

в несколько этапов.

Цель первого этапа – выяснить, сможет ли организация за счет собственных кадровых ресурсов осуществить данную стратегию. Если кадровый аудит будет связан с оценкой кадрового потенциала компании в области маркетинга, продаж, финансов и сервиса, то это будет означать, что на исследование будут приглашены работники данных подразделений. Суть процесса кадрового аудита и заключается в том, чтобы оценить весь потенциал компании в области кадров, даже если его придется искать в самых невероятных местах. Для этого готовится общая характеристика кадрового состава: структура и численность менеджерского, исполнительного и обеспечивающего состава; текучесть кадров и ее основные причины; потребности в персонале.

На втором этапе проводится: анализ смоделированных технологических процессов, который должен быть максимально подробным (описанный бизнес-процесс делится не на функции, а на ряд типовых видов работ; из работ выделяются операции или простые действия, подлежащие нормированию и оценке; и, наконец, должны быть определены те характеристики, которые необходимы для квалифицированного выполнения операций); 2) оценка текущего состояния кадрового ресурса (особенности информационного взаимодействия между сотрудниками в рамках выполнения основных процедур; моменты рассогласования ответственности, неоправданного дублирования, зоны "безответственности"; сравнительная оценка психологических и социально-психологических особенностей сотрудников (рейтинг); персональный состав кадрового резерва, потенциал подразделений); 3) оценка менеджерского потенциала (- общая характеристика менеджеров подразделений; профессиональный и неформальный статус в компании; понимание и принятие стратегических установок руководства; готовность к самостоятельной постановке целей, генерации идей; понимание и принятие командной работы).

На третьем этапе, имея полный перечень характеристик-требований для каждого кандидата (необходимые профессиональные знания и навыки, способности, личные характеристики, деловые связи, здоровье), оформленных в виде профессиограмм, создается методический пакет процедур для испытания работников.

На четвертом этапе проводятся заранее подготовленные процедуры.

Пятый этап – "дебрифинг" – обратная связь и краткая беседа с участниками.

Шестой этап – анализ результатов аудита. На этом этапе очень важно разделить все полученные данные на две группы: характеристики, подлежащие изменению или развитию, и характеристики, которые должны остаться инвариантными.

Седьмой этап – создание программ развития кадрового потенциала компании путем написания индивидуальных планов развития.

Эффективность кадрового аудита определяется следующими факторами: все исследуемые с помощью кадрового аудита не чувствуют свою ущербность по отношению к должностным инструкциям; результаты кадрового аудита всегда обсуждаются с испытуемым работником, что становится основой для дальнейшего карьерного консультирования работников компании; работник видит, что организация заинтересована в тех знаниях и навыках, которые сегодня востребованы. В результате проведения кадрового аудита руководство компании получает: 1) полную информацию о своих кадровых ресурсах. На основании этой информации может строить долгосрочные планы развития, включая полный перечень недостающих ресурсов, которые надо привлечь извне и полностью исключить дублирование; 2) предложения по оптимизации распределения областей ответственности и функциональных обязанностей между подразделениями и сотрудниками; 3) схемы выполнения процедур управления персоналом.

**Выводы.** Таким образом, кадровый аудит – самостоятельный вид аудиторской деятельности, имеющий собственные цели, задачи и этапы проведения. К сожалению, данный вид деятельности в Украине еще слабо развит, хотя в условиях стремительно развивающейся системы рыночного хозяйствования, грамотный и объективный кадровый аудит может стать тем самым конкурентным преимуществом, позволяющим предприятию удержать и развить уровень эффективности хозяйственной деятельности.

### Источники и литература

1. Закон Украины об аудиторской деятельности с изменениями и дополнениями, внесенными Законами Украины от 14 марта 1995 года №81/95-ВР, от 20 февраля 1996 года № 54/96-ВР // Аудиторская деятельность в Украине. – Х.: Конус, 2003. – С. 3-14.
2. Пиронкова О. Кадровый аудит в условиях быстрого роста фирмы // Справочник кадровика. – 2003. – №4. – С. 81-82.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации. – М.: Феникс, 1996.

