

ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В КОМПАНИИ



Селиванова Екатерина Юрьевна

Менеджер по персоналу
ООО «КОМЕК МАШИНЕРИ»,
Магистрант кафедры экономики труда и
управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

Selivanova1992@inbox.ru
ул. 8-е Марта, 62-455,
г. Екатеринбург, РФ, 620219
+7(343) 22-11-757



Коропец Ольга Анатольевна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

okor78@mail.ru
ул. 8-е Марта, 62, ауд. 455,
г.Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (343) 22-11-757

Аннотация. Статья посвящена организации процесса дистанционного обучения в компании и его внедрения. Предложена поэтапная модель внедрения системы дистанционного обучения, позволяющая успешно запустить проект СДО. А именно, первым этап необходимо сформулировать цели, которые преследует компания при выборе дистанционного метода обучения. Второй и третий этап заключаются в выборе программного обеспечения и платформы для будущей системы. На четвертом этапе предлагается особое внимание обратить разработке нормативных документов, регламентирующих процессы дистанционного обучения, а так же правильно презентовать новую систему сотрудникам компании с учетом всех преимуществ и возможностей системы. В рамках одного из этапов представлен обзор существующих платформ для организации систем дистанционного обучения, представлено описание системы Learning Management System и ее назначение.

Прокомментированы ключевые моменты , на которые необходимо обратить внимание при внедрении СДО.

Ключевые слова: обучение; корпоративное обучение; развитие персонала; дистанционные системы обучения; внедрение СДО; этапы внедрения СДО.

JEL коды: M53; M15.

Введение

В современных, быстро меняющихся экономических условиях компаниям необходимо поддерживать свою конкурентоспособность на рынке и быть максимально гибкими к изменениям, которые происходят стремительно. Одно из главных условий успеха – это владение информацией об изменениях и умение оперативно подстраиваться под новые тенденции современного мира.

Персонал компании – это основной ресурс для достижения, как краткосрочных целей компании, так и долгосрочных. Основными целями современных компании, в условиях кризиса и высокой конкурентной борьбы за лидерство в той или иной отрасли бизнеса, является оптимизация затрат, получение максимальной прибыли и удержание на достигнутых позициях.

Для достижения наиболее высоких целей необходимо идти в ногу со временем, быть в эпицентре тенденций. Немало важным фактором в достижении данных целей является развитие и обучения персонала компании, потому что именно сотрудники компании позволяют достигать успеха в намеченных перспективах и высоких результатах.

Но не смотря на это многим компания приходится сокращать затраты и, к сожалению, большая доля сокращения приходится именно на бизнес-процессы связанные с персоналом организации.

Сокращают затраты на дополнительные бонусы, «имиджевые» расходы, корпоративные мероприятия, увольняют неэффективных сотрудников. Считается обязательным сократить затраты и на обучение персонала. [10] И именно, на этом этапе мы можем говорить о том, что есть способы, которые позволяют нам найти компромисс между развитием сотрудников и экономией затрат на обучение.

Этим компромиссом являются дистанционные системы обучения, которые позволяют сэкономить и в то же время повышать квалификацию и компетенции своего персонала в условиях кризиса.

Преимущества и эффективность использования данных систем не вызывают сомнения, безусловно есть и минусы, но тот экономический эффект, который получает компания

внедрив данную систему, тот результат, который она видит, оставляет только положительные впечатления, как на собственника компании, так и на сотрудников, которые обязательно оценят возможность непрерывного развития в сложных кризисных ситуациях.

Итак, ваша компания серьезно заинтересовалась возможностью внедрения дистанционного обучения. И, конечно, возникает масса вопросов: с чего начать? Какую платформу выбрать? Как презентовать сотрудникам? Кто обслуживает данную электронную систему обучения? Ну и самый главный вопрос, а сколько это стоит?

Эти вопросы и ответы на них и будут изучены в данной статье.

Организация системы дистанционного обучения с нуля

Первым этапом организации дистанционной системы обучения является постановка целей, понимание того, к чему стремиться и какие из целей будем преследовать. Так в нашем случае - попробуем сформулировать главные цели:

Обеспечение индивидуального подхода в обучении персонала. Стремление к созданию адаптивного, индивидуального обучения, позволяет повысить его качество за счет учета индивидуальных особенностей человека, а именно: скорость усвоения материала, уровень начальной подготовки, скорость и тип восприятия информации, эмоционально-психологическая составляющая, мотивация сотрудника, стремление к групповой работе и тд. Учесть эти особенности позволяют технологии и инструменты дистанционного обучения.

