

## СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И КОРПОРАТИВНОГО СОДЕРЖАНИЯ ОБУЧЕНИЯ

**Богачков Ю.Н., Ухань П.С.**

*НТУУ «КПИ», Всеукраинская ассоциация профессиональной  
ориентации и образовательного консультирования «ПОТ ОК»,  
Киев*

### **Анотація**

*Розглядається сервіс обліку та керування розвитком людського капіталу (HUMANCAPITALTOOLS <http://hucato.com>). Показано, що даний сервіс може бути ефективно застосований для оперативного формування (планування) змісту навчання відповідно до потреб ринку праці. Сервіс може застосовуватись на індивідуальному, корпоративному та загальнонаціональному рівнях. Для системи підвищення кваліфікації запропоновано кредитно-мікромодульну форму обліку навчальної діяльності.*

### **Abstract**

*Tools for assessment and management of human resources (HUMANCAPITALTOOLS <http://hucato.com>) are discussed. It is shown that these tools can be effectively applied in developing (planning) of a training content to meet the needs of the labor market. Service can be used at individual, corporate, and national levels. A credit-micromodule form for accounting of training activities in a system of professional development is proposed.*

Одной из актуальных проблем системы подготовки и переподготовки специалистов является правильный выбор содержания обучения. Это касается как корпоративного сектора, так и секторов индивидуального обучения и общего высшего образования.

В чем же проблема? Рассмотрим каждый сектор отдельно.

*Корпоративное обучение.* Основная форма обучения – повышение квалификации. Причем, как правило, каждый сотрудник нуждается в индивидуальной программе повышения квалификации или переподготовки. Для ее корректного формирования необходимо иметь соответствующую карту компетентностей для данной должности. В соответствии с этой картой и фактической подготовкой сотрудника организовывается повышение квалификации. Процесс составления карты должности и карты фактической подготовки сотрудника достаточно трудоемкий. Поэтому зачастую содержание повышения квалификации выбирается формально и не дает ожидаемого результата. Кроме того, выбор адекватного содержания часто

усложняется требованием минимального объема повышения квалификации 72 часа.

*Индивидуальное обучение.* Каждый человек сам планирует свою карьеру и свой образовательный путь. На эффективность выбора влияет много факторов. Основные из них такие :

- знание рынка труда и прогнозов его развития;
- знание профиограмм и перечня компетенций для интересующих профессий;
- знание своих предпочтений, склонностей и сильных сторон.

*Высшее образование.* Для качественного выполнения своих функций система высшего образования должна уметь четко и оперативно отслеживать потребности (запросы) рынка труда и подстраивать содержание программ обучения под эти требования. Пока это происходит с большим запаздыванием и весьма несогласованно.

Таким образом, во всех трех секторах последипломного обучения существует общая актуальная задача *выбора содержания обучения, управляемого потребностями*. Решение этой задачи возможно различными способами. Согласно прогнозам [], содержание обучения будет переработано для упрощения его усвоения. Субъектам обучения требуется содержание, которое легче усвоить, прочесть и осмыслить. Они не хотят проходить курс обучения, чтобы получить ответ на один-единственный вопрос. Создание содержания обучения будет меньше связано с облечением его в форму учебного курса под определенным названием и будет больше ориентировано на менее крупные объекты знаний, связанных с решением конкретных практических задач. Людям нужна информация, разбитая на удобные для усвоения блоки меньшего размера, которые отвечают на их вопросы по мере возникновения потребности в ответах. Некоторые вопросы оценки эффективности и форм повышения квалификации персонала рассматриваются в [; ].

Для обеспечения и автоматизации решения этой задачи необходимо средство, способное:

- формировать модель компетентностей сотрудника и на ее основе систематически отслеживать потребности в обучении;
- своевременно и точно информировать поставщиков услуг обучения о конкретных образовательных запросах и общих тенденциях запросов рынка труда на обучение;
- эффективно планировать и отслеживать прогресс в индивидуальной подготовке персонала.

Для решения сформулированных задач разработан специальный общедоступный сервис HUMAN CAPITAL TOOLS (<http://hucato.com>)

В основе сервиса лежат две взаимодополняющие (зеркальные) функции. *Первая* – полноценное и детальное описание компетентностей, умений, знаний, навыков, привычек, психологических особенностей, планов конкретного человека. *Вторая* – такое же описание вакансии (должности). Еще предусматривается множество вспомогательных функций. Существенным отличием от аналогов (сайты поиска работы и трудоустройства, социальные профессиональные сети) является то, что пользователь не описывает каждое свойство словами, а выбирает из соответствующего справочника. Это позволяет, во-первых, осуществлять эффективный автоматизированный поиск, а во-вторых, обеспечить возможность работы в многоязычной среде.