### Овчинникова М. Токарева Н. РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

#### Summary

*In this article modern lines and historical marks of development of distant education are reflected. The principal causes caused rapid development of system of distant education in the modern world are analyzed.*

**Постановка проблемы.** Оценка потребностей современного общества в области образования показывает, что в последние годы наметилась четкая тенденция в увеличении спроса населения на получение непрерывного образования и профессиональной переподготовки. Принцип «образование на всю жизнь» сменяется принципом «образование через всю жизнь». В связи с этим возникает достаточно большое количество проблем. Одна из них – необходимость подготовки и переподготовки взрослых людей в силу их

социального статуса с использованием форм и методов дистанционного обучения.

В последние несколько лет дистанционное (дистантное) обучение (Distant Education) получило новый толчок в развитии. Этот факт определяется тем, что в условиях переходной экономики, одна из характеристик которой слабая информационная инфраструктура и «точечная» концентрация научных и образовательных центров, возможность получения профессионального образования и/или повышения квалификации без отрыва от основной деятельности является исключительно важной, а действующая система заочного образования требует дополнений и изменений, чтобы обеспечить существующую потребность, ведь предстоящий в XXI веке переход к постиндустриальному, информационному обществу предполагает, что не менее 40-50 % населения должны обладать высшим образованием.

Решение этих задач при использовании традиционных методов обучения требует непомерных финансовых затрат и отвлечения от активной деятельности недопустимо больших масс людей.

К сожалению, на сегодняшний момент у системы профессионального образования отсутствует четкий социальный заказ от государства. Однако обозначение государством структурных приоритетов в экономике со всей определенностью поставит вопрос о государственном заказе во всех направлениях профессиональной подготовки кадров. Для национальной системы образования Украины это будет означать необходимость существенного повышения качества и расширения масштабов обучения. В то же время обеспечить необходимую мобильность системы образования в рамках традиционных форм будет достаточно трудно даже при существенных финансовых вливаниях, так как традиционные формы обучения потребуют существенного увеличения профессорско-преподавательских кадров, подготовка которых происходит достаточно медленно. Таким образом, решающими в развитии дистанционного образования могут оказаться временные ограничения. Кроме того, за время обучения студента в вузе количество знаний в мире практически удваивается, экспоненциальный рост технологического и научно-технического прогресса сегодня таковы, что многие знания устаревают уже в течение 3-5 лет. Опережающее образование требует, чтобы новые знания поступали в систему образования непосредственно в процессе обучения.

Информационные ресурсы знаний сегодня географически рассредоточены по всему земному шару. Где, когда и какие новые знания возникнут прогнозировать невозможно. Параллельно с экстенсивным развитием традиционных форм образования, которое имеет место и, на наш взгляд, будет и далее продолжаться, необходимо продолжить формирование системы дистанционного образования.

**Цель данной статьи** – отразить современные тенденции развития системы дистанционного образования.

Исторически дистанционное обучение имеет четыре модели [2]. Первая модель, появившаяся еще в XIX столетии, подразумевала дистанционное обучение путем переписки. Средствами передачи информации были, в основном печатные материалы, только позднее, в период развития радио и телевидения, информация стала передаваться при помощи и этих средств. В данный период взаимодействие обучающегося и преподавателя было минимальным, время занятий жестко фиксировалось. Работа обучающегося проходила в индивидуализированном режиме. Однако, дистанционное обучение в этот период рассматривалось как вынужденная мера в традиционном обучении, учитывающая невозможность получения образования обучающимся ввиду состояния здоровья, семейных обстоятельств и т.д.

Вторая модель получила свое развитие в 60-е гг. XX-го столетия, когда все большая роль в организации обучения стала отводиться аудио-визуальным средствам обучения, их комплексному использованию в традиционном и дистанционном обучении. Так, известные французские педагоги А. Дьезейд, Л. Порше разрабатывают новый подход к созданию и использованию средств обучения, которые называют «мультимедиа». Использование этих средств приводит к необходимости пересмотра структуры занятия, схемы взаимодействия преподавателя и обучающегося. Дистанционное обучение получает новые средства обучения: аудио и видео материалы, автономные телевизионные обучающие программы и т.д. Появляются диалоговые интерактивные телевизионные комнаты для занятий. Однако взаимодействие преподавателя и обучающегося все равно оставалось недостаточным, ограничивалось лишь телефонными разговорами, факсимильной или почтовой связью.

