

Бардокина Екатерина Денисовна,

магистрант направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,
АНО ВО «Белгородского университета кооперации, экономики и права»,
Российская Федерация, 308023, г. Белгород, ул. Садовая, 116 А

ОНЛАЙН ОБУЧЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается сущность развития персонала, перечислены составляющие его элементы, акцент сделан на обучение персонала в онлайн формате, выделены преимущества и направления онлайн обучения, рассмотрены его перспективные технологии.

Ключевые слова: развитие персонала, обучение, онлайн обучение, цифровизация.

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации [4, с.251]. Ранее приобретенные профессиональная подготовка, навыки и умения не столь ценны, как раньше. А потому любому специалисту нужно регулярно получать новые знания [3, с.455] и совершенствоваться в своем деле. Сотрудник с низкой квалификацией наносит ущерб организации и, в случае сокращения, превращается в первого кандидата на увольнение [11]. Все чаще руководство организаций проявляет интерес к данному вопросу и готово вкладывать финансовые ресурсы в развитие работников, обеспечивать существующий обмен опытом между ними и получать новые знания, умения и навыки [10, с.110]. С учетом вышеизложенного, подчеркнем значимость развития персонала как одной из важнейших составляющих повседневной работы руководителя организации в современном обществе. Опре-

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

деляясь с понятийным аппаратом рассматриваемой проблематикой, хотелось бы обратить внимание на то, что понятие «развитие персонала» отличается многообразием субъективных подходов.

Темнова И. О. трактует развитие персонала как комплекс мероприятий, осуществляемых организацией для своих сотрудников, и направленный на наиболее полное раскрытие профессионального, личностного и творческого потенциала каждого из них [7, с.29].

Арутюнян А.С. определяет развитие персонала как комплекс различных мероприятий, которое охватывает как стадии подготовки и переподготовки кадров, так и стадии повышения квалификации и профессионального роста мастерства людей различных возрастных категорий с разным опытом работы [2, с. 197].

По нашему мнению, развитие персонала - проведение многообразных мероприятий, которые способствуют в полном объеме раскрыть весь потенциал сотрудника организации, его личностному росту и развитию, и способности вносить вклад в деятельность организации.

Развитие персонала включает обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала, профессиональную адаптацию, оценку, планирование карьеры, формирование кадрового резерва и ротацию персонала. Современные реалии определяют новые формы развития персонала, которым относятся формат дистанционного обучения сотрудников, разнообразные тренинги для управленческого звена, необходимость создания центров развития персонала.

Мы считаем, что обучение персонала играет первостепенное значение как для работника, так как и для работодателя. Данная составляющая развития персонала играет важную роль в современном цифровом пространстве.

В настоящее время цифровизация выступает катализатором развития бизнес-инноваций, отметим, что наряду с предоставляемыми

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

возможностями внедрение цифровых технологий способствует возникновению новых вызовов. Следовательно, высшему руководству организаций необходимо активно использовать средства цифровизации, чтобы повысить уровень производительности и четко понимать, как необходимо развивать персонал в цифровой среде [6, с.170].

Пандемия COVID-19 в полной мере продемонстрировала бизнесу необходимость организовывать и развивать обучение персонала и коммуникации в формате онлайн, которые способствуют быстрой переориентации персонала с офисной работы на удаленную, адаптации к резко меняющимся обстоятельствам ведения бизнеса, освоиванию новых навыков. Для эффективного онлайн обучения необходима современная инфраструктура, где главную роль играют автоматизированные решения, которые помогут настроить гибкие программы развития навыков дистанционной работы и удаленного управления бизнес-процессами, а также продолжать обучение специалистов [5].

По данным Training Industry Magazine, последствия пандемии в настоящее время, активно проявляются и данный факт обусловил основные тенденции обучения, а именно, организации изменяют учебные программы-56%, организации, которые пострадали от изменений из-за COVID-19-62%, в 2021 году необходимо вкладывать средства в обучение сотрудников организации, также происходит увеличение за год на 16% доля виртуального обучения [8].

Мы полагаем, что новые реалии требуют от сотрудников и работодателей быстрой адаптации, которая подразумевает постоянное обновление существующих навыков и самообразование и как следствие переход на цифровое обучение персонала.

