

Д. В. ЮДИН, магистрант ВолгГТУ, Волгоград, Россия;
А. С. ГУРТЯКОВ, аспирант ВолгГТУ, Волгоград, Россия

НАЧАЛЬНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Висока кваліфікація персоналу є запорукою успішної діяльності будь-якої організації. Впровадження систем корпоративного навчання покликане забезпечити підвищення кваліфікації співробітників, а також отримання спеціальних навичок і умінь. У статті висвітлено початкові етапи розробки системи корпоративного навчання, сформульовано вимоги до системи, визначено набір виконуваних функцій і набір модулів, необхідний для їх виконання.

Высокая квалификация персонала является залогом успешной деятельности любой организации. Внедрение систем корпоративного обучения призвано обеспечить повышение квалификации сотрудников, а также получение специальных навыков и умений. В статье освещены начальные этапы разработки системы корпоративного обучения, сформулированы требования к системе, определен набор выполняемых функций и набор модулей, необходимый для их выполнения.

Highly qualified staff is the key to the success of any organization. The introduction of corporate education enable to improve worker's personal skills. The article describes the development of the system of corporate education. It describes the system of corporate education, the requirements to the functional structure of the system and architecture.

Введение. Постоянное совершенствование старых и внедрение новых технологий, изменения в законодательстве, охват новых сфер деятельности и многие другие причины вынуждают персонал любой организации постоянно адаптироваться к новым условия работы. В определенных же сферах, таких как безопасность жизнедеятельности, подготовка высококвалифицированных специалистов играет особо важную роль. Все это неизбежно ведет к внедрению в организации систем корпоративного обучения [1].

Под корпоративным обучением понимают повышение квалификации, а также получение специальных навыков и умений сотрудниками компании. Это дополнительное образование может быть связано как с необходимостью предоставления современных качественных услуг, так и со стратегическими задачами компании. Полный цикл корпоративного обучения, как правило, включает в себя:

1. Анализ потребностей организации в обучении.
2. Разработку и согласование программы обучения.
3. Создание самой программы корпоративного обучения.
4. Подготовка системы образования для сотрудников компании.
5. Проведение обучения.
6. Оценка и возможное последующее сопровождение результатов программы корпоративного обучения.

На сегодняшний день не возникает сомнений, что система корпоративного обучения обязательно должна быть автоматизированной. Автоматизированные обучающие комплексы хорошо зарекомендовали себя в сфере образования, они позволяют в кратчайшие сроки охватить необходимые учебные программы, обеспечить индивидуальность и непрерывность обучения без отрыва от основного вида деятельности. Автоматизированные системы также предоставляют мощные инструменты контроля за процессом обучения и его результатами. Перед разработкой системы корпоративного обучения обязательно следует провести тщательный анализ преследуемых целей, сформировать требования к разработке на основе анализа имеющихся аналогов, а также определить функциональный состав и архитектуру.

Постановка задачи. Выбор цели разработки системы корпоративного обучения должен опираться на глубокий анализ деятельности компании и потребностей персонала в дополнительном обучении. Необходимо также определиться, когда мы хотим получить результат – в долгосрочной перспективе или в ближайшее время. Как правило, разработка автоматизированной системы корпоративного обучения преследует следующие цели:

1. Достижение устойчивого конкурентного преимущества компании.
2. Повышение качества обслуживания потребителей.
3. Повышение общей организационной производительности.
4. Повышение индивидуальной эффективности сотрудников.
5. Выявление и развитие перспективных сотрудников.
6. Управление знаниями, организация преемственности знаний.
7. Адаптация сотрудников к изменениям в условиях работы.
6. Формирование кадрового резерва.
9. Укрепление и развитие корпоративной культуры.

Поставив реалистичные цели, нужно определиться с методами и технологиями, на которые будет опираться наша система. Для этого рассмотрим ряд уже существующих аналогов.

Обзор аналогов и концепция разрабатываемой системы. На данный момент существует большое количество систем корпоративного образования, позволяющих проводить обучение в самых различных сферах [2]. Рассмотрим некоторые из них, определим общие черты и характерные особенности, а затем составим требования к разработке системы.

Система дистанционного бизнес-образования. Данная система предоставляет возможность бесплатного обучения по различным курсам (основы предпринимательства, экономика, менеджмент, основы гуманитарных знаний, информационные технологии и др.). Она использует модульный принцип организации, предоставляя возможность компании выбирать необходимые курсы и набор модулей из предложенного перечня. Обучение происходит дистанционно, т.е. без отрыва сотрудников от их

основной деятельности. За результаты обучения отвечает аттестационный модуль. Используемый метод проверки знаний – классическое тестирование.

