

Ткаченко Ирина Анатольевна

студентка

Научный руководитель

Ниязбаева Зульфия Тагировна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

г. Ханты-Мансийск, ХМАО – Югра

ПРИМЕНЕНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье изучены дистанционные технологии, которые применяются в организации для обучения и развития персонала. Результаты анкетирования показали, что дистанционные технологии в профессиональном развитии персонала активно реализуются и поддерживаются персоналом организации.

Ключевые слова: дистанционные технологии, онлайн-обучение, развитие персонала.

Использование дистанционных технологий в работе с персоналом уже давно не является новшеством, на современном этапе многие компании, используют данный инструмент для развития своих сотрудников.

Под дистанционной технологией понимают технологию, которая реализуется с использованием информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или частично опосредованном взаимодействии участников коммуникации. Главным отличием дистанционной работы с персоналом от недистанционной является интерактивность взаимодействия участников коммуникации.

Рассмотрим применение дистанционных технологий в системе профессионального развития персонала на примере АО «Вертолеты России». «Вертолеты России» – один из мировых лидеров вертолетостроительной отрасли, в России это один единственный производитель и разработчик вертолетов.

Первое и самое фундаментальное, что будет рассмотрено это видеоконференцсвязь (ВКС). Целью создания данного инструмента было наращивание эффективности принятия управленческих решений, а также оперативное и эффективное управление предприятиями акционерного общества.

С внедрением в работу персонала данной мультимедийной корпоративной системы (INLINE Technologies) увеличились возможности корпоративных коммуникаций, стали доступны различные форматы коммуникации с сотрудниками и партнерами, такие как дистанционное обучение, проведение тренингов в онлайн формате, организация совещаний для руководителей, а также возможность подключать к рабочим совещаниям иностранных партнеров или руководителей с разных предприятий/регионов. Стало возможным записывать совещания и смотреть после в записи. Данная технология заметно сокращает временные затраты сотрудников и партнеров, появилась дополнительная эффективность в виде просмотра важных моментов в записи, в виде возможности присутствия на тренингах большего количества сотрудников с меньшими затратами для предприятий. Это абсолютно другой уровень взаимодействия партнеров и предприятий общества благодаря глубокой интеграции мультимедийной системы в корпоративную систему передачи данных технологий.

Сотрудникам общества предоставлен персональный доступ к ВКС, это дает им возможность подключаться со своих мобильных и стационарных рабочих мест. Также у сотрудников есть возможность управлять сеансами связи удаленно, записывать сеанс, собирать и демонстрировать отчетную информацию, обрабатывать информацию со своих мест.

Наращивание эффективности взаимодействия предприятий и партнеров на разных уровнях, формирование новых стандартов дистанционного формата взаимодействия сотрудников, что способствует поддержанию конкурентоспособности отечественных вертолетов на внешних и внутреннем рынках.

Корпоративная дистанционная платформа «Вектор». Сотрудники общества имеют возможность удаленно подключиться к рабочему процессу с помощью интернет – платформы образовательной программы «Вектор». Благодаря этой

платформе можно собрать группы различных профилей и с сотрудниками других холдингов, создать онлайн кабинеты, где можно обменяться необходимой информацией, решить срочные задачи, обсудить предстоящую работу и отследить весь процесс ее выполнения на виртуальной площадке. Под данную образовательную программу «Вектор» была создана специальная платформа. Диагностика сотрудников, командные онлайн работы сотрудников из разных регионов, онлайн обучение проходят на этой платформе.

На данный момент в программе «Вектор» работают уже несколько тысяч человек, эти сотрудники ознакомились с принципом работы виртуальной площадке и используют ее для реализации своих целей. Успешность данного проекта заключается в широком спектре возможностей использования площадки, благодаря которым сотрудники могут оперативно решать задачи вне зависимости от внешних обстоятельств.

Основная цель создания данной площадки – реализация стратегии по наращиванию гражданской продукции, над стратегией должны работать высококвалифицированные сотрудники, поэтому работа в данном проекте делится на 3 этапа:

- диагностика – платформа имеет 4 онлайн-инструмента оценки и собственный центр диагностики компетенций;
- обучение – сотрудники проходят через онлайн-тренажеры и обучение для того, чтобы проработать идею и заполнить проектную заявку;
- развитие – с поддержкой специалистов в областях, в которых реализуются проекты, сотрудники 4 месяца интенсивно работают над проектами.

Участниками проектов становятся три категории людей: инженеры, конструкторы, разработчики; заместители генеральных директоров; руководители структурных подразделений по НИОКР.

Основные показатели реализации проекта «Вектор» 2018–2021 год:

- 11 006 заявок на участие в программе от сотрудников Корпорации;
- 5 497 сотрудников прошли онлайн тестирования;
- 6 128 сотрудников получили доступ к обучению на платформе;

– 2 751 сотрудников предложили идеи продуктов гражданского назначения.

По итогу происходит трансформация инновационных идей сотрудников в реальные технологические проекты. Далее происходит несколько этапов отбора, после чего проекты победителей начинает финансировать Корпорация. Проекты направляют в корпоративный акселератор и там его доводят до уровня рабочей модели и внедряют на предприятия.

