

ДИСТАНЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

© 2009 Р. К. Крайнева*

Ключевые слова: уровень подготовки специалистов, система образовательных услуг, снижение финансовых затрат, низкая себестоимость обучения, дистанционное обучение, минимизации затрат.

Рассматриваются вопросы выбора формы организации подготовки специалистов, приводится и анализируется причинно-следственная диаграмма К. Исикавы, в которой классифицируются факторы и условия предоставления образовательных услуг.

Интеграции России в мировое экономическое пространство ставит перед отечественной промышленностью задачу производства качественной и конкурентоспособной продукции. Вместе с тем, передовые технологии, современное оборудование и т.п. - лишь возможности, а запланированные результаты может обеспечить только человек. В этой связи роль образования, *уровень подготовки специалистов* становятся первостепенными.

Сегодня вновь подтверждается популярная формула 30-х годов прошлого столетия - "кадры решают все", поскольку успех любой организации, предприятия или компании зависит от ее сотрудников. Сотрудники являются одним из важнейших ресурсов организации, необходимым для достижения всех ее целей и задач.

Новые методы хозяйствования обязывают к экономному расходованию средств всех субъектов товарно-денежных отношений:

- ♦ организации стремятся минимизировать затраты на подготовку и переподготовку высококвалифицированных конкурентоспособных специалистов путем поиска эффективных путей предоставления образовательных услуг;

- ♦ образовательные заведения, предоставляя образовательные услуги и выполняя заказ на специалиста новой формирующейся экономической формации, готового решать сложные производственные задачи и в кратчайший срок адаптироваться к изменяющимся условиям производства, должны осуществить переход на новые модели обучения и качественно изменить подход к процессу подготовки специалистов.

Подготовка кадров предполагает:

- ♦ повышение квалификации и качественное выполнение своих обязанностей;
- ♦ вовлечение работников в систему изменений, обеспечивая их компетентность и заинтересованность во внедрении изменений;
- ♦ выявление наиболее активных сотрудников (формирование "банка карьерных резервистов");
- ♦ повышение мотивации деятельности персонала (осознание работниками своей востребованности и полезности в кампании, получение удовлетворения от результатов вложенного труда и вознаграждения за него);
- ♦ развитие корпоративного единения, преданности фирме, усиления командного духа, повышение потенциала команды;
- ♦ приобретение навыков работы в команде и чувства сплоченности.

Целью подготовки кадров является повышение образовательного и квалификационного уровней специалистов, создающих посредством преобразования своих интеллектуальных способностей и физических возможностей в конкретный продукт (услуга, товар) основу конкурентоспособности и устойчивости предприятия.

Необходимость реформирования существующей системы предоставляемых образовательных услуг обусловлена ростом требований со стороны организаций, которые понимают, что рост и развитие самих организаций во многом зависит от того, какова квалификация работающих в них людей. Поэтому организации, фирмы готовы инвестировать существенные средства в обучение и непрерывное образование своих работников,

* Крайнева Раиса Канафиевна, доцент университета Российской академии образования (Тольяттинского филиала). E-mail: vestnik@sseu.ru.

а значит, в развитие образовательных услуг при условии эффективности вложенных средств. Сегодня обучение и работа - понятия синонимичные: профессиональные знания стареют очень быстро, естественным становится факт постоянного их совершенствования - это и есть образование сегодняшнего дня! Современное традиционное обучение персонала организаций не может осуществляться без использования нетрадиционных технологий в силу особой интенсивности мирового развития, в силу колоссального по своим темпам и размаху научно-технического прогресса.

Главная цель преобразований в *системе образовательных услуг* - развитие профессионального и творческого потенциала кадров, формирование их мировоззрения, основанного на многокритериальности и креативности решений. В качестве основной задачи для образовательного учреждения выступает профессиональное и коммуникативно-ориентированное обучение работников без отрыва от производства (заочное) на основе использования современных средств обучения.

Для этого необходимо обязательное внедрение в традиционное заочное образование новых технологий обучения с учетом требований, которые предъявляют сегодня к образовательным технологиям такого рода, одним из видов такого модернизированного обучения является использование элементов дистанционных технологий.