Третья модель начала свое существование в 1985 г., когда стали появляться средства обучения, связанные с компьютерной техникой. Компьютеры, компакт-диски, электронная почта, интерактивные доски объявлений, видео и аудио конференции, размещение информации на сайтах и т.д.

На этом этапе дистанционное образование происходит в основном в асинхронной форме, которая отвечает четырем основным принципам: 1) доступность для обучающихся в любой момент; 2) интерактивность; 3) активность обучающегося в момент обучения; 4) своевременная обратная связь.

Четвертая (современная) модель, которая получила свое развитие с 1995 г., позволяет осуществлять не только асинхронное обучение, но и синхронное. Эта возможность появилась с современными средствами передачи информации. Цифровой формат позволил обеспечить лучшее качество передачи изображения и звука, спутниковая связь – расширила возможности общения. Телепорты позволили проводить дистанционное обучение с немедленной обратной связью (телеобучение).

Современное дистанционное обучение опирается на современные достижения педагогических технологий, новые знания в области социологии и психологии человека, и находится в непрерывном развитии. Это подтверждается наличием большого числа различных подходов к дистанционному обучению, разнообразием форм и методов обучения, различных педагогических школ и программ, различием в понятийном аппарате.

Проанализируем основные современные подходы к определению понятия «дистанционное обучение».

Большинство авторов с некоторыми расхождениями сходятся к следующему определению дистанционного обучения – это совокупность методик и современных технических средств обучения, которые решают вести процесс обучения, когда преподаватель и обучающийся территориально отдаленные один

от другого.

Так, по мнению Хуторского А.В., дистантным (дистанционным) называется обучение, предусматривающее пространственную или временную удаленность субъектов обучения друг от друга, осуществляющих учебное взаимодействие с помощью средств телекоммуникаций: локальных и глобальных сетей, телефона, радио, телевидения, компьютеров, печатных, виртуальных и иных носителей информации [7].

Резько П.Н. определяет дистанционное обучение как обучение на расстоянии, когда преподаватель и обучаемый разделены пространственно [6].

В Концепции создания и развития Единой системы дистанционного образования России (1995) под дистанционным обучением понимается комплекс образовательных услуг, предоставляемых широким слоям населения в стране и за рубежом с помощью специализированной информационно-образовательной среды, базирующейся на средствах обмена учебной информацией на расстоянии (спутниковое телевидение, радио, компьютерная связь и т. п.) Дистанционное образование является одной из форм непрерывного образования, которое призвано реализовать права человека на образование и получение информации [1].

Однако, по нашему мнению, наиболее полно учитывает сложившиеся в настоящее время черты и варианты организации обучения определение дистанционного обучения, предложенное А.А. Андреевым (Международный институт экономики и права), в соответствии с которым дистанционное обучение – это синтетическая, интегральная гуманитарная форма обучения, базирующаяся на использовании широкого спектра традиционных и новых информационных технологий и их технических средств, которые применяются для доставки учебного материала, его самостоятельного изучения, диалогового обмена между преподавателем и обучающимся, причем процесс обучения в общем случае не критичен к их расположению в пространстве и во времени, а также к конкретному образовательному учреждению [5].

Итак, дистанционное обучение подразумевает возможность реализации базирующейся на использовании информационных технологий получения образования без отрыва от основной деятельности и без физического перемещения к месту расположения учебного заведения. Дистанционное обучение призвано решить следующие специфические задачи: усиление личной активности обучающегося в собственном образовании, выборе доминантных форм и темпов обучения; резкое увеличение объема доступных образовательных ресурсов; получение возможности общения с педагогами-профессионалами, специалистами высокого уровня и обучающимися-единомышленниками вне зависимости от местонахождения субъектов; увеличение эвристической составляющей процесса обучения за счет интерактивности занятий и средств мультимедиа и т.д.

На основе приведенных определений выделяются следующие основные характеристические признаки дистанционного образования: комплекс образовательных услуг; охват широких слоев населения по всему миру; использование специализированной информационно-образовательной среды; опора на современные средства обмена учебной информацией на любом расстоянии.

