

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Т.Ю. Дужан

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. В статье рассматриваются особенности и актуальность использования систем дистанционного обучения персонала, и кадровые риски, возникающие при использовании информационных технологий.

Ключевые слова: обучение персонала, информационные технологии, кадровые риски, система дистанционного обучения

При переходе к использованию цифровых данных во всех сферах жизни, организации все чаще используют информационные технологии при подготовке, переподготовке и развитии персонала, в связи с этим вопрос минимизации кадровых рисков, связанный с развитием персонала, имеет высокую значимость для предприятий. Внедрение информационных технологий в обучение персонала влечет за собой развитие системы кадровой безопасности организации, так как предполагает возникновение новых кадровых рисков, связанных с использованием новых средств обучения и качеством получаемых знаний и навыков.

В настоящее время актуальным является исследование существующих систем кадровой безопасности организации и разработка рекомендаций по ее совершенствованию с использованием информационных технологий в обучении персонала.

На сегодняшний день вопросам кадровых рисков уделяется большое внимание, что видно по увеличению научных работ и изданий, связанных с анализом управления кадровыми рисками. К отечественным авторам, рассматривающим данную проблематику, относятся: О.Ю. Калмыкова [1], Н.В. Соловова [2], А.Я. Кибанов [3], А.Е. Митрофанова [4] и др.

Под управлением кадровыми рисками понимается процесс, который включает в себя определение, оценку и контроль факторов кадровых рисков, которые могут нанести ущерб деятельности организации и ее персоналу. Начинается управление кадровыми рисками на этапе разработки стратегии управления персоналом, охватывая всю систему управления персоналом организации [5].

Вопросы дистанционного обучения персонала являются актуальными в условиях современной экономической ситуации в мире. Организации заинтересованы в обучении персонала на рабочем месте, так как данный формат позволяет снизить командировочные расходы и уровень стресса, возникающий у сотрудника при обучении вне рабочего места. Многие ученые проводят исследования в данном направлении. Среди материалов авторов, рассматривающих вопросы дистанционного обучения, можно отметить работы Петрикова П.А. «Автоматизация процесса подготовки персонала промышленных предприятий на основе интегрированной обучающей среды» [6], Кулагину С.В. «Методологическое обеспечение дистанционных образовательных услуг как средство управления персоналом» [7]. В работах этих авторов рассматриваются как теоретические, так и практические аспекты дистанционного обучения персонала.

Например, Петриков П.А в качестве основных преимуществ такой технологии обучения персонала выделяет:

- реализация на предприятии, позволяет снизить командировочные расходы;
- снижается необходимость профессиональных преподавателей, обучение может быть проведено консультантами из учебных центров;
- осуществление обучения и переподготовки не требует сотрудничества с большим количеством учебных центров;
- возможность прохождения обучения на рабочем месте без отрыва от производства.

По результатам проведенного автором анализа выявлено, что до сих пор не проведено достаточно полного рассмотрения вопросов автоматизированного управления технологиями обучения, основанных на решении мультидисциплинарных задач профессиональной деятельности.

Согласно взгляду Кулагиной С.В. на сегодняшний день недостаточное количество исследований посвящено теоретическим и практическим разработкам в данном направлении, что влечет за собой необходимость исследования и разработки рекомендаций по адаптации методик дистанционного обучения в российских условиях. Развитие данного направления позволит сформировать более точные рекомендации для служб управления персоналом по внедрению систем дистанционных образовательных услуг и обеспечению высокого уровня процесса обучения и переподготовки персонала.

Автор, рассматривая проблемы обучения персонала в промышленной организации, выделяет высокую стоимость обучения руководителей и специалистов, а также, территориальную отдаленность основных производственных подразделений компании и недостаточное развитие

образовательных услуг в данных регионах. Таким образом, автор приходит к выводу, что внедрение корпоративного дистанционного обучения позволит снизить расходы, требуемые на подготовку персонала и повысить эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Оценивая преимущества и недостатки дистанционного обучения появляется вопрос о внедрении данной системы в процесс обучения персонала в организации, рассмотренный в своих работах В.А. Подольнец и И.В. Шавыриной. Важным в исследовании авторов является то, что в условиях постоянно развивающейся экономики страны успешные фирмы, лидирующие в своей области деятельности, инвестируют в развитие персонала достаточно стремительно, рассчитывая на получение прибыли в перспективе. Но так как современные условия не позволяют руководителям вкладывать значительные инвестиции в данное направление явно можно проследить снижение расходов на образовательные программы для персонала. Переломные экономические явления влекут за собой более тщательный анализ целесообразного и результативного инвестирования ресурсов компании. Стратегия управления системой развития направлена на поиск современных менее затратных, но не менее эффективных методов обучения и развития сотрудников. [8].