Создание персонального подхода в процессе обучения. Персонализация учебной деятельности позволяет каждому сотруднику работать по своему личному графику, не привязываясь к темпу работы других обучающихся, и в то же время позволяет не выпасть из общего процесса обучения.

Завоевание новых сегментов рынка образовательных услуг. (Например, на удаленных территориях). С помощью дистанционного обучения появляется возможность организовать обучение персонала там, где до этого не было такой возможности в силу отдаленности территории и больших затрат на организацию очного, традиционного обучения.

Сохранение и тиражирование педагогического опыта. Многие авторские курсы со временем уходят в никуда, поэтому возможность сохранения позволяет накапливать ценный преподавательский опыт. А так же появляется возможность просмотра учебного материала в любое время, в любом месте.

Оптимизация затрат на обучение персонала. Дистанционные системы обучения безусловно имеют довольно большие единовременные вложения. Но после грамотной

организации процесса позволяют быстро окупить вложения. Стоимость одного электронного курса почти в 10 раз меньше, чем стоимость традиционного курса обучения. [10]

Цели внедрения в компанию дистанционных систем обучения может быть очень много, в зависимости от того какую потребность хочет решить компания с помощью данных мероприятий.

На пути организации дистанционной системы обучения в компании необходимо четкое понимание структуры СДО. Для того что бы дистанционная система обучения приносила реальную прибыль рассмотрим следующие составляющие:

1. Формирование ресурсов, необходимых для разработки и наполнения или приобретения уже готового контента. Здесь необходимо продумать будет ли компания вводить новые штатные единицы, возложит функции на уже действующий IT отдел или же вывести данные функции на аутсорсинг. Учесть этот момент в качестве одного из пунктов затрат необходимо на первом этапе, иначе проект по внедрению СДО не будет иметь успеха.

Контент в большинстве случаев бывает следующих категорий:

- Программы обучения.
- Учебные курсы (электронные курсы, аудио и видео лекции, учебники в электронной форме, учебные видеофильмы, мультимедийные интерактивные курсы, обучающие CD).
- Тесты, опросы
- Пользовательские инструкции, регламенты, т.п. [9]

2. Выбор встроенной системы, позволяющей управлять образовательным процессом (Learning Management System, кратко LMS)

Learning Management System, кратко LMS - эта система позволяет управлять образовательными курсами и программами. Если говорить точнее, она предназначена для администрирования, ведения документации, отслеживания результатов и составления отчетов по итогам удаленного прохождения образовательных курсов и программ. Участники программы могут находиться где угодно и получать знания когда угодно. Благодаря такому подходу обучающиеся обслуживают себя самостоятельно, а работодатели получают возможность обучать и оценивать своих сотрудников без отрыва от производства.

Основными компонентами LMS являются: реестры (списки обучающихся), средства регистрационного контроля, управления документами и доступа к различным устройствам, распределенные базы студентов и преподавателей, календарные расписания курсов, а также инструменты для оценки знаний. Существуют также дополнительные компоненты, предназначенные для корпоративного обучения - средства автоматической записи, обеспечения безопасности и поддержки различных языков. [9,12]

Некоторые платформы для дистанционных систем обучения уже имеют встроенную систему управления процессами. Если же вы выбрали платформы без системы управления, то необходимо ее встроить, так как такие системы позволяют оптимизировать процесс обучения, обеспечивают функцию контроль и оценку. Так же данные системы позволяют отслеживать обратную связь, степень и глубину усвоенного материала с помощью проведения «входных» и «выходных» тестов. Следовательно, такая система упростит расчет и оценку экономического эффекта от обучения, что является не маловажным критерием.

3. Выбор платформы и программного обеспечения, на которой будет базироваться СДО. Выбор платформы очень ответственный этап в организации дистанционного обучения, здесь необходимо учесть ресурсы, которыми компания располагает, так же важно понимать, что Вы хотите заложить в данную платформу, насколько мощный должен быть интерактив.

Основными критериями выбора программных средств для СДО являются:

–Функциональность. Подразумевает наличие у платформы необходимых опций, в числе которых чаты, форумы, управление курсами, анализ активности обучаемых и т.п.

–Стабильность, т.е. степень устойчивости работы при различных режимах работы и нагрузке в зависимости от степени активности пользователей.

–Удобство использования. Один из важнейших параметров, влияющий на качество учебного процесса.

–Удобство и простота администрирования и обновления контента.

–Стоимость. Складывается из стоимости покупки платформы и дальнейшего сопровождения.

