

**Ткаченко Ирина Анатольевна**

студентка

Научный руководитель

**Ниязбаева Зульфия Тагировна**

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Югорский государственный университет»

г. Ханты-Мансийск, ХМАО – Югра

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация:* в статье изучены различные дистанционные технологии, их преимущества и недостатки. Выявлены принципы, позволяющие эффективно внедрять систему дистанционной работы с персоналом.

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

Дистанционное обучение является в последнее время одним из наиболее популярных форм обучения и развития сотрудников. Оно обладает рядом преимуществ: позволяет экономить время как самой организации, так и сотрудников; дистанционное обучение обходится организации намного дешевле, чем организация обучения сотрудников в местах профессионального обучения; дистанционные технологии позволяют проводить обучение в текущем профессиональном моменте, без отрыва от деятельности.

Разница между очной и дистанционной работой с персоналом на современном этапе состоит лишь в том, что в одном случае применяются технологии, а в другом нет. Возможности современных технологий настолько стерли границы, что в некоторых случаях возможности дистанционной работы с персоналом становятся шире стандартных форм работы с персоналом.

Главное преимущество использования дистанционных технологий для организации заключается в том, что оно позволяет привлекать к любому процессу

сотрудников, не собирая их фактически в одном месте, что зачастую вызвано организационными и финансовыми сложностями [2, с. 22].

Целью дистанционной формы работы с сотрудниками является своевременное информирование и обучение по профессиональным вопросам.

Задачи дистанционной формы работы с персоналом направлены на [2, с. 23]:

- поддержание устойчивого профессионального интереса;
- формирование компетентности сотрудников;
- формирования сплоченности сотрудников;
- обмена профессиональным опытом.

Дистанционная форма работы с сотрудниками обычно применяется в следующих случаях:

- когда профессиональная информация регулярно обновляется и необходимо ее донести до всех сотрудников;
- когда организация имеет большой штат сотрудников в разных удаленных точках или использует труд удаленных работников.

Но технология дистанционного менеджмента не работает сама по себе, обычно она встроена в систему дистанционного менеджмента (систему дистанционного управления персоналом)

Система дистанционного менеджмента имеет следующую структуру:

- разработанные правила работы с дистанционной системой;
- установленный дистанционный документооборот;
- установленные дистанционные процедуры контроля работы и развития персонала.

Дистанционная работа и развитие с персонала, осуществляется с помощью компьютерных телекоммуникаций, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Дистанционные технологии использования для работы с персоналом  
и его развития [2, с. 23]

Технологии	Преимущества	Недостатки
Рабочие чат-коммуникации	легкость в их использовании, организация не затрачивает средства на их использование	– сторонние разговоры и переписка сотрудников, которая не имеет отношения к профессиональной деятельности; – нет возможности хранить какие-то данные; – нет возможности оценить результаты труда
Дистанционная работа и обучение с обратной связью: конференции, семинары, деловые игры и другие формы взаимодействия с сотрудниками	преимущества данных технологий заключается в доступном обучении коллектива, и получении от них обратной связи. Для рабочих конференций характерно достижение поставленных профессиональных задач	плохое качество связи; нет возможности хранить данные
Корпоративные дистанционные информационные системы	они позволяют налаживать быстрые коммуникации, обмениваться документами, обучаться и обмениваться опытом	опасность утери коммерческой информации; при сбоях такой системы работа персонала обычно прекращается

Рабочие чат-коммуникации – рабочие коммуникации, осуществляемые с использованием чат-технологий. Данные коммуникации осуществляются синхронно, то есть все участники имеют одновременный доступ к чату. Данный чат может располагаться как в единой информационной корпоративной системе, так и в отдельно созданном мессенджере.

Обычно данные чаты создаются самими работниками для обсуждения рабочих вопросов, или руководителями подразделений для тех же целей. Преимуществами данных чатов является легкость в их использовании, минусами данных технологий являются сторонние разговоры и переписка сотрудников, которая не имеет отношения к профессиональной деятельности.