В качестве основного переломного момента на сегодняшний день можно выделить национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации», вопросы подготовки кадров для которой описаны в работе А.А. Гибадуллина и А.В. Карагодина. В качестве основных вызовов в сфере подготовки кадров авторы выделяют:

– Изменение функций персонала, а соответственно и его компетенций. В контексте данного исследования важно, что ключевые компетенции цифровой экономики имеют разные черты относительно цифровых компетенций. Принято считать, что ключевые компетенции – это базовые компетенции, которые применяются на протяжении всей жизни человека во всех сферах деятельности, а цифровые компетенции подразумевают под собой набор профессиональных знаний и навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями и компьютерным обеспечением.

– Изменения в системе образования и преодоление разрыва между образованием и рынком труда. Система образования должна готовить специалистов, которые будут соответствовать критериями, предъявляемым бизнесом, что требует постоянного анализа требуемых на рынке компетенций. Для этого требуется определить методологический подход, согласно которому можно будет выделять ключевые компетенции цифровой экономики.

– Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации с целью обучения персонала цифровой грамотности. В условиях цифровизации необходимо обеспечить для сотрудников комфортные условия к получению необходимых знаний и навыков, соответствующих новым компетенциям. Данный процесс необходим для того, чтобы не сложилась ситуация нехватки квалифицированного персонала в новых условиях экономики [9].

Таким образом, в связи с развитием дистанционных систем образования и внедрением их в организациях повышается вероятность возникновения кадровых рисков, связанных с использованием информационных технологий при проведении обучения и переподготовки персонала. Исходя из представленных выше данных можно сделать вывод о необходимости совершенствования системы кадровой безопасности организации при внедрении информационных технологий в процесс обучения персонала. Методические и практические рекомендации позволят минимизировать кадровые риски, связанные с использованием информационных технологий при обучении персонала, что позволит повысить лояльность и мотивацию персонала, а также эффективность деятельности.

Список использованной литературы

1. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации. Часть 1 [Текст]: учеб.пособие. В 2 ч. / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова. – Самара: Издательство Самарского университета, 2018. – 68 с.
2. Калмыкова О.Ю. Управление кадровыми рисками и кадровая безопасность организации. Часть 2 [Текст]: учеб.пособие. В 2 ч. / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова.- Самара: Издательство Самарского университета, 2018. – 68 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом [Текст]: Учебник / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. – М.: РИОР, 2007. – 288 с.
4. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук. М., 2013. – 28 с.
5. Петриков П.А. Автоматизация процесса подготовки персонала промышленных предприятий на основе интегрированной обучающей среды [Текст]: автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. техн. наук / Моск. автомобил.-дорож. гос. техн. ун-т (МАДИ). М, 2012., – 22 с.
6. Кулагина С.В. Методологическое обеспечение дистанционных образовательных услуг как средство управления персоналом [Текст]:

автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). М., 2007., – 22 с.

7. Подолянец В.А., Шавырина И.В. К вопросу о внедрении системы дистанционного обучения персонала в организации [Текст] / Научный журнал Дискурс., 2018., № 5 (19). – С. 191-194.

8. Гибадуллин А.А., Карагодин А.В. Вызовы цифровой экономики в сфере подготовки кадров [Текст] / Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2019., № 2 (22). –С. 33-42.

USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN PERSONNEL TRAINING

T.Y. Dujan

Samara National Research University, Samara

Abstract. The article discusses the features and relevance of using e-learning systems for personnel, and personnel risks that arise when using information technologies.

Keywords: personnel training, information technology, personnel risks, e-learning system

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «СТРОЙГАЗСЕРВИС»

А.А. Маринова, Л.В. Иваненко

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара.*

Аннотация. В статье рассматривается кадровая безопасность предприятия. Представлено определение данного понятия, показаны внутренние и внешние угрозы и опасности. Приведены результаты анализа системы кадровой безопасности предприятия ООО «СтройГазСервис». Предложены инновационные мероприятия по совершенствованию кадровой безопасности предприятия ООО «СтройГазСервис».

Ключевые слова: кадровая безопасность, персонал предприятия, внутренние и внешние угрозы, анализ состояния кадровой безопасности, инновационные методы совершенствования кадровой безопасности.

Кадровая безопасность является основным элементом в системе безопасности предприятия, что и подтверждает актуальность данной