

Лыкова Олеся Александровна

канд. экон. наук, доцент

Слепцова Римма Викторовна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный

технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

E-LEARNING В СИСТЕМАХ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РОССИИ: ТЕНДЕНЦИИ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

***Аннотация:** в работе описано современное состояние и темпы развития корпоративного электронного обучения на мировом рынке в сфере общественного питания. В частности, перспективы, проблемы и тенденции E-Learning для организации систем внутрикорпоративного обучения.*

***Ключевые слова:** корпоративное обучение, общественное питание, Макдоналдс, E-Learning, электронное обучение, мировой рынок.*

Переход к информационному обществу от индустриального сопровождается интенсивной сменой технологической базы и стремительным развитием технологий во всех сферах деятельности человека. С учетом рыночных отношений и увеличении числа конкурентов, для поддержания своего успешного функционирования, компании нуждаются в постоянном непрерывном обучении специалистов и повышении их квалификации [1].

Катализатором разработки новых методов обучений являются в первую очередь: расширение сети филиалов компаний, разработка нового оборудования, увеличение числа сотрудников, трудности с непрерывным контролем качества. Все эти качества создают предпосылки для внедрения информационного обучения с помощью компьютерных систем (e-Learning) [3].

E-Learning в большинстве компаний сооружает личное для каждого холдинга информационно-техническое пространство. Ядром этого пространства являются учебные курсы, справочные материалы, лекции, вебинары, электронные

тренажеры, системы тестирования базы данные преподавателей и обучающихся (персонала), расписание занятий и сервисы для интерактивного взаимодействия.

Также применение e-Learning позволяет смоделировать процесс обучения и последующей аттестации персонала на предприятии и включить все в единый цикл анализа и контроля деятельности предприятия.

Система обучения построена таким образом, что уроки для повышения квалификации и дальнейшее тестирование построены на основании компетенции сотрудника [2].

На рисунке 1 представлен график, который указывает на то, что рынок электронного образования стремительно растет согласно данным Bersin & Associates с 1999 по 2006 г. В 2017 г. 6% компаний США использовали очное обучение в сравнении с 66% в 2007 г. К обучению с помощью онлайн-технологий в 2017 г. обратилось 85% компаний от общего мирового рынка (для сравнения в 2007 г. онлайн обучением пользовались всего лишь 12,1%). Необходимо отметить, что на данный момент времени основной рост E-Learning происходит за счет инвестирования в него небольших компаний [4].

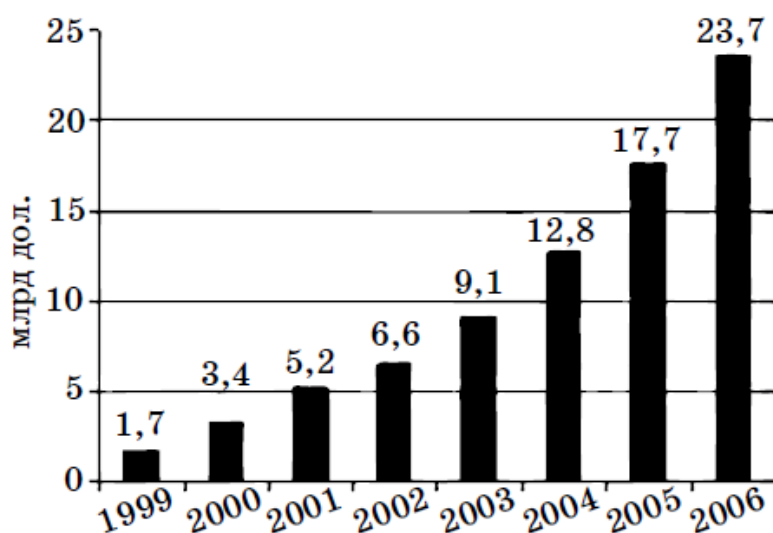


Рис. 1. Объем мирового рынка корпоративного электронного обучения, IDC, 2003 [4]

Первопроходцами внедрения e-Learning в систему обучения российских компаний являются такие крупные корпорации как «Вимм-Билль-Данн», «Лу-

койл», «Северсталь», ОАО «Внешторгбанк». Одним из первых на систему электронного обучения в сфере общественного питания перешел ЮРП «Макдоналдс». В настоящее время можно утверждать, что технология e-Learning стала все больше использоваться и в среднем бизнесе. Хотя, в области применения электронного обучения Россия занимает 52 место из 68 и, в сравнении с развитыми европейскими странами, находится на этапе начального развития.

Для успешного внедрения электронного обучения в России необходимо активно формировать под него рынок, путем адаптирования международного опыта. Совместно с стандартными программами e-Learning стали появляться дополнительные. Все методики и программы разрабатываются с учетом многолетнего опыта по развитию персонала западных коллег. К примеру, основа программы «Оценка персонала» состоит из психодиагностических тестов, на основе которых можно принять комплексное решение о построении коллективов, команд и автоматизировать процессы оценки персонала.

Следует отметить, что корпоративное электронное обучение идет двумя путями:

- 1) увеличение функционала и приспособление интерфейсов системы удаленного обучения;
- 2) расширение систематизации автономного управления развития персоналом.

