

10. Князева, Т.Н. Индивидуальный образовательный маршрут ребенка как условие осуществления психолого-педагогической коррекции младших школьников с ЗПР // *Коррекционная педагогика*. - 2005. - № 1. - С. 62-66.
11. *Коррекция звукопроизношения у детей: дидактические материалы* / Авт.-сост. Л.Е. Кыласова. – Волгоград: Учитель, 2011. – 367 с.
12. *Разработка и реализация индивидуальной образовательной программы для детей с ограниченными возможностями здоровья в начальной школе. Методические рекомендации для учителей начальной школы* / Под ред. Е.В. Самсоновой. — М.: МГППУ, 2012. — 84 с.
13. *Семаго Н.Я. Инклюзивное образование. Выпуск 2. «Технология определения образовательного маршрута для ребенка с ограниченными возможностями здоровья»*. — М, «МИРОС», 2010.
14. Юрловская И.А. Индивидуализация образовательного процесса в современном педагогическом вузе: монография / И.А. Юрловская; Сев.-Осет. гос. пед. ин-т. – Владикавказ: Издательство СОГПИ, 2015. – 368 с.
15. Якиманская И.С. *Личностно ориентированное обучение в современной школе*. – М.: Сентябрь, 2000. – 240 с.

УДК338.24:378.1

**ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА**

Гарафутдинова Н.Я., Корешева С.Г. Левкин Г.Г.

**DIGITALIZATION OF PROCESSES IN THE SYSTEM OF ADDITIONAL
EDUCATION IN TRAINING EMPLOYEES OF ENTERPRISES OF PRE-
PENSION AGE**

Garafutdinova N.Y., Koresheva S.G., Levkin G.G.

Статья выполнена по государственному заданию ИЭОПП СО РАН, проект XI.174.1.1. (номер госрегистрации АААА-А17-117022250133-9)

Аннотация. В статье рассмотрены подходы к внедрению информационных технологий в системе дополнительного образования для категорий лиц, находящихся в предпенсионном возрасте и имеющих потребность в продолжении полноценной трудовой деятельности на отведенных им работодателем рабочих местах с соответствующим набором трудовых функций, которые связаны с работой с большими информационными массивами данных. Определены основные направления выстраивания взаимодействия образовательных организаций с предприятиями различных форм собственности с учетом требований к действующим специалистам в данных отраслях в соответствии с требованиями работы в составе кластеров, введением профессиональных стандартов и продолжением работы данной категории лиц с информационными базами данных. На основе сформированных требований к их дальнейшей работе формируются требования работодателей предприятий различных форм собственности в получении дополнительного профессионального образования для людей предпенсионного возраста в связи с продлением сроков трудовой деятельности и направленные на усиление социальной защищенности данной категории лиц трудящихся на рынке труда. На примере законодательства Омской области по обучению лиц предпенсионного возраста, разработанного на основе федерального указа и программы, касающейся обучения лиц предпенсионного возраста и практической работы с кадровыми подразделениями

предприятий различных форм собственности, в том числе входящих в состав кластеров, действующих на территории Омской области, выявлены проблемные направления реализации данного процесса обучения работников предприятий предпенсионного по программам дополнительного профессионального образования, а так же сформированы основные направления совместной работы для полноценной реализации данного направления обучения в соответствии со сроками реализации федеральной программы «Старшее поколение» на ближайшую перспективу.

Annotation. The article considers approaches to the introduction of information technologies in the system of additional education for categories of people in pre-retirement age and having the need to continue full-fledged work activities in the workplaces allocated to them by the employer with a corresponding set of labor functions that are associated with working with large information files. The main directions of building up the interaction of educational organizations with enterprises of various forms of ownership were determined taking into account the requirements for existing specialists in these sectors in accordance with the requirements of work in clusters, the introduction of professional standards and the continuation of work of this category of persons with information databases. On the basis of the formed requirements for their future work, the requirements of employers of enterprises of various forms of ownership in obtaining additional professional education for people of pre-retirement age are formed in connection with the extension of working life and aimed at strengthening the social protection of this category of workers in the labor market. Based on the example of the legislation of the Omsk region on the education of persons of pre-retirement age, developed on the basis of a federal decree and a program concerning the education of persons of pre-retirement age and practical work with personnel departments of enterprises of various forms of ownership, including those belonging to clusters operating in the Omsk region identified problematic areas for the implementation of this process of training for employees of pre-pension enterprises according to the programs of additional professional education, as well as formed the main areas of collaboration for the full implementation of this area of education in accordance with the timing of the implementation of the federal program "Senior Generation" for the near future.

Ключевые слова: квалификационные характеристики, предприятие, кластеры, большие массивы информационных данных, кадровые технологии, программы дополнительного профессионального образования, конкурентные процедуры на оказание образовательных услуг.

Keywords: qualification characteristics, enterprise, clusters, large arrays of information data, personnel technologies, programs of additional professional education, competitive procedures for the provision of educational services.

Введение. Современные тенденции информационного обеспечения процессов в промышленных, торговых, транспортных системах, сферах образования и услуг, государственного управления свидетельствует о перманентном нарастании цифровизации как техники и технологии управления.

Преимущества цифровизации заключаются в снижении финансовых и временных затрат на выполнение рутинных процессов, возможности работы с крупными массивами данных и проведения их глубокого анализа с целью принятия рациональных управленческих решений, обеспечения прозрачности процессов, а также исключения злоупотреблений финансового и правового характера в рамках антикоррупционной деятельности.

Наряду с преимуществами можно выделить и недостатки от внедрения информационных технологий и специального программного обеспечения в деятельность коммерческих и бюджетных организаций, а одним из наиболее существенных недостатков является изменение структуры занятости населения, когда при цифровизации отрасли происходит сокращение рабочих мест, что выгодно с финансовой точки зрения, но может