Рассмотрим как это все работает.

Человек (далее будем его называть ОПТАНТ) создает свой аккаунт и заносит о себе данные, которые он может занести (знает и хочет). Если необходимых информационных позиций в справочнике не предусмотрено, то их можно дополнительно создать. После этого есть возможность интегрировать в систему данные, полученные из внешних объективных или условно объективных источников, например, оценок из журналов успеваемости или результатов педагогического или психологического тестирования. И наконец, есть возможность внести данные (оценки), полученные от коллег, преподавателей, наставников, партнеров, вообще других людей. Все эти данные датируются, и поэтому можно отслеживать прогресс изменения показателей во времени. Следует заметить, что система изначально разрабатывается для работы с анонимными пользователями. Т.е. никаких персональных данных не требуется и не хранится.

Вакансия (должность). Практически аналогично описывается вакансия или должность. Все описания могут быть сделаны сколь угодно детализировано. Сюда можно включить, кроме общих компетенций, и детализированные требования к профессиональным знаниям и умениям (конкретные технологии, знание оборудования, ...).

В результате, имея базы оптантов и вакансий, можно сделать достаточно эффективный и детализированный поиск либо оптанта на должность, либо должности для оптанта с указанием степени соответствия и позиций рассогласования.

Существенной сложностью такого подхода является трудоемкость (объем) описания оптанта и должности. Действительно, единоразовое заполнение этих данных достаточно сложно. Поэтому данный сервис позиционируется как *системный сервис постоянного использования*. Т.е. оптанта постоянно вносит текущие данные про себя. Например, как в сети linkedin.com. В таком случае данные всегда актуальны. Аналогично, описание вакансий формируются постепенно, одновременно с формированием карты компетентностей персонала.

Для наглядности и удобства использования данных применяются механизм *динамического свертывания данных*. Суть его заключается в следующем. Каждый поисковый запрос предполагает некую сортировку по уровню убывания соответствия найденных вариантов заданному ключу поиска. Но, при наличии сотен, а иногда и тысяч показателей такой запрос практически невозможно построить и выполнить. Поэтому пользователю дается инструмент, с помощью которого он может определенным (как он пожелает) образом агрегировать индивидуальные показатели и получить несколько обобщенных. На основе этих обобщенных показателей осуществляется рейтингование и поиск. Причем рейтинг может строиться индивидуально для каждого поиска или пользователя.

Основные функции сервиса HUMAN CAPITAL TOOLS показаны на рис 1.

**Содержание обучения.** Если сервис используется системно и постоянно, то можно обеспечить практически непрерывный мониторинг запросов на содержание обучения. По базе данных можно выделить наиболее востребованные в данный момент времени запросы на обучение, консультации и получение информации. Эти запросы оперативно обобщаются, группируются и поступают на исполнение. Возможны следующие типовые варианты обучения.

**Консультация.** Выбирается несколько вопросов (возможно, не связанных один с другим) из одной предметной области и людям, которые их задали, проводят вебинар-консультацию длительностью 0,5-1 час. Консультант также выбирается из списка пользователей, владеющих этим вопросом. Время ожидания от запроса до консультации 1-2 дня.

**Экспресс занятие.** Выбирается группа взаимосвязанных вопросов, по которой можно провести небольшое занятие. Как правило, это занятие должно быть структурировано и содержать как

теоретическую, так и практическую часть. Занятие проходит в форме вебинара длительностью 1-2 часа. Время ожидания от запроса до занятия 2-5 дней.

