

Чулкова Анастасия Сергеевна

специалист

ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг»

г. Москва

DOI 10.31483/r-86017

СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ БИЗНЕСА: ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ

Аннотация: проведено исследование эффективности применения новых подходов обучения персонала в условиях цифровизации. Определены существующие подходы к обучению персонала. Приведены примеры практики применения цифрового обучения в зарубежных и российских компаниях. Рассмотрен эффект диджитализации обучения в зарубежных и российских компаниях.

Ключевые слова: цифровизация, обучение, нестабильная внешняя среда, конкурентоспособность, диджитализация, персонал, цифровое обучение.

Определяющим условием экономического здоровья любой организации является ее способность быстро адаптироваться к внешним и внутренним переменам. В современном мире цифровизации практически любая компания действует в стремительно меняющейся среде, поэтому образование и обучение персонала должны быть непрерывными.

Процесс перехода к цифровым технологиям управления бизнесом неизбежно затронет все компании, и тем игрокам, которые настроены на долгосрочное развитие, придется развивать информационную составляющую бизнеса.

В настоящее время российские компании активно внедряют существующие IT-решения и инициируют разработки новых цифровых технологий.

Основным компонентом перехода к цифровизации является персонал – один из самых ценных ресурсов любой компании.

В условиях внешних кризисов для компаний растет потребность в системе опережающей подготовки кадров с активным использованием цифровых образовательных технологий.

При этом современное образование стремительно меняет свою парадигму. На смену академическому формату приходит формат гибкого непрерывного так называемого цифрового обучения. Использование новых технологических возможностей позволяет слушателям получать круглосуточный доступ к учебной информации с любых цифровых устройств со свободным доступом к контенту по индивидуальным образовательным направлениям [2].

В настоящее время появился новый вышеупомянутый термин «цифровое обучение», а в компаниях стали работать специалисты по обучению и развитию персонала L&D (Learning & Development Professional). Важным моментом является изучение зарубежного опыта обучения персонала в компаниях и современных методов, которые используются ими.

Анализ развития методов обучения персонала в компаниях США показал, что оно проходило в тесной связи с появлением новых технологий и технических средств. В настоящее время наблюдается тенденция замены устаревших технологий на новые, которые в большей степени соответствуют современному уровню развития производства, включая цифровые. Особенностью цифрового обучения является возможность обучения работников непосредственно на их рабочих местах с помощью новейших технических средств (мобильные устройства) и IT-технологий, т.е. обучение работников без отрыва от производства, в удобное для них время и с учетом персонализации [1].

Как показывают результаты исследования, многие компании уменьшают количество запланированных ранее (или полностью отказываются) внешних форм обучения (тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации и т. д.), сокращают количество участия работников в дорогостоящих конференциях и форумах, минимизируют зарубежные стажировки. При этом компании заинтересованы в непрерывной профессиональной подготовке работников, постоянном совершенствовании и развитии их профессиональных компетенций для эффективного выполнения персоналом своих должностных обязанностей и достижения целей компании.

Исследование практики обучения персонала в российской нефтяной компании позволило определить основные принципы в организации работы по подготовке и обучению кадров в настоящий момент.

К наиболее значимым следует отнести:

1) ориентацию на собственный научно-информационный потенциал при организации обучения работников (более полное использование информационных ресурсов компании – корпоративный портал, системы дистанционного обучения персонала, корпоративной системы управления знаниями);

2) системность при выборе и работе с контрагентами – провайдерами услуг по обучению персонала (формирование базы данных контрагентов, формализация процедур согласования выбора поставщика услуг, обязательность получения обратной связи по результатам обучения);

3) активизацию работы с профильными образовательными учреждениями (заключение договоров о сотрудничестве, создание в университетах базовых кафедр, разработка кастомизированных корпоративных программ обучения «под запрос»).

В ближайшем будущем расширение сферы применения современных технологий неизбежно. Поэтому закономерно объединение традиционного багажа опыта, навыков и знаний с новыми информационными решениями на базе современных информационных технологий, что способно обеспечить колоссальный синергетический эффект.

В настоящий момент существует вариативное множество методов обучения, но смело можно предположить, что в ближайшее время большинство компаний сделает акцент на диджитализации обучения (digitalization of learning) – расширении практики обучения с применением дистанционных образовательных технологий (система дистанционного обучения – СДО), то есть использовании цифровых технологий для создания новых возможностей обучения.

