

Построение информационно-образовательной среды вуза требует решения ряда проблем. В частности, существует проблема подготовки персонала вуза к использованию этой среды. Решение задачи подготовки часто подменяется разовым обучением сотрудников навыкам работы в этой среде. Эффективно ли это?

Оценка внутрикорпоративного обучения отличается от оценки качества образования вообще прежде всего по критерию результативности. Хорошее обучение ещё не значит результативное. Инвестируя средства в обучение своих сотрудников вуз вправе ожидать позитивных изменений в своем бизнесе. Но позитивные изменения в бизнесе могут быть лишь следствием системы обучения, а не единичной акции. Эффективное внутрикорпоративное обучение – это трёхуровневая структура, включающая в себя профессиональную, мотивационную и корпоративную компоненты обучения. Если исключить хоть один компонент, обучение не только не будет результативным, но и может отрицательно сказаться на бизнесе.

На данный момент традиционными формами обучения сотрудников в вузе являются курсы повышения квалификации и участие в различных тематических конференциях и семинарах. Во-первых, эти формы предназначены для профессорско-преподавательского состава вуза. Учитывая, что вуз оказывает образовательные услуги населению, квалификация преподавателя имеет колоссальное значение. Но потребитель образовательных услуг сталкивается не только с преподавателями и общее впечатление от вуза складывается из ежедневного общения студента с разными сотрудниками. Во-вторых, практика показывает, что использование этих форм обучения на данный момент носит бессистемный, а часто просто разовый, характер. Как известно, лицо организации – его сотрудники. Следовательно, воспитание и развитие всего персонала полностью зависит от конкретного вуза и его способности эффективно организовать эти процессы.

В последние годы индустрия информационных технологий получила ощутимую власть благодаря своему феноменальному росту и коммерческому успеху. Почти не подвергается сомнению, что использование таких технологий в качестве инструмента поможет существенно улучшить бизнес и увеличить конкурентоспособность.

Рассмотрим процесс внедрения этого инструмента в вузе с точки зрения структуры внутрикорпоративного обучения:

Профессиональный компонент. Уровень передачи навыков сотруднику, чтобы он мог эффективно справляться со своими задачами. Основная ошибка на этом шаге - оторванность обучения от бизнес-процессов вуза. Курсы, предлагаемые различными факультетами повышения квалификации или другими родственными структурами, представляют собой "обучение вообще": изучаем Word, Excel, системы дистанционного обучения... А для чего? Как эти навыки будут применяться в конкретных бизнес-процессах родного вуза? Такое обучение, как правило, нацелено не на результат, к которому оно должно вести, а на интересный, полезный для сотрудников процесс, и, скорее, способствует личностному росту сотрудника. Для выполнения любой работы, несомненно, нужны навыки. Но для выполнения коллективной работы нужны единые цели, направления и правила выполнения.

Мотивационный компонент. Сотруднику вуза должно быть интересно в нем работать. И учиться чему-нибудь на благо вуза тоже должно быть интересно. Внедрение сложных систем автоматизации сопряжено с обязательным обучением сотрудников. И если им это будет НЕИНТЕРЕСНО по каким-либо причинам, может не состояться и само внедрение. Включенность сотрудника в обсуждение задач и перспектив вуза показывает заинтересованность учебного учреждения в услугах своего работника, что является мощным мотивирующим фактором. Для того, чтобы цели стали едиными, каждый человек должен понимать свое место в общем деле.

Корпоративный компонент. В обиходе под имиджем компании, и в частности вуза, понимают мнение абитуриентов и студентов о нем. Именно поэтому мы так заботимся о качестве обучения студентов. Но носителем имиджа является и каждый работник вуза. Уволившийся из вуза сотрудник не перестает быть членом команды, он несет с собой образ вуза, свое мнение о нем. Сотрудник должен понимать, что он учится нажимать на нужные кнопки для того, чтобы оптимизировать процесс документооборота в вузе и тем самым увеличить его конкурентоспособность на местном рынке образовательных услуг.

Выводы:

1. В условиях динамично развивающегося рынка вузу необходимо быть гибким. Эффективно организованное внутрикорпоративное обучение сотрудников может стать одним из инструментов обеспечения этой гибкости.
2. Эффективная организация корпоративного обучения требует построения СИСТЕМЫ. Построение такой системы, в силу своей многокомпонентности, под силу лишь руководству вуза.
3. Использование информационных технологий не является «вещью в себе» и не должно отдаваться на откуп отдельной организационной структуры вуза. Процесс внедрения – это комплексная система мер, включающая и обучение в том числе. И обучение это должно быть тесно связано с бизнес-процессами вуза.