Мы считаем, целесообразным, выделить ряд преимуществ онлайн-обучения: сегментация в персональную область знаний; оптимизация рабочего времени; появление современных школ онлайн-тренингов [9]. По

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

нашему мнению, для онлайн обучения приоритетными направлениями являются: цифровой контент обучения, платформы цифрового обучения, увеличение команд по предоставлению цифрового обучения.

На основе вышеизложенного необходимо выделить перспективные технологии для обучения:

1) Creator's platforms или платформы пользовательского контента, которые позволяют создавать собственные анимированные видео, элементы дизайна и полноценные онлайн-курсы. Выступают инструментом для внутренних экспертов организации для разработки образовательного продукта для коллег.

2) Performance Management или управление результативностью – данные системы позволяют организовать всестороннюю оценку компетенций и результативности сотрудников, проконтролировать эффективность выполнения ими рабочих задач после обучения.

3) Learning Experience Platform, LXP - платформа подбора и рекомендации обучения, которая обедняет все, что нужно для обучения персонала: курсы, тесты, вебинары, образовательные мероприятия и рекомендации по развитию навыков в одном интерфейсе, что очень удобно при использовании.

4) Skills Taxonomy или таксономия навыков, позволяющая создавать единые правила наименования и тегирования навыков для их унификации в сквозной системе управления персоналом - при найме, адаптации и обучении, что способствует унифицированию образовательного контента от разных провайдеров и автоматизации поиска кандидатов с нужными навыками [1].

На основе сего вышеизложенного, можем сделать вывод, что для поддержания конкурентоспособности руководителям организаций предстоит постоянно обучать своих сотрудников и выбирать онлайн формат.

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

Это с большой вероятностью приведёт к переформатированию всей системы обучения.

Список литературы

1. 6 самых перспективных технологий для корпоративного обучения. – Текст : электронный. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/6-samykh-perspektivnykh-tekhnologiy-dlya-korporativnogo-obucheniya/> (дата обращения : 11.11.2021).
2. Арутюнян А. С. Сущность развития персонала / А. С. Арутюнян. – Текст : непосредственный // Вестник университета ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет». – 2016. – № 9. – С. 196-199.
3. Болотова И. С. Эффективное использование человеческого потенциала - основа экономического развития организаций / И. С. Болотова. – Текст : непосредственный // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1 (49). – С. 455-459.
4. Гребеник Л. Г. Диалектическое взаимодействие развития и обучения персонала в организации: эффективные подходы и практика внедрения / Л.Г. Гребеник. – Текст : непосредственный // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2011. – № 3 (39). – С. 251-257.
5. Новый взгляд на корпоративное обучение: какие тренды появились во время пандемии 2020. – Текст : электронный. – URL: <https://www.mirapolis.ru/blog/noviy-vzglyad-na-korporativnoe-obuchenie/> (дата обращения: 28.10.2021)
6. Роздольская И. В. Системный взгляд на достижение стратегических HR-целей компаний на основе применения инновационных форм и методов кадрового консалтинга / И. В. Роздольская, В. Н. Ходыревская, М. Е. Ледовская. – Текст : непосредственный // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2021. – № 3 (88). – С. 164-175.
7. Темнова И. О. Развитие работников в системе управления персоналом организации / И. О. Темнова. – Текст : непосредственный // Вестник науки и образования. – 2018. – № 11 (47). – С. 27-32.
8. Тренды в обучении и развитии персонала - 2021. – Текст : электронный. – URL: <https://uprav.ru/blog/trendy-v-obuchanii-i-razvitii-personala-2021/> (дата обращения : 08.10.2021)

Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики

9. Цифровое обучение персонала в пост-пандемическом мире. Статистика и перспективы на 2021 год. – Текст : электронный. – URL: <https://retail-loyalty.org/news/tsifrovoye-obuchenie-personala-v-post-pandemicheskom-mire-statistika-i-perspektivy-na-2021-god/> (дата обращения: 09.10.2021)
10. Цыганкова Л. А. Развитие персонала как элемент развития организации / Л. А. Цыганкова. – Текст : непосредственный // Постулат : Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема. – 2021. – № 1 (63). – С. 110.
11. Эффективное развитие персонала в организации. – Текст : электронный. – URL: <https://www.kom-dir.ru/article/1939-effektivnoe-razvitie-personala> (дата обращения: 11.11.2021)