Именно комплекс образовательных услуг позволит, в соответствии с современной парадигмой образования в мире, формировать и удовлетворять образовательные потребности каждого конкретного человека с тем, чтобы обеспечивать потребности общества и государства в профессионально образованных кадрах. Дистанционное обучение требует специально сформированной информационно-образовательной среды, формирование которой является одной из существенных задач мировой образовательной системы. Конечная цель состоит в том, чтобы каждый человек смог получить доступ к этой среде, к этому образовательному пространству и посредством ее приобрести знания.

Дистанционное обучение можно рассматривать в трех направлениях (в зависимости от цели): 1) для получения профессии; 2) повышения квалификации; 3) усовершенствования и специализации в одном из секторов деятельности [3; 4].

Основной целью создания и развития системы дистанционного образования является предоставление всем желающим равных образовательных возможностей, а также повышение уровня образования за счет более активного использования научного образовательного потенциала ведущих университетов, академий, институтов, лидирующих отраслевых центров подготовки и переподготовки кадров, центров повышения квалификации и других образовательных учреждений. При помощи этой системы каждый может получить как базовое, так и дополнительное образование по его основной деятельности, эта система направлена на расширение образовательной сети, на наиболее полное удовлетворение потребностей и прав человека в области образования.

На наш взгляд, единая система дистанционного образования должна интегрироваться в существующие системы очного и заочного образования, совершенствуя и развивая их, способствует усилению интеграции разнообразных образовательных структур и развитию непрерывного образования.

Создание мобильной образовательной среды и сокращения удельных затрат на одного обучаемого в 2-3 раза в сравнении с традиционными системами образования позволит принципиально новый уровень доступности образования при сохранении его качества.

По форме дистанционное образование является индивидуализированным. В стандартном образовании, или в образовании по системе "face to face", речь идет все-таки о некотором усредненном подходе, и только на старших курсах вузов у студента появляется научный руководитель дипломного проекта, который доводит степень образованности студента до соответствующего уровня, индивидуализирует образование конкретного человека. В отличие от этого дистанционное обучение позволяет построить фактически для каждого обучающегося свою индивидуальную траекторию образования, пройти ее, обращаясь к созданной информационной среде, удовлетворить свои личные потребности в образовательных услугах в том режиме, в котором это ему наиболее удобно, эффективно и корректно.

Учебный процесс при дистанционном образовании должен обладать следующими характеристическими чертами: гибкость; адаптивность; модульность; экономическая эффективность; ориентация на потребителя; опора на передовые коммуникационные и информационные технологии.

ребителя; опора на передовые коммуникационные и информационные технологии.

Гибкость состоит в том, что обучаемые в этой системе работают в удобное для себя время в удобном месте (асинхронная форма). Это принципиально важно для тех, кто не может или не хочет изменить свой привычный уклад жизни. Для поступления в вуз на дистанционное обучение нет возрастного ценза. Каждый может учиться так долго, сколько ему лично необходимо, для освоения предмета и получения необходимых зачетных единиц по выбранным учебным курсам.

Адаптивность обеспечивает каждому пользователю выбор, создание и реализацию индивидуальной траектории получения образования или приобретения навыков и умений.

В основу программ дистанционного образования может быть положен модульный принцип. Каждый отдельный учебный курс программы создает целостное представление об определенной предметной области. Это позволяет из набора любого количества независимых курсов-модулей формировать учебную программу, отвечающую индивидуальным и/или групповым потребностям (например, для персонала отдельной фирмы).

Экономическая эффективность по средней оценке мировых образовательных систем говорит о том, что дистанционное обучение обходится примерно на 50 % дешевле традиционных форм.

Ориентация на потребителя позволяет дистанционному обучению расширить доступ к качественному образованию.

Современная педагогическая наука разработала идеальную модель дистанционного обучения, которая включает в себя интегрированную учебную среду с вариантным определением роли различных компонентов - технологических, педагогических, организационно-методических. При этом дистанционное обучение может обеспечить высокую эффективность и достаточно низкую стоимость курса обучения для каждого студента при большом числе обучаемых за счет экстенсивного использования однажды разработанных учебных материалов (печатных изданий, аудио-, видеокассет, телекоммуникационных и компьютерных обучающих программ, мультимедийных курсов на компакт-дисках и т.п.), цена тиражирования которых невелика.