–Модульность. Обучающий курс может состоять из нескольких микромодулей (блоков) учебного материала, которые при необходимости могут входить в состав иных курсов.

–Масштабируемость. Система должна быть гибкой и способной расширяться как в связи с приростом количества обучаемых, так и путем добавления новых программ и курсов.

–100% мультимедийность. Технические возможности системы должны предоставлять возможность использования в качестве инструментов обучения не только текстовые и графические файлы, а также видео, аудио, flash-анимацию, 3D-графику и т.п.

–Качество техподдержки. [9]

Круг основной разработчиков платформ для E-learning достаточно невелик. Лидерами западного рынка традиционно являются компании IBM, Saba Software, Adobe Systems

Incorporated, Docent, WBTSystems. Среди российских разработчиков выделяются компании WebSoft, «ГиперМетод», НИЦ АСКБ и др. [8]

В зависимости от своего основного назначения, все платформы для организации дистанционного обучения можно условно разделить на:

- коробочные сервисы (в которые есть как бесплатные готовые решения, так и платные);
- SaaS-сервисы с установленной арендной платой за их использование;
- платформы для проведения различных вебинаров и конференций.

Важно понимать, что при выборе платформы нужен индивидуальный подход, так как любая платформа имеет свои достоинства и недостатки. Удобство использования той или иной платформы зависит от степени ее адаптации к вашим потребностям и умением использовать все функции и системы.

4. Информирование и внутренний PR.

К сожалению, многие компании очень часто упускают данный этап из виду, что ведет к провалу проекта. На данном этапе важно учесть следующее:

- создание нормативно-распорядительной документации, регулирующей процессы дистанционного обучения. Как минимум, это следующие документы: «Положение о системе дистанционного обучения», где будут четко и прозрачно прописаны цели, задачи, функции, распределена ответственность между сотрудниками подразделений и обозначено контролирующее лицо (например, каким образом происходит процесс присваивания и выдача логинов и пароль для сотрудников), «Приказ о внедрении СДО» и т.д.;
- разработка системы отчетов по использованию дистанционного обучения;
- презентация новой системы для сотрудников компании. На данном этапе нужно сделать максимальный акцент, так как необходимо объяснить сотрудникам пользу данного вида обучения, подробно описать возможности, научить сотрудников использовать такую систему обучения. Возможно, записать обучающие видеоролики о том, как пользоваться программой. Не проработав данный этап можно столкнуться с сопротивлением, что не принесет пользу новому проекту;
- внедрение аттестации с системы дистанционного обучения;
- разработка мотивационных схем, которые позволят сотрудникам воспринимать систему дистанционного обучения не как еще одну обязанность, а как большой шаг на пути к совершенствованию компании и новыми возможностями для сотрудников.

Заключение

Принятие решения о внедрении системы дистанционного обучения очень важный и ответственный шаг для развития компании и перехода на новый уровень. Безусловно, при принятии данного решения необходимо учесть все риски и разработать план по внедрению, в котором подробно описать каждый этап, наметить ответственных лиц. Такие планы следует разрабатывать индивидуально под каждую компанию, ее потребности и особенности. Важно учесть интересы, как и собственника, так и руководство компании, и ни в коем случае не обойти интересы сотрудников, сделать систему максимально понятной и простой для каждого.

Предоставление максимума возможностей для профессионального развития и реализации личностного потенциала каждого сотрудника — вот самый важный результат и главная цель существования системы обучения персонала. Если вам удалось совместить достижение целей компании с реализацией личностных целей каждого сотрудника, удовлетворить его потребность в стабильности, подчеркнуть значимость, дать толчок к саморазвитию, стимулировать передачу передового опыта и сплочение команды, система обучения работает действительно эффективно.

Литература

1. Аксенова Е. А. Управление персоналом. - Изд. 2-е., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 94 с.
2. Бакалов В.П., Крук Б.И., Журавлева О.Б. Дистанционное обучение: концепция, содержание, управление. М.: Изд-ва «Горячая линия», «Радио и связь», 2008, 14 п.л.
3. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему обучения персонала.[Текст] М.: Речь, 2014.
4. Жуков Б.М. Современные тенденции в управлении персоналом. - М.: Академия Естествознания, 2011. - 147 с.
5. Ибрагимов И. М. Информационные технологии и средства дистанционного обучения: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ильдар Маратович Ибрагимов; Под ред. А. Н. Ковшова. — М: Издательский центр «Академия», 2005. — 336 с.
6. Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала // Управление развитием персонала. - 2012. - № 1. - С. 6-10
7. Романов А.Н., Торопцов В.С., Григорович Д.Б. Технология дистанционного обучения в системе заочного экономического образования. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000.
8. Обзор платформ для организации дистанционного обучения. - [Электронный ресурс]. - URL: http://www.rekuklet.ru/blog/information_systems/1735.html

