

УДК 371.398

**Н.А. ДУБОВИЦКАЯ**

(*nyasina.nt@yandex.ru, kailjakow@mail.ru*)

*Волгоградский государственный социально-педагогический университет*

## **ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ\***

*Рассматривается влияние обучения сотрудников на эффективность работы предприятия в целом, а также элементы и особенности применения дистанционного обучения для повышения квалификации сотрудников различных организаций.*

Ключевые слова: *развитие, обучение, дистанционное обучение, система образования, организация, профессиональная квалификация.*

Производительность и результативность работы организации на пути к достижению стратегических целей во многом зависит от осведомленности персонала и его мотивации выполнять свои задачи эффективно. Понимая значимость вовлеченности сотрудников в работу, ведущие организации, в настоящий момент, много сил и средств затрачивают не только на поиск подходящих кадров, но и на внутреннее обучение уже принятых сотрудников, т. к. зачастую выгоднее «взрастить с нуля» конкурентоспособного специалиста под цели и задачи организации, чем брать человека извне [1, с. 47].

Конечно же есть организации, не уделяющие должного внимания повышению квалификации своего персонала, т. к. не считают необходимым включать средства на обучение работников в статью расходов компании, когда есть возможность принять на работу уже опытного и подкованного специалиста. Однако, рано или поздно настанет момент, когда руководству придется столкнуться с вопросом неподготовленности сотрудников к работе в неких измененных условиях. Неизбежно настанет момент, когда имеющиеся знания, умения и навыки сотрудников не будут способны увеличить продуктивность работы, т. к. отдача человеческих ресурсов становится меньше с каждым годом [2, с. 154].

Большинство предприятий осознало важность непрерывного обучения сотрудников, особенно активно проводятся тренинги по углубленному изучению собственных товаров и услуг [7, с. 274]. Подобные обучения оказывают положительное влияние как на профессиональное развитие сотрудников, так и на продуктивность работы компании в целом. При этом, конечно же, компания несет ряд значительных временных и денежных затрат.

Однако зачастую у предприятия нет «свободного» времени и подходящей площадки для обучения своего персонала. В таком случае на помощь приходит Система дистанционного обучения (СДО), которая стала наиболее актуальным в прошедшем 2020 г.

СДО способствует оптимизации процесса развития и обучения персонала компании, сокращению временных расходов и повышению общего минимального уровня компетентности персонала до единого, необходимого для эффективного выполнения своих обязанностей. В зависимости от целей и задач, поставленных руководством организации, в СДО возможно выстроить оптимальный функционал системы, при этом учитывая все аспекты подготовки сотрудников [5, с. 33].

Система дистанционного обучения состоит из следующих элементов:

- интернет-платформа, специализированное программное обеспечение;
- база данных, сохраняющая персональную информацию о работниках, данные личных кабинетов и результаты обучения;
- информационные кейсы, электронные курсы, с помощью которых сотрудник осваивает новую информацию;
- каналы общения, форумы, чаты.

СДО достаточно широко используется в западных странах, где больше половины компаний отказались от очных обучений и сделали выбор в пользу Интернет-обучения [6, с. 187]. В странах СНГ ин-

\* Работа выполнена под руководством Кайля Я.Я., доктора экономических наук, профессора кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

терактивные технологии также широко применяются. Такие крупные компании, как МТС, Газпром, РЖД, Тинькофф и др., достаточно длительное время применяют СДО для обучения своих сотрудников. При грамотном применении данной системы эффективность обучения по новой «методике» превосходит традиционные способы повышения квалификации сотрудников и при этом позволяет сократить затраты денежных и временных ресурсов в перспективе.

