

# ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR КАК ИННОВАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

## СИСТЕМА E-LEARNING В КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ

*Галанина Анна Юрьевна, Махмудова Ирина Николаевна*

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

**Аннотация.** В статье раскрыты методы развития персонала посредством электронного обучения. Описаны эффективные способы обеспечения простых, доступных и эффективных средств корпоративного обучения. Приведены преимущества и недостатки электронного e-Learning обучения.

**Ключевые слова:** обучение, корпоративное обучение, электронное обучение.

В современных условиях рынка от квалифицированных специалистов напрямую зависит успех деятельности всей организации. Так, важным инструментом развития компании является инвестирование в людей, что подразумевает под собой как привлечение людей со стороны, так и обучение, ротация штатного персонала. Непрерывное обучение персонала становится необходимостью, в связи с быстрыми темпами развития технологий и техники, изменениями в нормативной базе, появлением новых продуктов и изделий.

Существуют разные методы обучения персонала: направление сотрудников в учебные центры, привлечение наставников для передачи необходимых знаний и формирование учебных центров, повышение квалификации. Однако использование этих методов в лучшем случае не влияет на производственные мощности компании: время уходит в пустую, деньги, обучение «не тех» сотрудников, приводит к замедлению темпов роста и к потерям позиций на рынке.

Сегодня наиболее эффективным способом, обеспечивающим простые, доступные и эффективные средства корпоративного обучения является e-Learning, или электронное обучение. Качественное внедрение данной системы обучения персонала позволяет достигать высоких результатов производственной деятельности, решить задачи повышения квалификации и обучения персонала, затратив минимум времени и де-

нег. Существование множества площадок и программ для проведения вебинаров, таких как Skype, GoToMeeting дает возможность проведения интерактивных курсов при использовании минимального технического обеспечения. Такой подход позволит в несколько раз оптимизировать затраты на обучение.

Рассмотрим преимущества электронного обучения сотрудников:

1. Сокращение расходов на обучение. Для организации очного корпоративного тренинга или семинара необходимы затраты на помещение, тренера, разработку программы. Кроме того, расходы на раздаточные материалами, кофе-брейки, оплату командировок для сотрудников, которые едут на учебу в другой город. Если компания постоянно набирает новых сотрудников, затраты на тренинги будут регулярными. Поэтому в конечном итоге электронное обучение более выгодно – компания вкладывает деньги в создание курса единожды.

2. Большой охват аудитории. Электронный курс может проходить любое количество пользователей одновременно с любых устройств — стационарного ПК, смартфонов или планшетов.

3. Отсутствует привязка к месту обучения. Курс могут проходить все сотрудники одновременно, независимо от их географического расположения.

4. Возможность быстро оценить эффективность. В системе дистанционного обучения вы можете увидеть прогресс обучения ученика и узнать, как он прошел курс.

5. Удобство в адаптации новых сотрудников. При введении нового сотрудника в курс дел, часто, его прикрепляют к более опытному сотруднику. Так или иначе, опытному специалисту придется потратить рабочее время на адаптацию нового коллеги. Очевидно, что эффективно выполнять собственные задачи при этом удастся сложнее. В больших компаниях существуют отделы по обучению персонала. Но если на предприятии работает до 100 человек, создавать такой отдел может быть невыгодно. В худшем случае новые сотрудники получают стопку инструкций и обучающих материалов и будут предоставлены сами себе. Это неэффективный сценарий.

6. Программы для обучения включают в себя ряд упражнений и практических заданий с использованием мультимедийных решений. Такая технология делает учебный процесс увлекательным, более доступным для понимания, усвоения и запоминания.

Множество российских организаций успешно используют систему e-Learning. Среди них крупные промышленные корпорации «Сибнефть», «Норильский никель», Сбербанк России, МПС, «Северсталь», сетевая

компания «Сибирское здоровье», центр медицинских услуг «ИНВИТРО» и другие.

Так, в Сбербанке применяется программа корпоративного обучения для определенных должностных лиц «Вводный курс по банковским продуктам». Курс включает в себя персонализированные учебные материалы, а также мощную платформу для освоения программы – средства, доступные сотрудникам в режиме онлайн. В проекте сосредоточены основные достижения системы электронного обучения в период применения дистанционных технологий в организации. Программа является одной из самых эффективных и масштабных систем корпоративного обучения на территории РФ (по версии Центра Разработки Мультимедийных Материалов (ЦРММ)).

В то же время у электронного обучения имеются свои недостатки, такие как:

1. Разреженное внимание. При обучении работников на дому или отсутствии контроля успеваемости – возможно их расслабленное отношение к обучению;

2. Неоднозначное восприятие. В коллективах, где преобладают работники среднего и старшего возраста имеет место консервативное понимание процесса обучения и, как следствие, внедрение электронной формы обучения будет принято с сомнением и/или недопониманием

3. Перевес в сторону передачи знаний, а не формирования навыков. Исторический успех электронных курсов связан с возможностью передать знания в быстрой, удобной и разнообразной форме. Что касается формирования навыков, то для e-Learning сегодня – это передний край развития, и не все методики пока отработаны.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, следует отметить, что обучение персонала играет важную роль в успешности организации. Очевидно, что на современном этапе развития возникают реальные причины обучения персонала дистанционным методом. E-learning приобретает всю большую актуальность в связи с относительной выгодой по временным и материальным затратам. Недостатки электронной формы обучения поможет сгладить комбинирование электронной и очной формы обучения.

### **Библиографический список**

1. Бутырская Н., Турашова Н. Очные или электронные курсы для корпоративного обучения: что лучше? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://levellab.ru/blog/online-vs-offline> (20.09.2020) в России.

2. E-learning: виртуальное обучение – реальные результаты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://premiummanagement.com/blog/e-learning> (20.09.2020) в России.

3. Петровский А. А. Обучение персонала с применением дистанционных технологий. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-personala-s-primeneniem-distsionnyh-tehnologiy/viewer> (20.09.2020) в России.

4. Передельский П. А. Дистанционные технологии в обучении персонала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnye-tehnologii-v-obuchenii-personala-1/viewer> (20.09.2020) в России.

5. Дистанционное обучение персонала: плюсы и минусы. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://synergycorp.ru/articles/10/194/> (20.09.2020) в России.

## SYSTEM OF ELECTRONIC LEARNING IN CORPORATE LEARNING

*Galanina Anna Yurievna, Makhmudova Irina Nikolaevna*

*Samara national research University, Samara*

**Abstract.** The article reveals the methods of personnel development through e-learning. Describes effective ways to provide simple, affordable and effective corporate training tools. The advantages and disadvantages of electronic e-Learning training are given.

**Key words:** training, corporate training, e-learning.

## ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ТРАНСФОРМАЦИИ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ НАЙМА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

*Соколова Ирина Андреевна, Ранюк Валентина Васильевна*

*ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»,*

*г. Москва*

**Аннотация.** Цифровизация процессов в управлении персоналом является тенденцией и причиной проблем управления. Авторы обозначили выводы по проблематике цифровизации управленческих процессов и по возможностям, предоставляемыми цифровыми технологиями сотруднику службы управления персоналом. В статье рассматриваются тенденции трансформации технологий найма, валидных требований,