Наиболее важным экономическим фактором следует считать возможность *снижения финансовых затрат* на организацию обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Средняя оценка мировых и российских образовательных систем показывает, что дистанционное обучение обходится на 50 - 60% дешевле традиционного. Относительно *низкая себестоимость обучения* обеспечивается за счет более высокой концентрации учебного материала, унификации его содержания, более эффективного использования технических средств и учебных площадей, увеличения количества обучающихся без дополнительных затрат.

В России термин *дистанционное обучение* используется, прежде всего, для опи-

сания тех случаев, когда "доставка" учебного материала и учебное взаимодействие обеспечивается с помощью современных технических средств. Этот термин подчеркивает отличие предлагаемой формы заочного обучения от традиционной, когда для обмена сообщениями преподаватель и учащиеся использовали традиционную почту. Дистанционное обучение является фрагментом современного образования вообще, которое немислимо сегодня без использования новых информационных технологий. Это объясняется тем, что информатизация образования является определяющим элементом процесса информатизации общества.

Поэтому наиболее привлекательной для потребителя остается обучение, осуществляемое без отрыва от производства по заочной форме, включающей как традиционные, так и инновационные формы обучения. В основе современного инновационного обучения лежит использование новейших информационных технологий, направленных на усиление личностного подхода к процессу обучения, интегрирование в традиционное заочное обучение элементов дистанционных технологий.

Социальная роль работы с кадрами, персоналом состоит в соединении интересов каждого работника с целями, задаваемыми организациями, а затем и с целями общества. Система дистанционного обучения позволяет:

- ◆ уменьшить информационное и образовательное неравенство;
- ◆ реализовать принцип доступности образования;
- ◆ обеспечить равные возможности получения образования для всех субъектов¹.

Практическая реализация целей возможна при согласованном единстве и во взаимодействии всех структур организации по подготовке кадров. При этом важно учитывать основные факторы и условия, влияющие на различные аспекты подготовки специалистов для производства. Так, на рисунке представлена причинно-следственная диаграмма К. Исикавы, в которой выделены основные факторы и условия, определяющие выбор формы образовательных услуг для организации подготовки кадров предприятия. Все факторы (условия) в процессе разработки ди-

