udemy» (www.udemy.com), интерактивная веб-платформа «Academic Earth» (academicearth.org), платформа онлайн-обучения с открытым исходным кодом «EdX» (www.edx.org) и другие.

Отдельно следует отметить проект StudyMOOC.org, который был создан с целью ознакомления и популяризации изменений, происходящих в высшем образовании по всему миру. Данный портал будет полезен работникам кадровых служб при выборе образовательных площадок, т.к. на нем можно ознакомиться с различными MOOC-платформами, которые предлагают бесплатные академические курсы от различных университетов мира, а также с MOOC-ресурсами (mooc-university) самих университетов и выбрать интересующий образовательный курс. Кроме того, представлены российские MOOC-ресурсы (mooc-ru), которые давно и успешно работают, но пока еще не получили широкого признания. Помимо этого, на портале представлены специализированные MOOC-ресурсы по IT-тематике (mooc-it) и ресурсы, посвященные развитию различных навыков и умений (mooc-skill). Однако следует отметить, что на ресурсах, отнесенных к академическим, также можно найти курсы, посвященные как прикладной, так и IT-тематике. Отдельные платформы в настоящее время стали выдавать сертификаты по итогам прохождения курсов, которые, по видимому, со временем будут иметь более весомое значение для работодателей [8].

Таким образом, постоянное совершенствование работниками своих знаний, умений и навыков по различным направлениям является способом повышения эффективности деятельности организаций. Поэтому возникает необходимость посредством сетевых ресурсов предоставлять соответствующую краткую, доступную и систематизированную информацию по данному направлению кадровой работы, которая должна быть доступна не только работникам кадровых служб, но и всем заинтере-

ресованным пользователям. Необходимо более активно использовать возможности онлайн-образования персонала, неоспоримым преимуществом которого является возможность обучения без отрыва от основной деятельности.

Благодаря возможностям сетевых информационных ресурсов может быть значительно повышена эффективность кадровой работы в организациях. За счет активного использования современных интернет-технологий работники кадровых служб могут осуществлять, например, быстрый поиск и подбор персонала, с помощью готовых комплексов в режиме онлайн проводить тестирование потенциальных кандидатов на вакантные должности и работников при проведении аттестации, оценке их деятельности по различным направлениям (например, социально-психологическое, квалификационное тестирование), организовывать и проводить обучение, в том числе подготовку, переподготовку и повышение квалификации сотрудников организации с целью их профессионального, делового и личностного развития без отрыва от основной деятельности по передовым отечественным и мировым образовательным программам, иметь постоянный доступ к необходимым актуальным правовым, аналитическим, статистическим, справочным, информационным материалам, обмениваться опытом и получать ответы на интересующие их проблемные вопросы от ведущих специалистов-практиков в области кадровой работы.

В тоже время, не смотря на значительное количество тематических интернет-ресурсов, одной из основных проблем их использования является умение быстро ориентироваться в огромном потоке имеющейся информации, своевременно находить и выделять ключевые аспекты, которые могут быть использованы в заданных условиях в рамках конкретной организации, в том числе за счет грамотного выбора необходимого сетевого ресурса. Решению данной проблемы может способствовать включение в образовательные программы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов в области управления персоналом специализированных модулей, содержащих аналитический обзор ведущих кадровых порталов, их возможностей по различным направлениям деятельности.

1. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум / Д.Ю. Романова, Т.А. Винтова, П.Е. Коваль, П.А. Музычкин. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 291 с.
2. Ольховская, Ю. Платформа для коммуникаций / Ю. Ольховская // Кадровые решения. – 2015. – № 7. – С. 110–114.
3. Варламова, Е. Как и зачем обучают персонал / Е. Варламова // Интернет-журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – 2004. – Режим доступа : <http://www.hr-journal.ru/articles/op/uchenie.html>. – Дата доступа : 15.03.2016.
4. Ходак, Е. Больше, чем просто электронный учебник: эффективный электронный курс. Часть первая / Е. Ходак // Интернет-журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : http://www.hr-journal.ru/articles/op/op_893.html. – Дата доступа : 15.03.2016.
5. Онлайн-волнения // «Компаньон» – деловой еженедельный журнал [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа : <http://www.companion.ua/articles/content?id=262209>. – Дата доступа : 15.03.2016.
6. Макмиллан, Н. 10 причин внедрить в компании электронное обучение (e-learning) / Нейл Макмиллан ; пер. с англ. // Интернет-журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : http://www.hr-journal.ru/articles/op/op_774.html. – Дата доступа : 15.03.2016.

7. Пашков, А. Какие особенности у бизнеса в области онлайн-образования? / А. Пашков // Rusbase – независимое издание о технологиях и бизнесе, организатор мероприятий и разработчик сервисов для предпринимателей и инвесторов [Электронный ресурс]. – 2015. – Режим доступа : <http://rusbase.com/opinion/edu-online/>. – Дата доступа : 15.03.2016.
8. О проекте // StudyMOOC [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа : <http://studymooc.org/o-proekte/>. – Дата доступа : 15.03.2016.

УДК 004.9:378.147

**ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ: КОМПЕТЕНТНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ
В ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ**

**INNOVATIONS IN EDUCATION: COMPETENCE DEVELOPMENT
IN INFORMATION AND EDUCATIONAL ENVIRONMENT**

Куликовский С.А.

Kulikovsky S.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

Рассмотрены цели и задачи Информационно-образовательной среды развития молодежи, функции участников и порядок информационного взаимодействия в ней.

The article describes the goals and objectives of the information and educational environment for youth development, functions of its members and the procedure of information interaction in it.

В настоящее время информационные и коммуникационные технологии, к которым, благодаря глобальной информатизации, постоянно предъявляются новые требования, являются одной из важнейших составляющих жизнедеятельности современного человека. Именно такие технологии обеспечивают своевременный доступ к полной и актуальной информации по различным направлениям деятельности. Это в полной мере характерно и для сферы образования, где последнее время ведутся активные работы по созданию инновационных площадок дополнительного профессионального, делового и личностного развития молодежи и взрослых. Одной из таких площадок выступает Информационно-образовательная среда развития молодежи (далее – Ресурс), которая была создана в Академии управления при Президенте Республики Беларусь (далее – Академии управления) и размещена в открытом доступе по адресу <http://smoodle2.pas.by/>.

Основной целью Ресурса является предоставление в открытом доступе молодым людям единой информационной площадки, способствующей их целенаправленной подготовке к эффективной профессиональной деятельности в сфере государственного управления, а также ее привлечению к более активному участию в государственном строительстве. В связи с этим Ресурс позволяет решать задачи по информационному обеспечению компетентностного развития молодежи, своевременному обеспечению открытости, доступности и достоверности предоставляемых материалов, организации и управлению процессом обучения по ключевым управленческим компетенциям, организации открытого доступа к инновационным молодежным