Система дистанционного образования Элитриум. Данная система тоже включает большой набор учебных курсов (финансовый менеджмент, планирование, международная экономика и др.). Обучение и контроль знаний также происходят дистанционно, непосредственно на рабочих местах сотрудников. Все включенные учебные материалы оцифрованы и предоставляются в формате PDF и HTML. Содержание системы (набор модулей и курсов) формируется индивидуально для каждой компании, исходя из ее специфических нужд и потребностей в обучении персонала, на основе каталога курсов.

Система Competentum. В отличие от рассмотренных выше систем, эта представляет собой платформу непосредственно для создания учебных курсов. С ее помощью можно автоматизировать процедуры сбора и рассмотрения заявок на обучение, выдавать учебные задания и отслеживать результаты их выполнения, создавать учебные курсы, используя документы любых форматов, а также оценивать уровень знаний с помощью тестов. Система Competentum взаимодействует с порталом Microsoft SharePoint, использует все его возможности для организации эффективной среды обучения.

На основании обнаруженных достоинств и недостатков рассмотренных систем была составлена следующая таблица.

Сравнительный анализ систем корпоративного образования

Критерий	Система дистанционного бизнес-образования	Элитариум	Competentum
Организация обучения	дистанционное	дистанционное	дистанционное
Кроссплатформенность	нет	да	нет
Веб-ориентированность	нет	да	да
Наличие в системе готовых курсов	да	да	нет
Возможность адаптации системы под особенности компании	нет	нет	да
Помощь в подборе программы обучения	да	да	нет

Таким образом, можно сделать вывод, что существующие системы корпоративного обучения ориентированы на дистанционное обучение через сеть Интернет. И учебные занятия, и контроль за результатами происходят непосредственно на рабочем месте. Также можно выделить специализиро-

ванные системы, которые предоставляет возможность выбора только из представленных в системе курсов и платформы для разработки собственных учебных курсов, такие как Competentum.

На основании проведенного сравнения были составлены требования к разработке системы корпоративного обучения:

1. Дистанционное обучение и контроль знаний.
2. Высокая масштабируемость, в том числе возможность создания собственных учебных курсов.
3. Кроссплатформенность системы.
4. Веб-ориентированность.

Функциональный состав. Для выполнения поставленных целей автоматизированная система корпоративного обучения должна выполнять следующие функции:

1. Планирование и стандартизацию обучения.
2. Разработку и реализацию учебных программ.
3. Управление обучением (формирование бюджета, ведение отчетности, оценка эффективности результатов и т.д.).
4. Проведение аттестации (в тестирования).
5. Управление персоналом, проходящим обучение.
6. Управление профессиональными компетенциями.
7. Разработка тестовых заданий.
8. Работа с учебными материалами.
9. Проведение семинаров.
10. Авторизация и разграничение прав пользователей.
11. Общение и обмен опытом между сотрудниками.

Анализ технологий дистанционного образования. Для реализации этих функций наиболее приемлемы технологии и средства дистанционного образования (ДО).

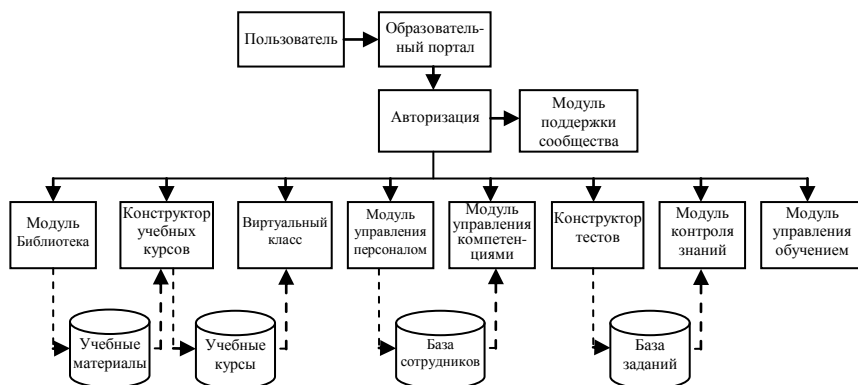
Непрерывное развитие современных сетевых технологий неизбежно оказывает влияние на методы и приемы дистанционного обучения. Актуальной задачей является повышение качества дистанционного образования и его доступности [2].