Академия Ростеха – это центр экспертизы госкорпорации в сфере развития человеческого капитала.

Основные аспекты, реализуемые в академии:

– обучение и развитие: для достижения целей, установленных стратегией необходимо непрерывное развитие компетенций сотрудников;

– диагностика и аналитика: система профессионального развития должна постоянно совершенствоваться, для этого необходима независимая диагностика инструментов и системы управления персоналом;

– развитие гражданской продукции: необходимо содействие сотрудников в создании инструментов развития продукции гражданского назначения;

– молодые профессионалы: необходимо привлекать и развивать молодых специалистов, для этого создана система, которая постоянно актуализируется;

– развитие новых продуктов: академия обладает широким портфелем образовательных программ для поиска, отбора и развития новой продукции;

– взаимодействие с вузами: каждые полгода предприятия направляют актуальные списки с востребованными профессиями, и академия организует практико-ориентированное обучение в своих интересах.

Программы Академии Ростеха рассчитаны на руководителей разных уровней, сотрудников инженерно-технических профессий и молодых специалистов. Каждая программа Академии разрабатывается под конкретное предприятие и его запросы с учетом его специфики и ситуации на рынке.

В Академии реализуется 3 формата проведения обучения.

Первый формат – Очный. Обучение проходит в аудитории в виде тренинга или семинара-практикума.

Второй формат – Дистанционный интенсив. Обучение организуют на платформе IVA в дистанционном формате, подразумевает синхронное подключение сотрудников. Лекции проходят путем зачитывания лекций спикером с сопровождением визуальным контентом и интерактивного обсуждения в чате или посредством голосовой функции IVA.

Третий формат – Дистанционный курс. Данный тип обучения подразумевает асинхронное включение сотрудников в обучение, каждый ученик изучает материалы в удобном для него темпе, самостоятельно. Контакты с преподавателями и другими обучающимися в рамках курса нет, материалы курса подаются в виде видеолекций с визуальным сопровождением, содержит в себе различные задания/тесты.

Проведенный опрос сотрудников об удовлетворенности и вовлечении в процесс обучения в данной академии (рис. 1) показал следующие результаты.

Было опрошено 24 респондента (сотрудники отдела управления кадровой политики и развития персонала и сотрудники ИТ, также сотрудники были представлены в разных возрастных категориях)

В результате опроса было выявлено:

– 18 сотрудников хотели бы пройти обучение по конкретным направлениям, т.е. сотрудники положительно расположены к развитию профессиональных навыков;

– лишь 12 сотрудников, что составляет лишь половину, проявили заинтересованность к курсам на базовых кафедрах университетов-партнеров, объясняя это неактуальными/неинтересными программами;

– 16 сотрудников проявили интерес к курсам на платформе Корпорации, остальные объяснили свой выбор тем, что не все темы обучения на платформе соответствуют запросам;

– 20 сотрудников отметили вовлеченность в обучение в онлайн формате и 17 в офлайн формате, что показывает готовность персонала к внедрению дистанционных технологий в систему развития;

– 16 сотрудников отметили удовлетворенность курсами, которые они прошли на платформе, что является неплохим показателем, но это немного больше половины, соответственно необходимо выявить проблемы и принять соответствующие меры по улучшению данных процессов.

Анализ результатов анкетирования позволил прийти к заключению, что дистанционные технологии в профессиональном развитии персонала АО «Вертолеты России» активно реализуются, а персонал организации благосклонно относится к внедрению дистанционных технологий в систему развития.

Анкета уровня удовлетворенности системой профессионального развития сотрудников холдинга «Вертолеты России».

Дайте оценку по шкале от 1 до 5, где 5 – наивысшая оценка, 1 – низшая оценка.

Ваш возраст - _____

	1	2	3	4	5
Считаете ли Вы, что Ваш уровень знаний соответствует задачам, которые Вы выполняете?					
Есть ли темы, по которым Вы хотели бы пройти обучение?					
Интересны ли Вам курсы, которые предлагают на базовых кафедрах университетов-партнеров?					
Интересны ли Вам курсы, которые представлены на платформе Корпорации?					
Оцените, насколько Вам комфортен офлайн формат обучения					
Оцените, насколько Вам комфортен онлайн формат обучения					
Оцените, насколько Вы заинтересованы, когда обучение проходит офлайн?					
Оцените, насколько Вы заинтересованы, когда обучение проходит онлайн?					
Когда обучение проходит онлайн, Вы чувствуете качественное погружение в тему?					
Чувствуете ли Вы свободу выбора с появлением обучающей платформы?					
Удобен ли Вам интерфейс платформы, все ли понятно?					
Оцените курсы, которые Вы прошли на обучающей платформе, насколько они были полезны и применимы в Вашей работе					

Рис. 1. Анкета удовлетворенности системой профессионального развития сотрудников АО «Вертолеты России»

Список литературы

1. Кязимов К.Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник для среднего профессионального образования / К.Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 202 с.

2. О холдинге «Вертолеты России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mssianhelicopters.aero/ru/about/>