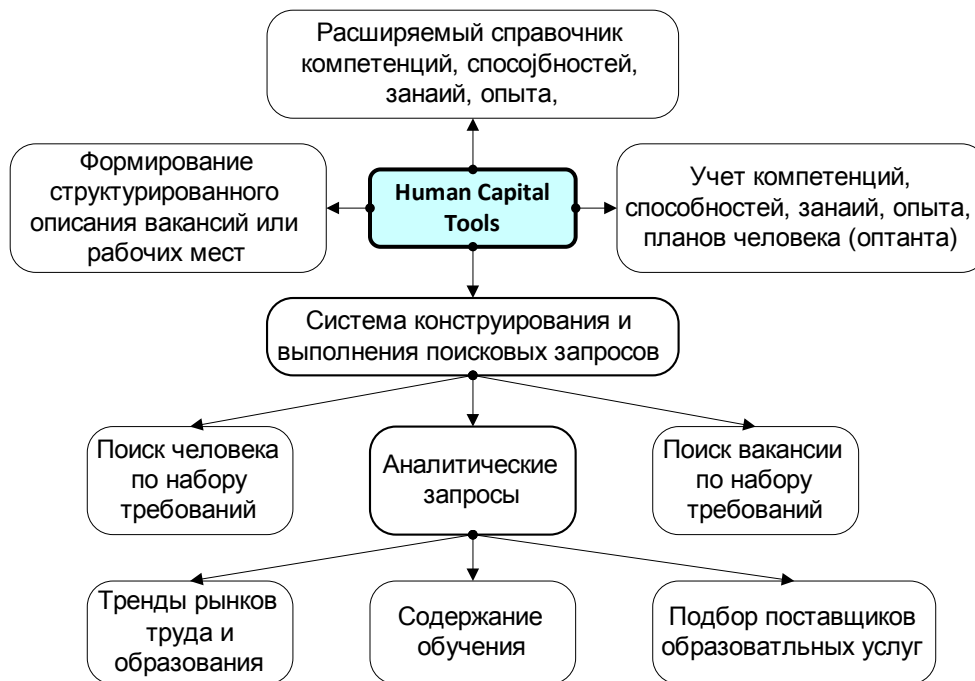


Рис.1 Функции сервиса HumanCapitalTools

**Модуль (микромодуль).** Несколько занятий, объединенных общей темой. Занятия проходят в форме вебинара, очно или в смешанном формате (очно-дистанционно), длительностью 1-2 часа. Время ожидания от запроса до проведения модуля 5-10 дней.

**Курс.** Несколько модулей, формирующих законченный курс 72 часа и более. Проходят в форме вебинара, очно или в смешанном формате (очно-дистанционно) длительностью 1-2 часа каждое занятие. Время ожидания от запроса до начала занятий по курсу 10-20 дней. Завершается выдачей сертификата (диплома). Именно для системы повышения квалификации можно предложить кредитно микромодульную форму учета учебной деятельности. В этой системе курс может формироваться из микромодулей (например по 4 ак. часа). Эти модули могут набираться слушателем в течение года и не обязательно в одном учебном заведении. Таким образом можно разрешить формальное противоречие между требованием к объему курса (не менее 72 часов) и предварительному

утверждению его содержания и требованиям высокой вариативности для разных слушателей.

**Программа.** Несколько курсов, в совокупности позволяющие освоить новый вид деятельности. Завершается выдачей сертификата (диплома).

**Выводы.** Использование сервиса HUmAn CApital TOols позволяет существенно сократить разрыв между потребным и предлагаемым содержанием обучения, а также время между формированием запроса и предоставлением образовательной услуги. Дополнительные функции сервиса HUmAn CApital TOols позволяют осуществить эффективный мониторинг и планирование образования, обучения и повышения квалификации персонала. А при учете затрат на обучение и экономических характеристиках производства еще и оптимизировать затраты на обучение персонала. Предложенная микромодульная система учета учебной нагрузки позволяет обеспечить формальное требование объема (72 часа) и гибкого выбора содержания и темпа повышения квалификации.

#### Литература

1. **Прогноз на 2011 год: 10 тенденций, которые приведут к перестройке отрасли профессионального обучения** Автор: Даг Харвард (Doug Harward)  
[http://www.training.com.ua/live/news/prognoz\\_na\\_2011\\_god\\_10\\_tendencij\\_kotorie\\_privedut\\_k\\_perestrojke\\_otrasli](http://www.training.com.ua/live/news/prognoz_na_2011_god_10_tendencij_kotorie_privedut_k_perestrojke_otrasli)
2. **Методологическое обеспечение оценки экономической эффективности корпоративного электронного обучения**  
[http://planetadisser.com/see/dis\\_4078320.html](http://planetadisser.com/see/dis_4078320.html)
3. **Заботятся ли украинские компании о профессиональном развитии своих сотрудников?**  
[finance.rabota.ua/post/2011/08/11/professionalnoe\\_razvitie\\_sotrudnikov\\_v\\_ukrainskih\\_kompaniyah.aspx?utm\\_source=emailing&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=news\\_finance](http://finance.rabota.ua/post/2011/08/11/professionalnoe_razvitie_sotrudnikov_v_ukrainskih_kompaniyah.aspx?utm_source=emailing&utm_medium=email&utm_campaign=news_finance)