*Литература:*

1. Астафьева Людмила. Корпоративный университет: этажи системы. Журнал "Отдел кадров" (г. Киев), № 19 (130), октябрь 2004 года.
2. Вишнякова Марина. Ловушки обучения. Москва, журнал "Консультант" (№ 9, 2005),

**Наливайко Д.В., Карасик А.А., Катков А.Ю., Третьяков В.С.**  
**ПОСТРОЕНИЕ СЕРВИСНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ АРХИТЕКТУРЫ СОВРЕМЕННОЙ**  
**ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ**

*NalivaykoDen@list.ru*

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*  
*г. Екатеринбург*

Большинство современных информационных систем построено на основе традиционной трехуровневой клиент-серверной архитектуры. Однако в ряде случаев в указанную архитектуру могут быть внесены корректировки, оправданные с точки зрения условий применения и развития систем, а также улучшения их характеристик и свойств.

Перечислим основные свойства, которыми должна обладать современная информационная система.

*Распределенность.* Современная система редко функционирует сама по себе без взаимодействия с другими системами. Кроме того, все чаще возникает необходимость разделения системы на подсистемы, постоянно взаимодействующие между собой. Причем все чаще это взаимодействие осуществляется через сеть Интернет с использованием преимущественно открытых протоколов.

*Масштабируемость.* Итерационная модель разработки подразумевает реализацию поставленных задач поэтапно, и на начальном этапе часто сложно предсказать полный объем задач и требований, которые необходимо будет выполнить в будущем. Архитектура системы должна обеспечивать беспрепятственное развитие системы в плане увеличения набора предоставляемых сервисов, роста объемов данных и количества пользователей системы без угроз падения производительности и устойчивости системы.

*Доступность.* Информационная система предоставлять максимальный набор сервисов при минимальном наборе технических ресурсов у ее пользователей. А это значит, что она должна быть ориентирована на работу в условиях низкой пропускной способности информационных каналов (объем передаваемого ввремя работы с системой сетевого трафика между клиентом и сервером должен быть минимален), должна иметь кросс-платформенные клиентские средства, поддерживающие различные операционные системы (или WEB-браузеры).

*Модульность.* Международный стандарт на разработку программного обеспечения предполагает модульный подход. Он заключается в декомпозиции системы на модули и определении отношений между ними. Разработка каждого модуля ведется независимо (возможно разными группами разработчиков), взаимодействие обеспечивается посредством заранее определенных программных интерфейсов.

Предлагаемая архитектура информационной системы, изображенная на рис. 1, в полной мере отвечает всем перечисленным требованиям.

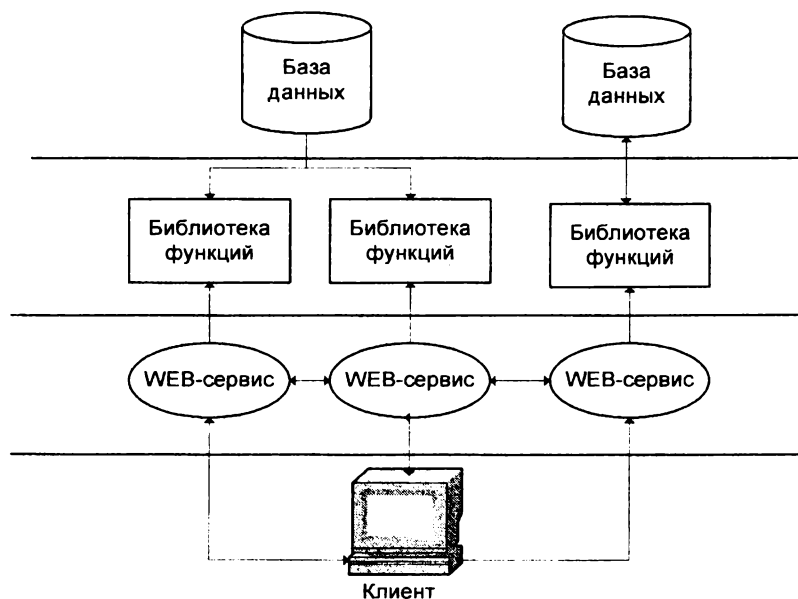


Рис. 1. Предлагаемая архитектура информационной системы