Необходимо отметить ряд преимуществ СДО:

- Гибкий график обучения. Обучаться можно в любое удобное время, достаточно зайти в личный кабинет на образовательной платформе, где находятся все необходимые обучающие материалы;
- Качество обучения. Современные средства и способ подачи информации значительно упрощают процесс обучения. Сотрудник сам для себя определяет время, выделяемое для самообразования и объем нагрузки;
- Автоматизация учебных процессов. Единая образовательная среда для управления всеми учебными мероприятиями организации;
- Экономия. По сравнению с очными тренингами, затраты на дистанционное обучение на 30–40% ниже. Это достигается за счет отказа от аренды помещения, печатных раздаточных материалов, логистике и услугах тренеров;
- Доступность для обучающихся. Электронная среда доступна для всех сотрудников организации;
- Электронное тестирование. СДО способна упростить процесс оценивания обучающихся. Дистанционная среда позволяет проводить онлайн тесты и аттестацию персонала в территориально отдаленных филиалах и отделениях компании.

Информационные технологии содержат в себе достаточно мощные образовательные ресурсы, которые могут обеспечить надежную платформу для усвоения ключевых компетенций. Они открывают новые возможности, ранее не применяемые методические подходы в системе образования.

В настоящее время многие организации переходят на работу в онлайн-формате. Занятия теперь проводятся с использованием онлайн-площадок, таких как Zoom, Skype, WhatsUp и прочих. Интернет стал настоящим спасением для образовательных организаций в это непростое время.

Пандемия 2020 г. не только выявила несовершенства в системе дополнительного образования, но и показала новые возможности и пути решения вопроса повышения квалификации сотрудников, находящихся в отдаленных регионах. Теперь совещания, обучающие тренинги можно проводить в любое время и из любой точки мира, где есть Интернет.

Принято считать, что классическое очное обучение является более результативным, чем обучение онлайн. Однако так ли это? Следуя тенденциям личностного и индивидуализированного подхода в образовании, мы можем с уверенностью сказать, что в условиях всестороннего удобства гораздо лучше и легче воспринимается и усваивается новая информация. Комфорт становится неотъемлемой частью дистанционного обучения. Система дистанционного обучения сочетает в себе удобство, простоту, эффективность и экономию.

На наших глазах происходит переворот в системе образования. Мы видим, как обстоятельства помогают учебным организациям совершенствоваться, выходить на новый уровень, во время кризиса не только не терять доход, но и преумножать его за счет выхода в медиа-пространство. Мы наблюдаем удивительный процесс адаптации системы образования в условиях прогрессирующего мира. Меняются условия жизни, меняются люди, и все сферы жизни человека трансформируются под потребности населения. Будущее за Интернет-технологиями, но мы не должны забывать о важности основной задачи всех тренингов – передача знаний и накопленного опыта.

Таким образом, система дистанционного обучения в рамках корпоративного портала позволяет быстро и эффективно обучать персонал компании, значительно экономя при этом время и средства. В результате внедрения дистанционного обучения в компании отдел персонала получает возможность простого и наглядного проведения обучения персонала, а менеджмент компании может более эффективно управлять развитием сотрудников.

### Литература

1. Аксенова Л.И., Архипов Б.А., Белякова Л.И. [и др.] Специальная педагогика / под ред. Н.М. Назаровой. 2-е изд., стереотип. М.: Академия, 2002.
2. Белкин, А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство. Челябинск: Южно-Уральское книжное издательство, 2004.
3. Будаева Н.А. Разработка и оформление индивидуального образовательного маршрута. Усть-Кут: МОУ ДОД ДЮЦ УКМО, 2015.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: Юристъ, 1998.
5. Кайль Я.Я., Ламзин Р.М. Сущность, структура и отличительные особенности системы публичного управления // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. № 4. С. 41–47.
6. Олешков М.Ю. Содержание образования: проблемы формирования и проектирования // Педагогика. 2004. № 6. С. 31–38.
7. Самоучкина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. СПб. и др.: Питер: Питер принт, 2003.
8. Талызина Н.Ф. Педагогическая психология. М.: Академия, 1998.

**NATALYA DUBOVITSKAYA, YAKOV KAYL**  
*Volgograd State Socio-Pedagogical University*

### **DISTANCE EDUCATION OF EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE**

*The article deals with the influence of the employees' education on the efficiency of the work of the enterprise and the elements and peculiarities of the use of the distance education for the improvement of the employees' qualification of different enterprises.*

*Key words: development, education, distance education, educational system, organization, professional qualification.*