Дистанционная работа и обучение с обратной связью: конференции, семинары, деловые игры и другие формы взаимодействия с сотрудниками, прово-

димые с помощью средств интернет-коммуникаций. Данные рабочие коммуникации как правило проводятся с использованием различных мессенджеров. Преимущества данных технологий заключается в доступном обучении коллектива, и получении от них обратной связи.

Дистанционная работа и обучение без обратной связи – в этом случае работники самостоятельно или по настоянию руководства выбирают интернет-ресурсы в рабочих целях и самообразования. В этом случае курирующая сторона коммуникации отсутствует и контроль над эффективностью полученных знаний практически отсутствует. Зачастую в этих целях используются специализированные профессиональные веб-форумы.

Корпоративные дистанционные информационные системы – это специально разработанные информационные системы, где каждый работник имеет личный кабинет и возможности связываться как с коллегами, так и руководителем.

Большое количество крупных компаний поддерживают собственные центры дистанционного обучения, чтобы унифицировать и улучшить качество подготовки собственных сотрудников.

Во внутрикорпоративной сфере образования и повышения квалификации сотрудников применяются особые системы дистанционного обучения, которые обеспечивают наиболее эффективное построение образовательных программ. К таким системам относятся WebTutor, Competentum, Moodle и ряд других.

Крупные IT-корпорации создают большие обучающие порталы для подготовки сотрудников, или внешних покупателей своих продуктов. При этом некоторые курсы предоставляются бесплатно или входят в комплект приобретаемого программного обеспечения. Можно сказать, что в сфере информационных технологий дистанционные методы обучения уже распространены повсеместно и прочно заняли свою нишу.

Структура данной системы может быть достаточно разнообразна и зависит от пожеланий работодателя. В среднем подобные дистанционные системы работы с персоналом содержат следующего рода информацию:

- 
- управленческую документацию, необходимую для работы сотрудника;
  - статистические данные о результатах работы сотрудника;
  - панель задач для сотрудника, где руководитель может не только устанавливать их перечень, но и давать оценку их выполнения;
  - обучающие материалы по профессиональной деятельности сотрудника;
  - платформу для рабочих видеоконференций;
  - рабочий чат.

Преимущества информационных корпоративных дистанционных систем очень много: они позволяют налаживать быстрые коммуникации, обмениваться документами, обучаться и обмениваться опытом.

Но у данных систем есть и несколько минусов:

- во-первых, подобная система обычно содержит всю коммерческую информацию, которой сотрудник может воспользоваться в своих интересах или она может стать объектом посягательства со стороны конкурентов;
- во-вторых, корпоративные системы обычно являются высоко затратными, требуют не только финансовых вложений, но и постоянного контроля над работоспособностью системы;
- при остановке дистанционной системы, в которой заложены все управленческие функции, работа сотрудников начинает вызывать сложности, поэтому в подобные системы не рекомендуют интегрировать все бизнес-процессы.

Чтобы система дистанционной работы с персоналом работала эффективно рекомендуют использовать ряд принципов:

1. Необходимо осуществить правильный выбор дистанционной технологии или комплекса технологий, которые бы позволяли осуществлять без сбоев и помех коммуникации с сотрудниками и между сотрудниками. Правильный выбор технологии можно подобрать только с помощью тестирования и апробирования, не рекомендуют выбирать первую попавшуюся технология для осуществления коммуникаций с сотрудниками.

2. При построении дистанционной работы с сотрудниками одновременно должна вырабатываться культура доверия и уважения. Руководители, работающие дистанционно с персоналом, должны показывать, что они будут верить на слово всей информации, которая будет предоставлена удаленно сотрудником, но результаты работы при этом все равно окажутся правдивее. В этом случае важно выработать у работников ответственность и правдивость как главные элементы культуры работы дистанционно.

3. При организации дистанционной работы с сотрудниками важно выдерживать объемы поставленных задач. При дистанционной работе с сотрудниками и их обучении обычно сильно возрастают объемы задач, так как руководитель уже не встречается лично с сотрудниками, а пишет им удаленно.