Дистанционное обучение (СДО) – это составная часть системы корпоративного обучения, заключающаяся в организации и проведении профессиональной подготовки в целях повышения квалификации работников путем их

самостоятельной работы с использованием компьютерных информационных технологий и средств доступа к ним. При этом СДО – открытая система, которая развивается с учетом потребностей и возможностей компании (т.к. развитие СДО базируется на современных компьютерных технологиях).

Практика применения СДО для быстрого и эффективного обучения большого количества работников активно используется как изучаемой нефтяной компанией, так и другими российскими компаниями. Система уже показала свою эффективность применения при необходимости постоянного совершенствования уровня знаний работников в условиях внешнего кризиса, вызванного пандемией коронавируса COVID-19 и массовой отмены запланированных очных обучений.

Несмотря на нестабильность внешней среды, компании обязаны непрерывно повышать качество персонала, чтобы сохранить конкурентоспособность. Именно поэтому диджитализация обучения является одним из самых перспективных направлений для развития и массового внедрения в организациях.

В дополнение к системе СДО, в рамках диджитализации обучения, в изучаемой компании внедрена и активно используется Корпоративная система управления знаниями (КСУЗ) – совокупность подсистем управления знаниями отдельных бизнес-сегментов, бизнес-процессов или групп бизнес-процессов, объединенных общей методологией постановки работы в едином информационном пространстве при помощи корпоративного портала, на котором постоянно публикуется необходимая информация. По мнению автора, данное направление является достаточно перспективным для развития в связи с активизацией внешних кризисов и необходимостью максимально и в кратчайшие сроки задействовать внутренние ресурсы компании для повышения уровня знаний и навыков работников.

В диджитализации обучения можно выделить существенные преимущества перед стандартными формами обучений: в учебный процесс можно вовлечь большое число работников; обучение осуществляется на рабочем месте; работники меньше отрываются от своих обязанностей; возможность выбора

удобного времени для обучения; знания, приобретенные в процессе обучения, можно тут же применить на практике в вашей компании.

Однако следует понимать, что СДО, КСУЗ и другие формы цифрового обучения не смогут в полной мере заменить стандартное обучение. Так, только с помощью дистанционного обучения сложно сформировать поведенческие навыки, развить лидерские способности, научить работников взаимодействию в команде. Кроме того, для качественного усвоения знаний учащийся должен обладать высокой мотивацией.

В заключение стоит отметить, что цифровое динамичное обучение должно стать приоритетным направлением в развитии обучения персонала в отечественных компаниях на ближайшие годы. Существенный акцент на диджитализации обучения позволит компаниям не только значительно сократить расходы на обучение, но и постоянно совершенствовать уровень знаний и навыков персонала, несмотря на кризисы и нестабильность внешней среды, тем самым сохранив свою конкурентоспособность.

Список литературы

1. Ананченкова П.И. Корпоративное обучение, корпоративная культура, корпоративное поведение: формирование и развитие на основе дистанционных технологий / П.И. Ананченкова, Н.Г. Мустаева // Этносоциум и межнациональная культура. – 2015. – №2 (80). – С. 78–82.

2. Авилкина С.В. Оценка эффективности затрат на дополнительное профессиональное образование персонала компании / С.В. Авилкина // Креативная экономика. – 2016. – Т. 10, №12. – С. 1399–1416.

3. Асалиев А.М. Формирование профессиональных компетенций работников под потребности цифровой экономики / А.М. Асалиев // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2018. – №6 (102). – С. 67–76.

4. Березина Е.С. Принципы, методы и технологии обучения персонала в современных организациях / Е.С. Березина, Е.Р. Грязнова, Ю.А. Борщева //

Экономика и управление: теория, методология, практика. – 2018. – №3 – С. 77–90.

5. Зимова Н.С. Особенности внедрения системы управления знаниями в российских компаниях / Н.С. Зимова // Научный результат. Социология и управление. – 2019. – Т. 5, №3. – С. 100–116.

6. Рябина Е.В. Использование дистанционных образовательных технологий при обучении / Е.В. Рябина // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2017. – №3–9. – С. 121–123.

7. Щенников С.А. Управление знаниями: инструмент и зеркало трансформации бизнес-образования / С.А. Щенников // Бизнес-образование. – 2018. – №1 (24). – С. 112–134.