

АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Знания – это закономерности предметной области, полученные в результате практической деятельности и профессионального опыта, позволяющие специалистам ставить и решать задачи в этой области.

В настоящее время у предприятий и организаций в разных сферах деятельности возрастает потребность в развитии высококвалифицированного персонала. Это связано с тем, что эффективность работы предприятий в значительной мере зависит от уровня профессиональной подготовки работников. С одной стороны, требования к определенному уровню знаний работников устанавливаются нормативно-правовыми актами в различных областях (охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и т.д.), с другой стороны, могут определяться внутренними стандартами предприятия. С учетом этих требований обучение и проверку знаний работников целесообразно проводить в самом предприятии без отрыва от профессиональной деятельности. Преимуществом такого обучения является более точная настройка программы повышения квалификации на решение задач, актуальных в настоящее время для предприятия. Одним из решений данной актуальной проблемы является применение автоматизированных систем дистанционного управления повышением квалификации персонала.

Использование автоматизированных систем данного типа позволяет: повысить эффективность обучения работников при оптимизации затрат рабочего времени и экономии финансовых средств; формировать потребность работников предприятия в самообучении через привлечение его к самостоятельной работе на основе использования дистанционных технологий; создавать целевые и профессионально ориентированные учебные курсы и программы повышения квалификации для конкретных групп и категорий работников предприятия с учетом установленных требований, сроков и периодичности обучения; осуществлять непрерывный процесс обучения работников с возможностью одновременной работы с системой большого числа пользователей, включая территориально удаленных; значительно упрощает участие работников в обучающей деятельности. С внедрением новейших технологий станет проще распределять работников на должности, имеющиеся на предприятии, в соответствии с установленным

уровнем квалификации, что высвободит денежные средства и время.

Подходы к профессиональному росту сотрудников предприятия включают следующие основные блоки, представленные на рисунке 1:

1. анализ потребностей в повышении квалификации;
2. планирование учебных программ и самого процесса;
3. создание разнообразных по форме и приемам учебных программ;
4. проведение самого процесса обучения;
5. анализ результатов и их использование для дальнейшего продвижения управленческого работника по служебной лестнице или для других целей.

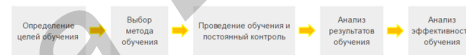


Рис. 1 – Основные этапы процесса повышения квалификации

Автоматизированная система управления должна предоставлять следующие возможности:

1. Создания нового курса повышения квалификации персонала в зависимости от вида специальности, корректирования существующих курсов, их состава участвующих, составления плана обучения.
2. Формирования учебно-методического комплекса для текущего курса повышения квалификации: составлять, загружать, обновлять материалы по выбранной теме курса; разрабатывать тесты и практические задания.
3. Работа с тестами и практическими заданиями: назначать тесты и задания, составленные лектором, обучающим, контролировать выполнение заданий к определенному сроку. Для обучающего должно быть реализовано прохождение тестов и загрузка выполненного задания по назначенной теме.
4. Анализ и обработка результатов по каждой теме курса повышения квалификации. Система должна иметь алгоритм анализа полученных от обучающихся результатов прохождения теста и формирования оценки его успеваемости.

Хорошко Анастасия Валерьевна, студент кафедры информационных технологий автоматизированных систем БГУИР, anastasia.khoroshko@gmail.com.

Научный руководитель: Павловская Евгения Ришардовна, заведующая лабораториями кафедры информационных технологий автоматизированных систем.