Для того чтобы успешно применять электронное обучение на основе СДО постоянно создаются дополнительные программы, которые позволяют подключать такие модули как административное обучение, управление знаниями, подбор персонала, администрирование обучения, ведение HR-портала [5].

Стоит брать во внимание тот факт, что внедрение корпоративного электронного обучения возможно только тогда, когда предприятие готово перейти на инновационные методы управления персоналом. Хотя, о достоверности психологических тестов на совместимость работников при проектировании команд

можно спорить, но неоспоримым остается факт того, что использование технологии дистанционного обучения сокращает затраты на обучение на 30–50% и уменьшает время на 50%, в сравнении с традиционными методами обучения.

Необходимо отметить, что использование СДО предполагает не только наличие инструментов для дистанционного обучения, коммуникаций и тестирования. Для нормального функционирования системы необходимы эргономичные средства для создания контента и тщательно разработанная модель оценки и функционирования персонала. К примеру, в СДО могут быть реализованы все вышеперечисленные программы, что поможет в дальнейшем принимать сотрудников на работу, которые будут намного эффективней для тех или иных задач. Но все же основная задача СДО – предоставление в удаленном доступе образовательных ресурсов и средств контроля знаний и учебного процесса [3].

Стоит отметить, что система электронного обучения не несет в себе функций публикации вакансий и приема резюме.

На ряду со всеми положительными качествами системы e-Learning существуют проблемы внедрения ее в компании:

- 1) высокая стоимость внедрения без четкого плана окупаемости и эффективности использования системы;
- 2) сопротивление персонала при внедрении электронного обучения, что обусловлено низкими навыками владения компьютерными технологиями;
- 3) недостаток либо полное отсутствие образовательного контента [1].

Первая и вторая проблемы тесно связаны с вопросом внедрения системы менеджмента качества (СМК) на основе международных стандартов ISO серии 9000 для руководства и управления организацией и автоматически решаются в компаниях, внедряющих СМК. Для минимизации этих проблем стоит четко отслеживать и оценивать процесс традиционного обучения и ввести эффективную систему мотивации для сотрудников, чтобы такие отрицательные явления как списывания, были для них не выгодны. Для увеличения образовательного кон-

тента необходимо прибегнуть к помощи сторонних организация, либо переводить зарубежные курсы с подгоном под отечественные реалии, либо создавать свои обучающие курсы.

Обновление экономики России и выход ее на мировой рынок заставляют отечественные компании улучшать свое качество и уделять этой проблеме большее количество времени. Улучшение качества работы компании, задействование сотрудниками максимума их профессиональных возможностей, формируют предпосылки необходимости непрерывного обучения, которые успешно удовлетворяются с использованием системы e-Learning.

Ведущий специалист по стратегии развития образовательных технологий Bryan Charman предоставляет сравнительные данные (таблица 1), которые указывают количество времени, необходимое для подготовки часа учебного занятия, исходя из того, какие технологии используются [4].

Таблица 1

Трудозатраты (в человеко-часах) для создания обучающего курса
длительностью 1 час [4]

Трудозатраты	Типы работ и методы обучения
34:1	Учебные занятия, которые проводятся инструктором. Они включают в себя составление раздаточных материалов, создание плана урока, подготовку презентации в PowerPoint и т. д.
33:1	Трансфер презентации PowerPoint в систему электронного обучения
220:1	Применение традиционной технологии e-Learning, которая состоит из видео и аудио информации, презентации, тестов и на 20% интерактивна
345:1	Время, которое требуется для разработки, тестирования и создания компактной версии системы e-Learning
750:1	Конструирование компьютерных моделей и высокоинтерактивного контента

Тем не менее если изучать масштабное дистанционное обучение с применением СДО-систем, то, согласно документам крупных компаний, которые находятся в открытом доступе, то на создание обучающего контента тратится от 35 до 48% бюджета выделенного на образование сотрудников, 10% – поддержку нормального функционирования системы, остальное уходит на зарплату сотрудникам обучающего центра и амортизацию оборудования.

Как итог – необходимо закрепить на законодательном уровне понятие корпоративного обучения как вида дополнительного профессионального образования (ДПО) в системе непрерывного профессионального образования. Расширить виды ДПО корпоративным обучением в Типовом положении об образовательных учреждениях, дополнить государственные образовательные стандарты требованиями к образовательным программам корпоративного обучения, разработать новую Программу развития ДПО, привлечь компании к разработке корпоративных образовательных программ и профессиональных стандартов [5].

Список литературы

1. Захарова О.Л. Развитие корпоративного обучения от e-Learning до WE-Learning // Образовательные технологии и общество. – 2013. – №3. – С. 56–61.
2. Нестерова О.В. Обучение персонала как инструмент реализации стратегических целей организаций // Науковедение. – 2015. – №13. – С. 10–152.
3. Рулевский В.И. Выявление сущности, форм, методов и средств внутрифирменного обучения персонала // Транспортное дело России. – 2010. – №8. – С. 32–38.
4. Селехина А.В. Библиотека видеолекций для системы корпоративного обучения // Молодой исследователь Дона. – 2017. – С. 85–89.
5. Стрельников А.В. Формы корпоративного обучения как элемента системы непрерывного обучения персонала // Сервис в России и за рубежом. – 2011. – №3. – С. 45–48.