

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
Белорусский государственный университет
информатики и радиоэлектроники

УДК 331.108.2

Калугин
Алексей Александрович

Развитие персонала на основе электронного обучения

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание степени магистра
информационных технологий
по специальности 1-40 81 05 «Информационно-коммуникационные
технологии в экономике»

(подпись магистранта)

Научный руководитель

Беляцкий Н. П.

(фамилия, имя, отчество)

д. э. н., проф.

(ученая степень, ученое звание)

(подпись научного руководителя)

Минск 2019

Краткое введение

Актуальность магистерской диссертации связана с широким распространением интернет-технологий в современном обществе, в т.ч., в одном из основных его институтов – в образовании. Использование дистанционных технологий (далее – ДТ) в образовательном процессе делает его более мобильным, гибким и доступным. Также, использование в образовательном процессе ДТ повышает заинтересованность обучающихся, даёт им возможность более активно включаться в образовательный процесс. Использование преподавателем ДТ в образовательном процессе приближает его к современному уровню развития технологий, служит для развития его собственных компетенций в этой области, повышает уровень самооценки. Использование современных технологий (в т.ч., Интернет-ресурсов) в образовательном процессе делает его более открытым, включённым в жизнь, служит – в конечном результате – инструментом для повышения качества образовательного процесса, предоставляя возможность гибко реагировать на запросы социума, мобильно отслеживать результаты обучения. Кроме того, внедрение в образовательный процесс ДТ предоставляет возможность развитию непрерывного образования, даёт более широкие перспективы инклюзивному обучению: делают более простым и быстрым формирование индивидуальных образовательных планов (маршрутов), не дают выпасть из актуального образовательного процесса маломобильным, временно нетрудоспособным студентам, лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Общая характеристика работы

Цель и задачи исследования

Целью магистерской диссертации, которая достигается в ходе решения указанных задач является предоставление методических рекомендаций, необходимых для организации системы управления персоналом в процессе перехода к использованию средств дистанционного обучения (далее СДО) в образовательном процессе, а именно:

- Плана мероприятий по управлению и адаптации персонала;
- Типовых локальных нормативных актов (включая должностные инструкции);

- Типовую методику расчёта трудозатрат по видам работ в СДО.

К задачам исследовательской составляющей диссертации относятся:

- Оценка вариантов СДО по их соответствию задачам организации;
- Оценка вариантов СДО по их требованиям к компетенциям работников;
- Выявление соответствия имеющихся компетенций персонала работе с СДО;
- Обоснование критериев выбора вариантов СДО с учетом соответствия задачам организации и выявленного расхождения компетенций;
- Предложение методики расчёта трудозатрат для образовательной организации;
- Оценка возможных мотивационных методик, с целью их использования в управлении персоналом в процессе перехода к использованию вариантов СДО в образовательном процессе.

Публикация результатов исследования

Основные положения работы и результаты диссертации изложены в двух статьях: в журнале Наука, техника и образование объемом 5,0 п.л и в International scientific review объемом 5,0 п.л (находится в процессе публикации и печати).

Структура и объем диссертации

Структура диссертационной работы обусловлена целью, задачами и логикой исследования. Работа состоит из введения, трёх глав и заключения, библиографического списка и 2 приложений. Общий объем диссертации – 111 страницы. Работа содержит 6 таблиц, 10 рисунков. Библиографический список включает 65 наименований.

Краткое содержание работы

В главе 1 «Цифровизация управления персоналом» рассматриваются теоритические основы особенности управления персоналом, особенности управленческого труда и приоритетные инструменты. Данные вопросы разобраны в одноименных главах первой главы.

В подпункте «Особенности управленческого труда» разобрано само понятие управленческого труда, дана характеристика процесса управления применительно к труду руководителя. Приведены различные методы оценок.

В подпункте «Функции управления персоналом» раскрывается концепция управления персоналом, цель управления персоналом. Рассматривается вопрос о различных школах менеджмента: западная школа, восточная школа и европейская школа.

В подпункте «Приоритетные инструменты» рассматриваются стратегии управления человеческими ресурсами. Приводятся разные их виды, с обозначением преимуществ и недостатков. В том числе рассматривается процесс обучения работника в зависимости от стратегии развития компании.

В главе 2 «Индивидуальное и командное развитие персонала организации» рассмотрено понятие о, так называемом, «работнике нового типа», т.е. о работнике высокотехнологичного сектора экономики, где наиболее ценным ресурсом является не время работника, а его компетенции, знания, навыки и квалификация.

В подпункте «Особенности организационно-экономических характеристик IT-компаний» дается понимание, о том, чем отличается работник высокотехнологичного предприятия, в чем особенности его труда и найма. Рассматриваются профильные задачи сотрудника той или иной квалификации.

В подпункте «Функции приобретения знаний IT-компаний» рассматривается вопрос об обучении сотрудников высокотехнологичных компаний. Выделены вопросы технического и программного оснащения процессов и компаний в целом.

В подпункте «Инструменты обучения» рассматриваются различные модели системного анализа в контексте использования их в качестве инструментария для более эффективного обучения.

В главе 3 «»

В подпункте «Общая характеристика средств дистанционного обучения» рассматриваются современные средства дистанционного обучения, их виды и назначения, достоинства и недостатки.

В подпункте «Анализ данных анкетирования» приведены данные анкетирования преподавателей о системах дистанционного обучения, которыми они пользуются, либо об их предпочтениях относительно внедрения новых средств дистанционного обучения.

В подпункте «Требования к средствам дистанционного обучения и их внедрение» предоставлены методические рекомендации, необходимые для организации системы управления персоналом в процессе перехода к использованию СДО в образовательном процессе.

Заключение

В начале работы были названы задачи исследовательской составляющей диссертации, по каждой из которых получены результаты:

– Проведена оценка вариантов СДО по их соответствию задачам организации и по их требованиям к компетенциям работников (см. Приложение 2);

– Выявлены, путём анкетирования ПП, результаты которого описаны в главе 3, соответствия и несоответствия имеющихся компетенций персонала работе с СДО;

– Обоснованы критерии выбора СДО с учетом соответствия задачам организации и выявленного расхождения компетенций;

В проектной части диссертации были решены следующие задачи:

– Разработка раздела ТЗ на выбор и доработку СДО, определяющего содержание и условия работы педагогов и обучающихся, представленные в критериях выбора СДО для ОО.

– Разработка комплекса мероприятий по управлению персоналом в условиях перехода к использованию ДТ в образовательном процессе, изложенных в главе 3.

Целью магистерской диссертации, которая достигается в ходе решения указанных задач, является предоставление методических рекомендаций, необходимых для организации системы управления персоналом в процессе перехода к использованию СДО в образовательном процессе, а именно:

– Плана мероприятий по управлению и адаптации персонала;

– Типовых локальных нормативных актов (включая должностные инструкции);

– Типовую методику расчёта трудозатрат по видам работ в СДО.

Все указанные задачи были решены, цели достигнуты.

Список опубликованных работ:

– Калугин, А.А. Развитие персонала / А.А. Калугин // Наука, техника и образование – 2019. – № 5(58).