

УДК 377.44  
ПОСТРОЕНИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В  
ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

А. В. ВЕНБЕРГ, И. А. ВОЛКОВА

Государственное утверждение высшего профессионального образования  
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Частное учреждение образования  
«ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ  
РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ  
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

Могилев, Минск, Беларусь

Как известно, для персонала, работающего в области информационно-коммуникационных технологий (далее ИТ-персонала) быстрая адаптация и способность овладевать новыми технологиями является необходимым условием оставаться конкурентоспособным на современном рынке труда. Законодательно определено, что повышение квалификации специалистов должно осуществляться не реже 1 раза в 5 лет, но на практике даже это требование часто ограничивается категорией производственного персонала, для которого регулярное повышение квалификации предписано нормативными документами по охране труда.

На сегодняшний день вся нагрузка по подготовке ИТ-персонала ложится на работников кадровых служб несмотря на то, что у них недостаточно знаний в этой высокотехнологичной области. На рынке образовательных услуг предложения, помогающие им выстроить всю систему в полном объеме, пока отсутствуют. Научно-технологическая Ассоциация «Инфопарк» ведет активную работу по изменению ситуации по подготовке ИТ-персонала, взаимодействуя с профессиональным сообществом лидеров дополнительного образования ИКТ-сектора. Однако сейчас даже сами учреждения образования [1] заинтересованы в наличии некой структуры с функциями экспертного и координационного совета для совместной реализации больших образовательных проектов.

Предлагается технология построения системы корпоративного обучения на предприятии, ориентированной на развитие профессиональных ИТ-компетенций [2, 3]. Профессиональная компетенция – это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определенный класс профессиональных задач, которые в свою очередь зафиксированы в должностных обязанностях [4].

Система обучения ИТ-персонала строится поэтапно, основываясь на модели профессиональных компетенций и отвечая на основные вопросы:

– Кого учить? – Выявление категорий специалистов предприятия, использующих ИКТ.

– Чему учить? – Определение направлений ИТ-обучения, соответствующих картам компетенций работников и глубины (уровня) знаний в соответствии с категорией.

– Где и как учить? – Изучение рынка образовательных услуг и собственных возможностей и формирование постоянно обновляемого портфеля курсов в разрезе направлений обучения. Часть обучения персонала можно выстроить собственными силами или совместно с профильным образовательным учреждением средствами дистанционного обучения. Часть обучения, особенно по высокотехнологическим и новым внедряемым технологиям, необходимо закупать в форме повышения квалификации у подготовленных учреждений образования.

– Когда учить? – Определение моментов времени, когда для специалиста обучение становится критически важным для эффективного решения повседневных задач.

Любая выстроенная модель позволяет ввести некоторую формализацию. Внедряя дополнительно методы управления знаниями, можно добиться того, что передача знаний в пределах предприятия облегчится, а функция сохранения накопленных знаний поможет частично нивелировать проблемы текучести кадров, ухода ценных специалистов вместе с экспертными знаниями, появления новых сотрудников и сокращения времени ввода их в должность.

Соблюдение изложенных подходов позволит получить оптимальное соотношение качества образования и затраченных финансовых ресурсов.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Луцевич, Л. Открытое письмо / И. Волкова // ИТ-Бел. – 2010. – № 12. – С. 50–51.

2. Филиппович, А. Ю. Опыт использования компетентностного подхода для построения системы управления знаниями и обучения в области ИТ // Новые подходы в обучении и повышении квалификации специалистов Госкорпорации "Росатом" в области ИТ, 17-18.07.2008. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://it-claim.ru/>. Дата обращения: 31.01.2013.

3. Материалы портала Smart education [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/>. Дата обращения: 31.01.2013.

4. Корнюшин, В. Ю. Оценка и аттестация персонала. Учебный курс. Центр дистанционных образовательных технологий МИЭМП [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e-college.ru/>. Дата обращения: 31.01.2013.