В совокупности с традиционными учебниками и методическими пособиями это и создает уникальную распределенную среду, доступную широкой аудитории.

Используемые сегодня информационные технологии дистанционного обучения распределяются по качественному приоритету реализации взаимодействия и степени коммуникабельности обучаемых и преподавателей на следующие категории: неинтерактивные (печатные материалы, аудио-, видеоносители); средства компьютерного обучения (электронные учебники, новейшие средства мультимедиа, базы данных и знаний, обучающие и контролируемые системы, электронные библиотеки); видеоконференции - средства телекоммуникации по аудио-, видеоканалам и компьютерным сетям.

Ученые выделяют четыре способа практического применения методов дистанционного обучения таких как: полная замена личных встреч; дополнение к личным встречам преподавателя и обучаемых; информационный подход к процессу обучения; использование полностью интегрированного метода.

Полная замена личных встреч. В этом случае методы дистанционного обучения используются для замены традиционных методов обучения, требующих личного присутствия, либо обеспечив эти встречи электронным образом на расстоянии для географически изолированных участников, либо предлагая им постоянную (непрерывную) альтернативу к заочным курсам.

Дополнение к личным встречам. В этом случае технологии дистанционного обучения применимы для дополнения к традиционному обучению на основе личного присутствия обучающихся. Электронные семинары могут внести полезный с точки зрения мотивации обучения аспект как в очное, так и в заочное обучение. Материал, освещенный на лекциях, дополняется, конкретизируется и комментируется в телеконференции. Обучающиеся могут задавать вопросы преподавателям, запрашивать дополнительную информацию или добавлять собственную информацию, обеспечивая общий успех всего класса. Личные встречи могут быть продолжены на основе асинхронных телекоммуникаций для продолжения дискуссии по поднятым вопросам или темам, которые не удалось обсудить при личной встрече.

Информационный подход. Методы дистанционного обучения используются для обеспечения обучения, опирающегося на информационные ресурсы. При этом могут использоваться различные средства доставки и использования информации.

Полностью интегрированный метод. При интегрированном подходе от каждого средства обучения берутся те преимущества, которые оно может принести в обучение. Те виды работ, которые не требуют личного присутствия, осуществляются методами дистанционного обучения, которые становятся важной и органичной частью курса, а не некоторым факультативным дополнением. Лабораторные работы и практикумы осуществляются традиционным методом.

**Выводы.** Применение дистанционного обучения отвечает требованиям современного общества и позволяет на основе использования современных телекоммуникационных сетей и технических средств информатики, особенно в интерактивном режиме, решать проблемы доступности образования.

#### Джерела та література

1. Ваграменко Я.А., Каракозов С.Д., Сарьян В.К., Мороз В.К. Концепция единой системы информационного обслуживания области образования. – М.: Институт информатизации образования РФ, 1995. – 64 с.
2. Дуніна І.М. Дистанційне навчання у Франції // Духовність особистості: методологія, теорія і практика: Збірник наукових праць. – Вип.4. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В.Даля, 2004. – С.107-116.
3. Концепция информатизации образования // Информатика и образование. – 1988. – №6. – С.25.
4. Кутив В.А., Машкин М. Н. Дистанционное обучение у вузе // Тезисы докладов V Международной

- конференции "Математика. Компьютеры. Образование". – М., 1997.
5. Могилев А.В., Злотникова И.Я., Кравец О.В. Педагогические аспекты дистанционного образования. – Воронеж: Изд-во Воронежского педуниверситета, 1997. – 104 с.
  6. Резько П.Н. Концепция непрерывного образования и дистанционное обучение // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Динаміка наукових досліджень 2004». – Т.24. – Дніпропетровськ: Наука й освіта, 2004. – С. 11-13.
  7. Хуторский А.В. Эвристический потенциал дистанционного обучения // Школьные технологии. – 1999. – № 5. – С.236-247.