Таким образом, под дистанционной технологией понимают технологию, которая реализуется с использованием информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или частично опосредованном взаимодействии участников коммуникации. Главное преимущество использования дистанционных технологий для организации заключается в том, что оно позволяет привлекать к любому процессу сотрудников, не собирая их фактически в одном месте, что зачастую вызвано организационными и финансовыми сложностями. Во внутрикорпоративной сфере образования и повышения квалификации сотрудников применяются особые системы дистанционного обучения, которые обеспечивают наиболее эффективное построение образовательных программ. К таким системам относятся WebTutor, Competentum, Moodle и ряд других.

В ходе исследования теоретических вопросов профессионального развития персонала были получены следующие выводы:

1. Профессиональное развитие является многогранным процессом, который включает как саму профессиональную деятельность, так и обучение в профессиональной сфере, направленное на повышение профессиональной компетентности работника. Целью профессионального развития работников с пози-

ции организации является повышение результативности труда и качества труда. Самыми распространенными задачами профессионального развития являются: повышение квалификации работников; устранение проблемных мест в знаниях и навыков работников; развитие коммуникативных навыков, умений работы в команде; развитие мотивации к обучению и профессиональному саморазвитию.

2. Организация профессионального развития сотрудников является частью системы управления персоналом. Построение системы профессионального развития на предприятии строится в несколько этапов: определение стратегии развития персонала и профессиональных требований к персоналу; установление соответствия профессиональных качеств сотрудников стратегии развития и целям организации; подбор методов и форм обучения для сотрудников; оценка эффективности обучения и развития.

3. Под дистанционной технологией понимают технологию, которая реализуется с использованием информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или частично опосредованном взаимодействии участников коммуникации. Во внутрикорпоративной сфере образования и повышения квалификации сотрудников применяются особые системы дистанционного обучения, которые обеспечивают наиболее эффективное построение образовательных программ. К таким системам относятся WebTutor, Competentum, Moodle и ряд других.

Дистанционные технологии представляют собой совокупность методов, средств обучения и администрирования учебных процедур, обеспечивающих проведение учебного процесса на расстоянии на основе использования современных информационных и телекоммуникационных технологий.

Далее будет рассмотрено внедрение VR-технологий и геймификации в различные процессы системы развития персонала.

Геймификация – это использование игровых подходов, которые широко распространены в компьютерных играх, для неигровых процессов, что позволя-

ет повысить вовлечённость участников в решение прикладных задач, использование продуктов, услуг, усилить лояльность клиентов.

Среди принципов, лежащих в основе геймификации:

- получение постоянной обратной связи от пользователей, которая даёт возможность динамичной корректировки пользовательского поведения;
- поэтапное погружение пользователя в более тонкие функциональные моменты с постепенным увеличением уровня сложности задач;
- создание легенды (драмы), которая вызывает интерес пользователя, способствует возникновению чувства сопричастности и эмоциональной вовлечённости.

В программах, построенных на основе игрофикационного подхода, применяются такие компоненты как подсчёт очков, выставление уровней сложности и мастерства, создание рейтинговых таблиц, внедрение виртуальных валют, соревнования между участниками и т. д.

Сегодня геймификация – это важное конкурентное преимущество, которое позволяет «достучаться» до современных людей, которые привыкли играть в компьютерные игры, общаться в социальных сетях. Подходы, использовавшиеся 20 лет назад, становятся малоэффективными: обучение как простая передача информации воспринимается скучным и занудным. Геймификация позволяет достигать своих целей, давая людям возможность играть и развлекаться.

Виртуальная реальность (VR) – это компьютерное моделирование или восстановление реальной жизненной среды, ситуации. Эта технология позволяет чувствовать и воспринимать смоделированную реальность как настоящую.

Дополненная реальность (AR) – технология, которая совмещает в себе цифровые компоненты и действительность.

### ***Список литературы***

1. Быкова Д.И. Российский и международный опыт совершенствования системы профессионального обучения и повышения квалификации / Д.И. Быкова // Меридиан. – 2020. – №3 (37). – С. 51–53.



2. Толстобоков О.Н. Современные методы и технологии дистанционного обучения. Монография / О.Н. Толстобоков. – М.: Мир науки, 2020. – 72 с.