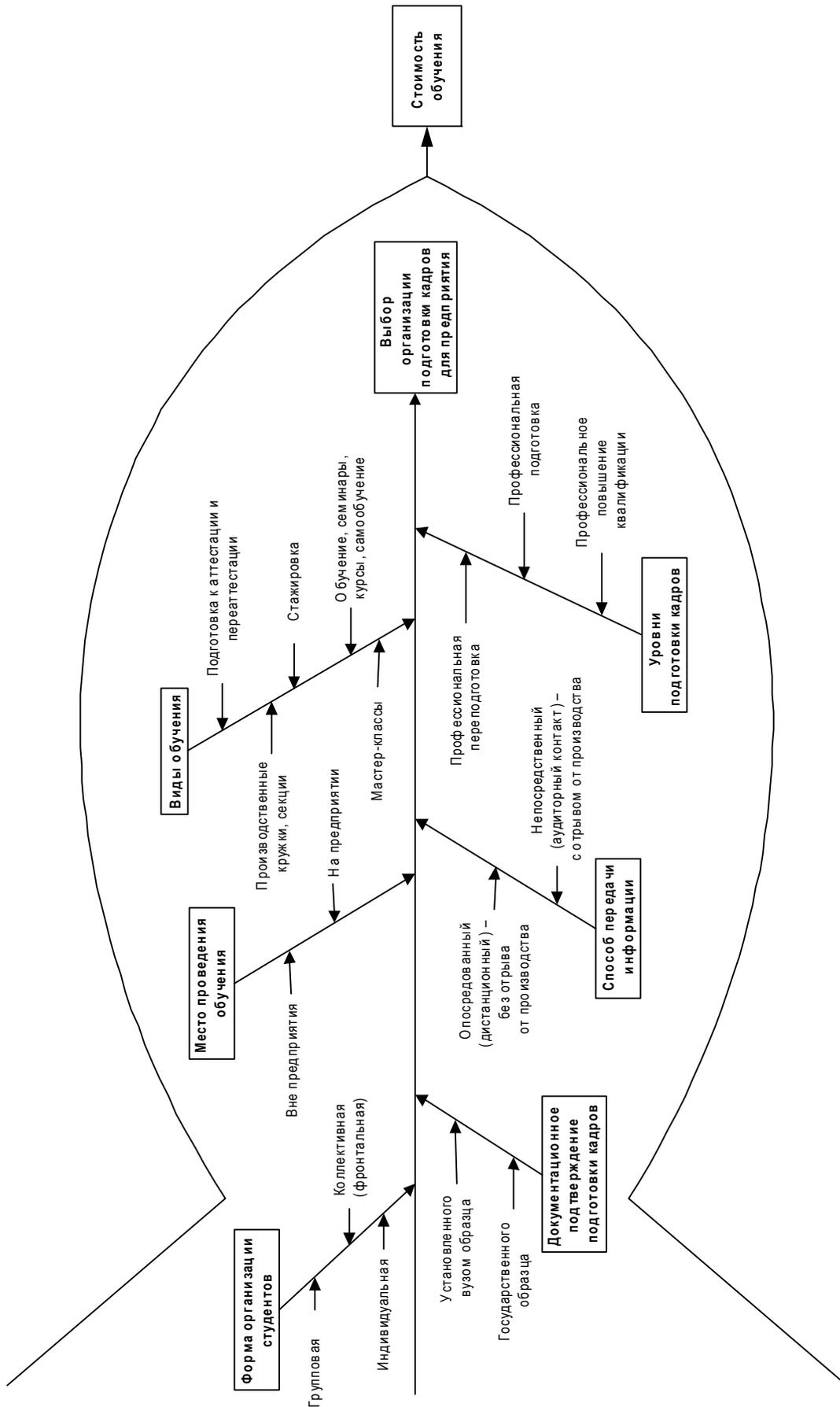


Рис. Диаграмма факторов и условий, влияющих на выбор формы организации подготовки кадров для предприятия

аграммы были проранжированы (оценены предпринимателями) по степени влияния, т.е. каждому фактору был присвоен коэффициент весомости, сумма всех коэффициентов весомости вместе составляет 1 (единицу).

Диаграмма К. Исикавы позволяет:

- ◆ получить визуальное представление имеющейся информации;
- ◆ произвести ранжирование по коэффициенту весомости (в сумме составляют 1);
- ◆ понять отличительные характеристики потребителя образовательных услуг².

Причинно-следственная диаграмма К. Исикавы строится в виде “рыбьего скелета” согласно определенной логике:

- ◆ в правой стороне - “рыбья голова” - следствия;
- ◆ в левой стороне - “скелет и хвост” - указываются причины.

На выбор формы организации подготовки кадров для предприятия (в конечном итоге, на стоимость обучения) влияют следующие факторы и условия:

- ◆ уровни подготовки кадров (коэф. весомости 0,30). Фирмы, организации в целях повышения *эффективности труда* и определения потребностей профессионального развития работников периодически оценивают своих сотрудников. Это позволяет сделать выводы с производственно-технических позиций о кадровой потребности: в подготовке работников новых специальностей, о повышения квалификации или переподготовке работников и обучению вторым (смежным) профессиям.

- ◆ способ передачи информации (коэф. весомости 0,25). Он влияет на определение издержек как для предприятия, так и для работника. Поэтому обучение кадров с отрывом от производства должно быть нацелено на более высокий уровень производительности труда для покрытия издержек, возникших при отвлечении работников с производства.

- ◆ документационное обеспечение (коэф. весомости 0,10). Оценка достигнутого обучающимся работником квалификационного уровня, присвоенного разряда согласно изученному объему часов может производиться в виде сертификата, удостоверения, свидетельства, или диплома государственного или установленного образца.

- ◆ способы обучения (коэф. весомости 0,10). При приеме на работу, а также при систематических аттестациях следует отбирать работников, чьи интересы совпадают с ожиданиями организации и готовых к постоянному профессиональному обучению и переобучению по индивидуальной, групповой или коллективной формам.

