

ПЕРСПЕКТИВЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

А.С.Пигарева – магистрант

Научный руководитель – А.И. Демиденко, к.т.н., доцент.

ФГБОУ ВПО «Брянский государственный технический университет», г. Брянск

E-mail: nastya_pigareva15@mail.ru

Любая компания должна быть конкурентоспособной, что зависит, в том числе, от эффективности работы сотрудников. Проблема повышения квалификации кадров становится наиболее актуальной на промышленном предприятии, ведущем перспективные разработки и изготавливающим продукцию по новейшим технологиям.

Целью повышения квалификации работников является обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с потребностями организации на данный период времени.

Одним из способов осуществления обучения персонала является направление специалистов и руководителей на теоретические и проблемные семинары по научно-техническим, технологическим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона. Проводится обучение специалистов в образовательных учреждениях повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем по профилю профессиональной деятельности. Однако, учебная программа может быть достаточно длительной, в связи с этим руководству предприятия придется передавать должностные обязанности обучающегося другому работнику, таким образом оплачивать не только затраты на обучение, но и осуществлять выплату средней заработной платы за двоих работников.

В связи с развитием интернета доступным и востребованным становится дистанционное обучение. Целесообразность дистанционного обучения уже доказана применением различных его видов и программ в учебных процессах при получении профессиональных навыков и курсах повышения квалификации специалистов разных направлений. [3]

Дистанционная форма обучения имеет серьезные преимущества: это возможность обучающегося работать по индивидуальному плану и регулировать свой темп изучения материала; простота и удобство модернизации программ обучения с учетом последних достижений науки и техники и быстро меняющейся нормативно-правовой базы; возможность получения консультаций, чтение лекций и аттестации обучаемых с использованием программ, позволяющих обучающимся общаться с преподавателем в режиме реального времени, используя интернет.

К недостаткам дистанционного обучения на этапе развертывания можно отнести относительную дороговизну необходимого для учебного процесса технического оснащения: подготовки специальных программ обучения; создание программного обеспечения процесса; высокие требования к стабильности работы интернета и трудности из-за отсутствия непосредственного контакта с преподавателем. [1]

В силу специфики производственной деятельности промышленных предприятий, а также в условиях ускоряющегося процесса развития науки и техники и постоянных изменений в области законодательства, особенно остро встает вопрос своевременного обучения и повышения квалификации работников промышленной отрасли.

Ввиду динамичности внешней среды и постоянного внедрения новых технологий и методов управления и организации производства каждому предприятию

необходимо практически непрерывно повышать квалификацию персонала для сохранения конкурентоспособной позиции.

При профессиональном обучении и повышении квалификации, приоритет дистанционного образования перед традиционным состоит в возможности обучения слушателей, проживающих в географически отдаленных от крупных учебных заведений регионах. Используя богатейший опыт заочного образования в нашей стране, можно с уверенностью сказать, что современное дистанционное обучение для таких предприятий – оптимальное решение, позволяющее сочетать обучение сотрудников и их производственную деятельность. [2]

Создание региональных центров по дистанционному обучению и аттестации в промышленных областях сэконоит значительные материальные и человеческие ресурсы для решения более важных задач по подъему и модернизации экономики России.

Успешный опыт использования информационных технологий в учебном процессе в российских и иностранных учебных заведениях позволяет говорить о дистанционном обучении как о достаточно перспективном методе получения образования. Таким образом, для наиболее эффективной и своевременной подготовки и переподготовки кадров в промышленной сфере целесообразно в той или иной степени включать в учебный процесс элементы дистанционного обучения. При этом нужно понимать, что разработка элементов дистанционного обучения – трудоемкий процесс, требующий как серьезных технических ресурсов, так и слаженной работы специалистов – разработчиков курса, среди которых помимо специалиста в той области, по которой разрабатывается курс, должны присутствовать специалисты в области методики преподавания и информационных технологий.

Список литературы:

1. Шиманский С., Чекмарев С. Перспективы использования дистанционного обучения для подготовки кадров в сфере энергетики // Энергетика и промышленность России – информационный портал энергетика. – 2015. – №01-02(261-262) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eprussia.ru/epr/261/16665.htm> (дата обращения: 25.09.2015).

2. В.П. Дудяшова, Н.А. Кипень Оценка потенциального эффекта от формирования и развития самообучающейся организации//Вестник костромского государственного технологического университета, 2011 – с.87-90.

3. Суворова Т.Н. Электронные образовательные ресурсы как компонент современной информационно-образовательной среды // Информатика и образование: журнал, 2013 , №3 — с. 53-571.