

ДИСТАНЦИОННАЯ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

В.Г.Лукьянец

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
Минск, Беларусь, lvg@bsuir.by*

Abstract. For remote training and certification of personnel in recent years, widely used e-Learning – the use of Internet technologies to deliver a wide range of solutions that increase knowledge and productivity. Target audience e-learning should become a large part of key employees of the company. At the same time to interest them can succeed only if the education will give them obvious internal competitive advantage.

Для дистанционного обучения и аттестации персонала в последние годы широко применяется e-Learning – использование Интернет-технологий для предоставления широкого спектра решений, обеспечивающих повышение знаний и производительности труда. E-Learning базируется на следующих основополагающих принципах: работа осуществляется по сети; доставка учебного контента конечному пользователю осуществляется посредством компьютера с использованием стандартных Интернет-технологий [1,2].

Целевой аудиторией e-learning должна стать большая часть ключевых сотрудников компании. При этом заинтересовать их удастся только в том случае, если обучение будет давать им очевидное внутреннее конкурентное преимущество.

На мотивацию персонала большое влияние оказывает педагогический дизайн, то есть те средства и методы обучения, которые выбираются в каждом конкретном случае. Вряд ли красочный и дорогостоящий интерактивный курс по пользованию офисным телефоном может принести ощутимую выгоду, хотя он, безусловно, развлечет сотрудников. Ошибкой будет, например, обучение специалистов в области атомной энергетики или финансовой безопасности с использованием комиксов и мультфильмов.

К наиболее значимым технологиям и средствам e-Learning можно отнести следующие: системы дистанционного обучения; курсы дистанционного обучения; подкасты; электронная почта; системы коллективной работы и др.

В настоящее время электронное обучение не может полностью заменить очное, хотя, видимо, со временем ситуация изменится. Современные сложные формы интернет-обучения позволяют не только передавать разностороннюю информацию, но и воссоздавать коммуникационную среду. E-learning уже сейчас мало в чем уступает очному обучению. Программное обеспечение стремительно развивается, стремительно улучшается качество связи и ее распространение по территории страны. Не исключено, что даже такая форма обучения, как тренинг, основанная исключительно на коммуникации, тоже найдет свое место в ряду программ интернет-обучения.

Большое значение для мотивации персонала имеет система управления обучением. Прежде всего, необходимо ознакомить сотрудников с процессом обучения. Уже первые сессии обучения и тестирования должны быть краткими, но яркими, дающими ощутимые результаты. Первое впечатление решает дело». В управлении обучением и тестировании важен баланс: с одной стороны, все необходимые действия не должны требовать сложного поиска, с другой – необходимо поддержать интерес к обучению, предоставив широкие возможности.

Конечным этапом системы дистанционного обучения персонала является – автоматизированная аттестация персонала. Для того чтобы она осуществилась, необходимо побороть страх любого сотрудника перед автоматизированным устройством, который будет решать его судьбу. Следует разъяснить, что тестирование всего лишь инструмент проверки знаний по конкретным вопросам, позволяющий

упростить и автоматизировать рутинную работу в процессе аттестации или оценки персонала.

Однако, чтобы получить максимально правдивые результаты, нужно уделить особое внимание составлению электронного тестирования. Можно сформулировать ряд рекомендаций, которые помогут наиболее точно оценить знания сотрудников.

1. Используйте интеллект-карты (Mind map). Они позволяют эффективно структурировать и обрабатывать информацию, использовать весь свой творческий и интеллектуальный потенциал. Она отражает связи между понятиями, частями и составляющими рассматриваемой области. Это понятнее, чем привычное изложение мыслей словами в письменном виде. Ведь словесное описание порождает массу лишней информации, заставляет наш мозг работать в несвойственной ему манере. В итоге это приводит к потере времени, к снижению концентрации и к быстрой утомляемости.

2. Стремитесь к простоте изложения и формулировки тестов. Тесты должны включать широкий круг вопросов разного уровня сложности и направленности.

3. При тестировании используйте реальные рабочие ситуации, встречающиеся в практике. Вопросы теста должны быть сформулированы четко и однозначно, но при этом ответ не должен быть очевидным.

4. Вопросы теста необходимо формулировать примерно в одинаковой форме и приблизительно равными по длине. Ответы на вопросы теста должны быть однозначными, следует избегать двойной интерпретации вопроса.

5. Правильно структурированные вопросы помогают определить, пробелы в знаниях сотрудника. Краткое изложение ситуации, подводящие к вопросам, помогает облегчить понимание темы и укрепить знания.

6. Очень важно определить соответствие между уровнями сложности вопросов и баллами, присваиваемыми за правильный ответ.

7. Положительное влияние на мотивацию персонала оказывает соответствие выбранной системы обучения международным стандартам. Во-первых, это позволяет использовать лучшее из существующих методик. Во-вторых, минимизируются технические проблемы при смене самого курса или системы обучения. Это помогает избежать многих ошибок.

E-Learning находит все большее применение в обучении и оценке персонала. Однако необходимо отметить, что в целом e-Learning в нашей стране еще не достиг надлежащего уровня. Во многом такое недостаточное развитие e-Learning обусловлено следующими причинами:

- отсутствием объективной информации о качестве и эффективности дистанционного обучения персонала;
- отсутствием в кадровых службах достаточного количества специалистов в области дистанционного обучения, имеющих надлежащую квалификацию;
- высокой стоимостью разработки учебных материалов;
- недостаточным количеством хороших каналов передачи данных;
- недостаточной подготовкой сотрудников к использованию современных информационных технологий при прохождении обучения.

Литература

1. Сиван Б. Аттестация персонала – путь к взаимопониманию / Б.Сиван – М: Pretext, 2007.
2. Арсеньев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом: Модели управления. / Ю.Н. Арсеньев, С.И., Т.И. Давыдова – М: ЮНИТИ, 2015.