- ◆ место проведения обучения (коэф. весомости 0,15). Различают две разновидности:

- 1) обучение на рабочем месте - “внутри-заводское”. Этот тип не требует больших расходов и сокращает период адаптации работника: метод усложняющихся заданий, направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, метод делегирования ответственности и другие методы. Обучение на рабочем месте отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями сотрудника, предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного;

- 2) обучение вне рабочего места - “внезаводское”. Методы обучения вне рабочего места дают обучающемуся сотруднику возможность абстрагироваться от сегодняшней ситуации на рабочем месте и выйти за рамки традиционного поведения. Такое обучение способствует формированию принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций, имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат при значительной эффективности: проведение конференций и семинаров, участие в тренингах, имитация конкретных производственных ситуаций, обмен опытом, создание кружков качества и другие методы.

Названные методы обучения не исключают друг друга, так как обучение в стенах организации может вестись с отрывом или без отрыва от работы. Кроме того, они могут дополнять друг друга, так как обучение в процессе работы часто совмещается с обучением в других организациях или учебных заведениях³;

- ◆ виды обучения (коэф. весомости 0,10). Для выработки первичных навыков, дальнейшего профессионального роста и карьерного продвижения сотрудники проходят различные виды обучения в зависимости от количества часов.

Степень подготовки кадров организации и уровень образованности формирует господствующие в обществе политические концепции развития, транслирует их большим социальным группам общества, активизируя те или иные аспекты, в результате чего политика становится следствием образования⁴.

Сегодня уже многие учебные заведения Российской Федерации включают в систему традиционного заочного обучения элементы дистанционных технологий.

На наш взгляд, применение новейших методов и приемов оказания образовательных услуг, в частности дистанционное обучение, является эффективным инструментом в вопросе качественной подготовки кадров при существенной *минимизации затрат* (материальных, времени и т.д.), так как подготовка кадров с использованием элементами дистанционных технологий предполагает:

- ♦ возможность интерактивного взаимодействия между преподавателем и обучающимся персоналом в диалоговом режиме;

- ♦ возможность создания достаточно благоприятных условий для развития самостоятельности, автономной и независимой деятельности обучающихся (индивидуальной и групповой);

- ♦ обеспечение эффективной обратной связи в дистанционном режиме, повышенная степень интерактивности в использовании сетевых компьютерных технологий;

- ♦ быструю доставку учебных материалов в электронном виде, оперативный доступ к базам знаний в сети Интернет;

- ♦ индивидуализацию и дифференциацию процесса обучения;

- ♦ формирование устойчивой мотивации учебно-познавательной деятельности и др.

В соответствии с основными тенденциями развития социально-экономических отношений: глобализация, информатизация, технологизация, интеграция и др., обучение, осуществляемое без отрыва от производства по заочной форме, должно включать наряду с традиционными, и инновационные формы оказания образовательных услуг. Основой современного инновационного обучения является использование новейших информационных технологий, направленных на усиление индивидуального подхода к процессу обучения посредством интегрирования в традиционное заочное обучение элементов дистанционных технологий.

Таким образом, сочетание традиционных технологий заочного обучения с дистанционным обучением позволяет повышать привлекательность и эффективность образовательных услуг в системе подготовки кадров, обеспечивая увеличение конкурентоспособности и востребованности работников на современном рынке труда.

¹ Садыхов С.С. Высшая школа - кузница подготовки кадров. Ташкент, 1973. 140 с.

² Годлевский В.Е., Плотников А.Н., Юнак Г.Л. Применение статистических методов в автомобилестроении / Под ред. А.В. Васильчука. Самара, 2003. 196 с.

³ Михайлова М.Л. Динамика кадрового потенциала высшей школы в 90-е годы // Образование на пороге XXI века: Тез. конф. М., 1999.

⁴ Коротков Э.М. Управление качеством образования: Учеб. пособие для вузов. М., 2006. С. 7-8. (Gaudeamus).

Поступила в редакцию 10.02.2009 г.