Появление новых форм сетевых технологий неизбежно оказывает влияние на методы и приемы дистанционного обучения. Сейчас в центре внимания специалистов сопоставление и осмысление в сравнении технологий Web 1.0 и 2.0 и, соответственно, E-Learning 1.0 и 2.0. E-Learning 1.0 ориентирован на широкую аудиторию унаследован ДО из самых древних времен. Содержание, приемы и методы обучения здесь определяются сверху вниз. При этом широковещательный тип доставки контента и управления им через систему управления обучением посредством персонального компьютера создавал иллюзию индивидуальности обучения. До появления Web 2.0 составители учебных курсов в целях гуманизации учебного процесса использовали игровые, симуляционные, тренинговые подходы. Технологии

Web 2.0 «в лице» wiki, блогов, социальных сетей и пр. в сравнении с Web 1.0, напротив, чрезмерно свободны и плохо поддаются формальному управлению и контролю. При этом очевидно, что E-Learning 1.0 не исчерпал своего апробированного образовательного потенциала.

Актуальной задачей является интеграция технологий E-Learning 1.0 и 2.0, применение идей педагогического и интерактивного дизайна для создания систем дистанционного образования.

Архитектура системы. Разрабатываемая система корпоративного обучения должна иметь модульную структуру (см. рисунок).



Каждый из ее элементов выполняет свои функции:

1. Образовательный портал – веб-интерфейс системы корпоративного обучения.
2. Модуль поддержки сообщества – интернет-форум, необходимый формирования для экспертных сообществ и сообществ по интересам.
3. Модуль управления обучением – элемент, отвечающий за планирование и управление корпоративным обучением.
4. Модуль библиотека – пополнение банка учебных материалов.
5. Конструктор учебных программ – набор инструментов для создания собственных учебных курсов.
6. Виртуальный класс – элемент, отвечающий непосредственно за обучение: работу по учебным курсам, проведение онлайн-семинаров и тренингов, выполнение заданий в реальном времени.
7. Модуль управления персоналом – по сути, ведение базы сотрудников, проходящих корпоративное обучение.
8. Модуль управления профессиональными компетенциями – элемент, отвечающий за решение задач, связанных с учетом

профессиональных компетенций сотрудников (подбор команды на проекты и т.п.).

9. Конструктор тестов – инструментарий для создания тестовых заданий различных видов.
10. Модуль оценки – проведение тестирований, зачетов, экзаменов, оценка и аттестация персонала.

Представленного набора модулей достаточно для достижения поставленных целей и эффективной работы системы корпоративного обучения.

Выводы. На сегодняшний день профессиональные качества и высокая квалификация персонала являются залогом успешной деятельности любой организации. Предпосылками к разработке систем корпоративного обучения может стать рост компании (например, открытие новых филиалов, увеличение численности персонала), освоение новых рынков, смена профиля деятельности компании, а также нехватка квалифицированных работников по требуемому направлению на рынке труда [4]. В ходе работы были освещены начальные этапы разработки системы корпоративного обучения, сформулированы требования к системе, определен набор выполняемых функций и набор модулей, необходимый для их выполнения. Напоследок, стоит отметить, что для успешного внедрения автоматизированной системы корпоративного обучения необходимо учитывать как взгляды руководящего состава на обучение, так и мотивацию персонала, его заинтересованность в повышении своей квалификации, навыки владения информационными технологиями и другие факторы.

Список литературы. 1. *Гершунский Б. С.* Перспективные проблемы развития системы непрерывного образования / *Б. С. Гершунский.* М.: НИИ ВО РАН, 1987. – 146 с. 2. *Воробьев К. В.* Организация корпоративного обучения и проверки знаний / *К. В. Воробьев, М. Ю. Елизарьева* // Безопасность труда в промышленности. – 2007. – №1. – С. 37–38 3. *Исаев А. В.* Современные тенденции построения общеобразовательных программ / *А. В. Исаев, А. Г. Кравец* // Сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно–практической конференции. – 2009. – Т. 16. № 4. – С. 65–71. 4. *Кравец А. Г.* Теория согласованного управления региональными ресурсами рынка труда и качеством подготовки специалистов: основные положения / *А. Г. Кравец* // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2007. – № 1. – С. 86–89. 5. *Обухов А. С.* Автоматизация управления уровнем профессиональных компетенций специалистов на предприятии. / *А. С. Обухов, А. Г. Кравец* // Программные продукты и системы. – 2008. – № 2. – С. 85–87.

Надійшла до редколегії 14.04.2012