## Подобедова Т

### УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ

#### *Summary*

*In this article the condition and prospects of management is analyzed by social programs of the enterprise. The structure and the basic directions of social programs, factors of their successful realization is determined. The contents of a cycle of management and necessary organizational resources for realization of the weighed social policy is opened.*

**Постановка проблемы.** Затянувшиеся в Украине реформы, несформировавшаяся государственная социальная политика, отсутствие эффективной законодательной базы для стабильного ведения бизнеса привели к обострению социальных проблем. В такой ситуации актуальными становятся вопросы определения направлений и выработки приемлемых путей возрождения социальной сферы. Особое место занимают вопросы социальной политики предприятий, проблемы и преимущества социально ответственного бизнеса, в связи с чем необходимо уделить должное внимание подходам к реализации и управлению социальными программами предприятий, определениям в сфере корпоративной социальной ответственности. Руководителям, менеджерам высшего и среднего звена предприятий важно понимать, что кроме внешних, социальных проектов предприятия, связанных с определением эффективности социальных вложений и созданием целенаправленных социальных программ и мониторингом адресности направленных ресурсов, возникает необходимость реализовать социальные программы и внутри предприятия. При этом следует принимать во внимание то, как отразятся эти программы и проекты на отношениях с вкладчиками и потребителями товаров на рынке, а также какую реакцию вызовут у конкурентов.

Однако приходится констатировать тот факт, что субъекты управления – страны, общественные институты, руководители, сообщества людей и каждый человек в частности – недостаточно знают законы и принципы управления, не умеют пользоваться ими в своей деятельности. Это, по сути, порождает кризис управления и является весомой причиной сдерживания темпов социального прогресса, существования социальных аномалий и потрясений. Поэтому особенно важным на сегодняшний день является создание инновационной теории и практики управления в социальной сфере, формирование управленцев новой генерации, способных мыслить и действовать в условиях кризисного состояния общества, принимать опережающие решения, эффективно использовать имеющиеся ресурсы, реализовывать эффективные социально ориентированные программы и проекты.

**Анализ исследований и публикаций.** Сегодня существуют исследования, которые посвящены отдельным проблемам социального управления, его структуры. Е.В.Глуценко, Е.В.Захарова, Ю.В.Тихонравов [1] рассматривают социальное управление как часть экономических отношений, организационных, психологических, когда речь идет о мотивации управленческой деятельности. Г.В.Атаманчук, А.И.Радченко [2] изучают социальное управление как политическое, затрагивая лишь некоторые законы и принципы социального управления. Но, несмотря на существование множества подходов к пониманию сущности социального управления, отсутствует целостная картина этого вида общественных отношений и соответствующей деятельности. Такие, управленческие отношения должны быть представлены в единой логике – от целеполагания до оценки эффективности принятых решений.

На сегодняшний день уже существуют определенные правила корпоративного поведения, которые оформляются в виде кодексов поведения и деловой этики, отличаются по форме и содержанию, но в той или иной степени включают позиции по социальной ответственности. Но и они требуют усовершенствования и доработки, так как социальная ответственность предприятий и осуществление социальных программ – не просто решение всех проблем и не придуманное задание для бизнеса, а явление международного масштаба [3]. Необходимость в оптимальном функционировании, развитии и управлении социальными программами возникает в связи с тем, что социально ответственный бизнес – это не просто благотворительная деятельность, а и «формирование устойчивой среды для развития бизнеса, активное взаимодействие с окружающей средой, а также целенаправленное влияние на политику органов власти и государственное управление, которое содействовало бы стабилизации экономики, ликвидации бедности и реализации действенных социальных гарантий» [4, с.16].

**Цель статьи** – раскрыть содержание управления социальными программами предприятий, способствующих принятию эффективных управленческих решений, позволяющих получать прогнозируемый и максимально возможный социальный результат; показать структуру и основные направления реализации социальных программ предприятий.

**Основной материал исследования.** Некоторые украинские предприятия в различных формах осуществляют социально значимые проекты и программы. Но представителям бизнеса важно понять и оценить, насколько эффективны эти программы, как выбрать приоритеты в этом виде деятельности предприятия, кто может стать полноправным партнером в их реализации, как эта деятельность вписывается в планы предприятия и вообще – есть ли необходимость их осуществления. Поскольку социальные программы се-