

Тенденции изменения в технологиях и процессах корпоративного обучения персонала организации

*Синева Н.Л., к.п.н., доцент
e-mail: sineva-nl@rambler.ru.ru*

*Вагин Д.Ю., к.с.н., доцент
e-mail: 403485@mail.ru*

*Гвоздев Н.А., студент кафедры
«Инновационные технологии менеджмента»
ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический
университет»
e-mail: gvozdevna@st.mininuniver.ru
Россия, Н.Новгород*

Аннотация. Корпоративное обучение все активнее переходит от формального обучения к неформальному, которое позволяет учащимся извлекать информацию по мере необходимости. Хотя некоторые компании по-прежнему предпочитают исключительно традиционные методы обучения, например, преподавание в классе, современные альтернативы оказываются более успешными и эффективными. Одной из таких альтернатив является электронное обучение.

Ключевые слова: корпоративное обучение, электронное обучение, персонал.

Под электронным обучением (e-learning) понимают передачу знаний и управление процессом обучения с помощью новых информационных и телекоммуникационных технологий. В процессе электронного обучения используются интерактивные электронные средства доставки информации, преимущественно Интернет и корпоративные сети компаний.

С тех пор как технологии заняли прочное место в повседневной жизни, электронное обучение становится все более привлекательным инструментом, активно конкурируя с традиционными занятиями в аудиториях.

Электронное обучение позволяет выстроить образовательную программу таким образом, чтобы она соответствовала ежедневному графику сотрудника. Программу можно адаптировать также в соответствии с его уникальными потребностями и желаниями. В конечном счете получившаяся программа полностью отражает индивидуальные потребности слушателя.

Развитие технологий позволило компаниям проводить обучение сотрудников дистанционно 24/7, используя при этом любые каналы коммуникации (смартфон, ноутбук, планшет и т.д.). Процесс обучения выстраивается таким образом, что сотрудники могут пройти обучение в любое удобное время, поучаствовать в групповых дискуссиях онлайн,

воспользоваться возможностью командного взаимодействия в режиме реального времени.

Сейчас в большинстве образовательных продуктов применяются метод дизайн-мышления и принципы agile, которые позволяют разработать продукт, ориентированный на пользователя. В результате генерируется образовательная программа, сфокусированная на персональных действиях и сценариях поведения. Таким образом, обучение как человеко-ориентированный процесс учитывает человеческие способности, которые не принимаются во внимание в более привычных бизнес-кейсах.

На сегодняшний день процесс обучения становится более динамичным — за счет геймификации, персонализации и диджитализации контента. Результатом стала смена фокуса и постепенное смещение внимания от виртуализации к диджитализации (рис. 1). Корпоративные университеты более не ограничены физическими рамками и могут позволить себе полную диджитализацию процессов: использование компьютерного обучения; применение виртуальной и дополненной реальности (VR/AR) и мобильных приложений; проектирование образовательного пространства, стимулирующего взаимодействие в цифровом мире; использование Learning Analytics.

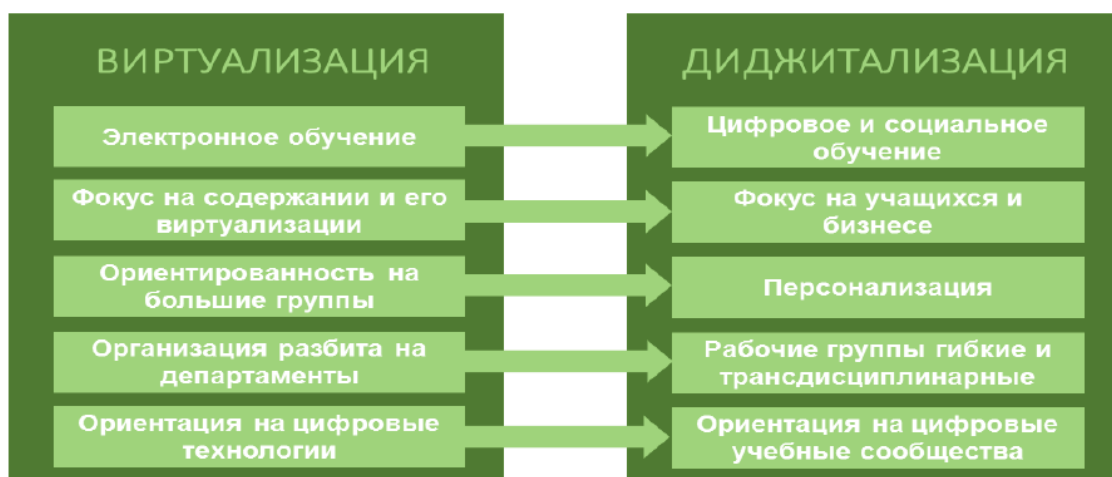


Рисунок 1 – Диджитализация корпоративного обучения [6]

Мобильные устройства стали основой нового витка в образовательном процессе. Появились такие технологии, как: AR (дополненная реальность), VR (виртуальная реальность) и мобильные приложения, которые позволяют увеличить уровень вовлеченности сотрудников в обучающий процесс. Во время обучения сотрудники используют разные способы получения информации, что делает обучающий процесс более динамичным, интересным и, самое главное, эффективным.

