

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования  
«Полоцкий государственный университет»

**ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ:  
ДОСТИЖЕНИЯ, ПРОБЛЕМЫ, ИННОВАЦИИ  
(ИКТ-2018)**

Электронный сборник статей

I Международной научно-практической конференции,  
посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 14–15 июня 2018 г.)

Новополоцк  
Полоцкий государственный университет  
2018

**Информационно-коммуникационные технологии: достижения, проблемы, инновации (ИКТ-2018)** [Электронный ресурс] : электронный сборник статей I международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 14–15 июня 2018 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Представлены результаты новейших научных исследований, в области информационно-коммуникационных и интернет-технологий, а именно: методы и технологии математического и имитационного моделирования систем; автоматизация и управление производственными процессами; программная инженерия; тестирование и верификация программ; обработка сигналов, изображений и видео; защита информации и технологии информационной безопасности; электронный маркетинг; проблемы и инновационные технологии подготовки специалистов в данной области.

*Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3201815009 от 28.03.2018.*

Компьютерный дизайн М. Э. Дистанова.

Технические редакторы: Т. А. Дарьянова, О. П. Михайлова.

Компьютерная верстка Д. М. Севастьяновой.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь  
тел. 8 (0214) 53-21-23, e-mail: irina.psu@gmail.com

**АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ****Д.А. ДАНИЛЕНКО***(Полоцкий государственный университет, Беларусь)*

Повышение профессионального уровня сотрудников является одной из основных форм дополнительного профессионального образования и развития. Основными целями обучения являются закрепление имеющихся и получение новых знаний, получение передового опыта. Распространение знаний - один из важнейших аспектов экономического развития. Способность компании эффективно организовать этот процесс является основополагающим фактором её конкурентоспособности.

Корпоративное обучение позволяет подготовить специалистов, обладающих необходимыми для своей сферы деятельности компетенциями. Поэтому многие работодатели, инвестируя средства в обучение своего персонала, в будущем получают еще большие доходы.

Проверка и оценка знаний, умений и навыков сотрудников, а также постановка целей в соответствии с учебным планом, является важным структурным компонентом учебного процесса и в соответствии с принципами систематичности, последовательности и прочности обучения должна осуществляться в течение всего периода обучения. Если ранее обучение и развитие персонала, проведение тренингов и подведение итогов по каждому конкретному сотруднику представлялось отделу кадров очень трудозатратной задачей, а использование традиционных методов контроля процесса обучения, в виде повседневного наблюдения за учебным процессом, устные опросы, отнимали много рабочего времени наставников, основной деятельностью которых не является преподавание, то теперь благодаря автоматизации этого процесса все в корне изменилось. Сейчас вопросом постоянного развития персонала может заниматься всего несколько человек в компании, даже если речь идет о крупной компании, штат которой исчисляется сотнями и тысячами сотрудников.

На существенное и успешное функционирование системы обучения оказывают влияние следующие группы внутренних и внешних факторов:

- 1) уровень знаний и мотивации сотрудников;
- 2) степень формализации корпоративных знаний;
- 3) показатели экономической эффективности обучения.

Организационные аспекты построения и функционирования систем управления обучением на данный момент получили достаточно полное описание [1, 2], в то время как вопросы, связанные с автоматизацией исследованы не до конца. Управление знаниями и управление системой обучения в компании в настоящее время невозможно без применения современных информационных технологий, которые обеспечивают начальный уровень автоматизации процессов. Дальнейшая автоматизация может быть прежде всего направлена на процессы управления и контроля, которые будут специфичны для систем управления знаниями. Вторым направлением автоматизации может стать процесс обучения сотрудников посредством информационных систем (E-learning), который при наличии достаточной мотивации у сотрудников приобретает в системах управления особую значимость [3].

Специфика корпоративного обучения такова, что знания и навыки, которые приобретает обучаемый, важны в его практической деятельности в рамках работы в кон-

кретной организации. При этом они будут востребованы не через длительный промежуток времени, а могут и должны применяться сразу после того, как будут приобретены. Такое положение дел обусловлено тем, что, во-первых, программы обучения в большинстве компаний направлены на достижение краткосрочных и среднесрочных целей, а, во-вторых, скорость устаревания знаний, особенно прикладного характера, в настоящее время крайне велика [4].

Применение средств автоматизации процессов повышения квалификации позволяет компании повысить эффективность, а также обеспечить необходимую скорость передачи знаний при постоянно изменяющихся рыночных условиях.

Создание собственных образовательных программ для персонала дает полную уверенность в том, что все необходимые аспекты обучения и развития персонала на предприятии успешно претворяются в жизнь. Схема автоматизированного цикла обучения представлена на рисунке [5]. В частности, автоматизированные системы обучения персонала позволяют решить следующие задачи [6]:

- 1) формирование программы обучения и развития персонала. Это могут быть как коллективные образовательные программы для сотрудников целых отделов, так и индивидуальные программы повышения квалификации менеджмента компании;
- 2) разработка и составление индивидуальных учебных планов для каждой вакансии;
- 3) составление графиков обучения и развития персонала в организации (индивидуальных и коллективных);
- 4) ведение преподавательских баз данных, библиотек образовательной литературы;
- 5) автоматизация документооборота и анализа результатов в процессе обучения и развития персонала на предприятии (сохранение и сведение результатов тестов, автоматический поиск и подсчет итогов тестирования, оценки работы персонала и т.д.);
- 6) кроме того, автоматизированные системы обучения персонала позволили сделать учебный процесс удаленным, подсчет итогов тестов моментальным, а подбор индивидуальных образовательных программ для сотрудников – автоматическим.



Рисунок. – Схема автоматизированного цикла обучения

**Заключение.** Появляется все больше способов оценки профессионального роста персонала, меняются требования как к методологии, так и к точности оценки. Возрастает необходимость в системах, которые автоматизируют как можно больше функций (трудоемкая работа по оценке тестов), облегчая работу менеджеров по персоналу, и позволяющих правильно оценить сотрудников и правильно использовать ресурс: обучать, развивать и управлять. Таким образом, наличие программного продукта для

централизованного контроля всего процесса обучения, позволит сократить время, затрачиваемое на тестирование, контроль и проверку знаний сотрудников.

### Литература

1. Bersin J. Business Planning and Governance for Corporate Training / J. Bersin. – Principal Analyst, 2008. – P. 18
2. Pervaiz, K. Learning through Knowledge Management / K. Pervaiz, K. Lim, A. Loh. – CRC Presss, 2012. – P. 336.
3. A Performance-Oriented Approach to E-learning in Workplace / M. Wang [et al.] // Educational Technology & Society. – 2010. – Vol. 13, No. 4.– P. 167–179.
4. Тузовский, А.Ф. Системы управления знаниями (методы и технологии) / А.Ф. Тузовский, С.В. Чириков, В.З. Ямпольский. – Томск : Изд-во научн.-техн. лит., 2005. – 248 с.
5. Автоматизация обучения и аттестации сотрудников. [Электронный ресурс] / Hostco. – 2018. – Режим доступа: <https://hostco.ru/education-business-process/>. – Дата доступа: 16.05.2018.
6. Автоматизация обучения и развития персонала. [Электронный ресурс] / Lizard Soft. – 2010-2018. – Режим доступа: [http://lizard-soft.com/ru/articles/375-obuchenie\\_i\\_razvitie\\_personala](http://lizard-soft.com/ru/articles/375-obuchenie_i_razvitie_personala). – Дата доступа: 16.05.2018.