-
9. Современные платформы для дистанционного обучения: широкий выбор, безграничные возможности. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/sovremennyye-platformyi-dlya-distanczionnogo-obucheniya-shirokij-vyibor,-bezgranichnyie-vozmozhnosti>
10. Ходак Е. Организация системы дистанционного обучения в компании. - [Электронный ресурс]. - URL: http://www.hr-journal.ru/articles/op/op_950.html
11. Селиванова Е.Ю., Коропец О.А. Эффективность использования дистанционных систем обучения персонала в условиях кризиса // «Human Progress». – Том 2 № 11. – 2016. - http://progress-human.com/images/2016/Tom2_11/Selivanova_Koropets.pdf
12. Организация системы дистанционного образования. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.elitarium.ru/distancionnoe-obrazovanie-obuchenie-sistema-organizacija>.
13. Что такое LMS: Система управления обучением. - [Электронный ресурс]. - URL: <http://hr-portal.ru/blog/chto-takoe-lms-sistema-upravleniya-obucheniem>

ORGANIZATION OF DISTANCE LEARNING SYSTEM IN A COMPANY

Ekaterina Selivanova

Master student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Olga Koropets

PhD, assistant professor in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article is devoted to the management process of distance learning in a company and its implementation. Phased model is proposed of the distance learning system implementation that allows you to start the additional education system (AES) project successfully. At the first stage objectives should be formulated, that are pursued by the company when choosing distance training method. The second and the third stages are the choice of a software and platforms for the future system. In the fourth stage it is proposed to pay particular attention to drafting of normative documents regulating distance learning processes, as well as to present a new system to company's employees properly with all the system's advantages and possibilities. In one of the stages a review

of existing platforms is presented for the distance learning systems organization; description of the Learning Management System and her appointment are presented. Highlights are commented that need special attention during AES implementation.

Key words: training; corporate training; staff development; distance learning system; introduction of additional education system; stages of implementation of additional education system.

JEL Code: M53; M15.

References

1. Aksenov E.A. Human Resource Management. - Ed. 2nd., Revised. and ext. - M.: Unity-Dana, 2012. - 94 p.
2. Bakalov V.P., Kruk B.I., Zhuravleva O.B. Distance learning: the concept, content management. M.: Island «Hotline», «Radio and Communication», 2008, 14 pp.
3. Vorotyntseva T., Nedelin E. Building a personnel training system. [Text] M.: Speech 2014.
4. Zhukov B.M. Modern trends in personnel management. - M.: Academy of Natural Sciences, 2011. - 147 p.
5. Ibragimov I.M. Informationsionnye technology and distance learning tools: Proc. allowance for students. Executive. Proc. institutions / Ildar Ibragimov Maratovich; Ed. AN Kovshova. - Moscow: Publishing Center «Academy», 2005. - 336 p.
6. Nosyreva I.G. Modern forms and methods of training // Management of development staff. - 2012. - № 1. - S. 6-10.
7. Romanov A.N., Toroptyev V.S., Grigorovich D.B. distance learning technology in the system of economic education in absentia. - M.: UNITY-DANA 2000.
8. Review of platforms for distance learning. - URL: http://www.rekuklet.ru/blog/information_systems/1735.html
9. Modern platform for distance learning: a wide range, unlimited possibilities. - URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/sovremennyye-platformyi-dlya-distanczionnogo-obucheniya-shirokij-vyibor,-bezgranichnyie-vozmozhnosti>
10. Hodak E. Organization of distance learning system in the company. - URL: http://www.hr-journal.ru/articles/op/op_950.html
11. Selivanova E., Koropets OA Effective use of distance learning systems personnel in crisis // «Human Progress». - Volume 2 № 11. - 2016. - http://progress-human.com/images/2016/Tom2_11/Selivanova_Koropets.pdf

12. The system of distance education. - URL: <http://www.elitarium.ru/distancionnoe-obrazovanie-obuchenie-sistema-organizacija>.

13. What is the LMS: Learning Management System. - URL: <http://hr-portal.ru/blog/chto-takoe-lms-sistema-upravleniya-obucheniem>

Contact

Ekaterina Selivanova

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

Selivanova1992@inbox.ru

Olga Koropets

Ural State University of Economics

62-455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

okor78@mail.ru