Технологии виртуальной и дополненной реальности скрывают в себе большой потенциал для обучения и уже находятся на пике своей популярности. Ожидается, что в ближайшее время возрастут их продажи и уровень использования, а это значит, что больше людей будет комфортно работать с устройствами VR [7]. Смартфоны и планшеты уже стали

основными активами для корпоративного обучения, VR/AR также готовы стать гораздо более распространенным видом электронного обучения на рабочем месте.

Развитие инфраструктуры Интернета позволило проектировать специальное пространство с помощью цифровых каналов, которое позволяет людям взаимодействовать в реальном времени и беспрепятственно обмениваться различной информацией. Одним из примеров такого пространства является образовательная платформа Blackboard, в рамках которой реализуются задачи централизованного хранения и предоставления доступа к учебной информации, а также контроля и анализа результатов обучения [3].

Согласно отчету ASTD 2018 года о состоянии промышленности, в 2017 году организации США потратили более 156 млрд долл. на обучение сотрудников, что составляет в среднем менее 1200 долл. на одного сотрудника. Такие крупные финансовые вложения должны быть оправданы и давать соответствующий результат. Именно по этим причинам корпоративные университеты используют Learning Analytics, чтобы ответить на вопросы о том, какая часть обучения наиболее эффективна, когда сотрудники вовлечены в процесс больше всего и как данная программа обучения влияет на работу сотрудника и прибыль компании. Помимо этого, Learning Analytics помогает:

- измерить и оценить параметры сотрудников (знания, способности, мотивацию) и параметры контента (формат, трудность, рабочая нагрузка) с целью организации обучения в адаптивной форме;
- оценить сложность и допустимость тех или иных частей образовательной программы, с целью внесения изменений в нее;
- обнаружить индивидуальные различия между сотрудниками, измерить их и учесть с целью улучшения образовательных результатов.

Помимо официальных образовательных программ от обучающих организаций сотрудники могут проходить независимые онлайн-курсы, которые позволяют изучить интересующие темы самостоятельно.

Сейчас Интернет переполнен множеством образовательных платформ. Наиболее популярные — Coursera, Lynda.com, Udemy, Udacity и Skillshare, LMS MOODLE [5]. Данные платформы выступают в качестве агрегаторов различных курсов: на них можно найти курсы по бизнесу, технологиям, иностранным языкам и т.п.

Культура обучения в корпоративном мире продолжает стремительно развиваться. Осознание сотрудниками необходимости в постоянном обучении позволяет компании отходить от «навязывания» каких-либо конкретных программ обучения. Благодаря образовательным онлайн-платформам, организация может предоставлять сотруднику или команде широкий спектр самых различных программ и курсов. Это позволяет работникам самостоятельно оценивать свои потребности в обучении и в зависимости от этого выбирать те или иные направления для развития, формируя индивидуальные образовательные программы.

Повышение сотрудника в должности, горизонтальное перемещение или просто расширение должностных обязанностей предполагает необходимость в приобретении новых знаний, навыков и компетенций. Современные онлайн-платформы позволяют компании планировать обучение, исходя из потребностей сотрудника, к примеру, на основе корпоративной матрицы компетенций. Таким образом, обеспечивается поддержка непрерывного обучения сотрудника в период изменения его роли или функции.

Таким образом, тенденции, относящиеся к изменениям в технологиях и процессах корпоративного обучения заключаются в:

- формировании образовательного опыта: переход от формального к неформальному обучению;
- росте диджитализации обучения;
- создании культуры обучения: продвижение обучения на базе системы самообслуживания.

Список использованной литературы:

1. Деулина С.А., Ромашова И.А., Синева Н.Л., Яшкова Е.В. Анализ программного обеспечения CRM-систем для управления клиентами и персоналом [Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования](#). 2018. № 5 (31). С. 36-42.
2. Синева Н.Л., Яшкова Е.В., Плесовских Г.А., Шипулло М.С. Деятельность кадровой службы в условиях цифровизации российской экономики [Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования](#)
3. Система управления обучением LMS Blackboard Learn, http://www.verticalportals.ru/blackboard_learn.aspx
4. Яшкова Е.В., Исламова Г.И. Маркетинговые технологии в деятельности HR-менеджера В сборнике: [Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития](#) сборник статей по материалам V Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. 2018. С. 205-208.
5. Яшкова Е.В., Синева Н.Л. Опыт разработки профориентационного курса в электронной образовательной среде MOODLE в педагогическом вузе [Проблемы современного педагогического образования](#). 2016. № 51-3. С. 306-313.
6. Digital Age Learning, EFMD, 2017 г., <https://www.efmd.org/efmd-deans-across-frontiers/view/1394-efmd-report-now-available-digital-age-learning>
7. 4 Industries that will benefit the most from VR/AR E-learning, Stephen Anderson, март 2017 г., <http://www.allencomm.com/blog/2017/03/benefit-vrar-elearning/>