Внутрикорпоративный обучающий портал как фактор формирования образовательной среды современной организации

Баранова Екатерина Кирилловна, студент магистерской программы «Управление персоналом» факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация); e-mail: ebaranova-14-06@edu.ranepa.ru

Научный руководитель:
Войнаровская Людмила Ивановна, доцент кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат исторических наук, доцент; e-mail: voynarovskaya-li@ranepa.ru

Аннотация
В статье рассмотрены преимущества внутрикорпоративного обучающего портала, а также выделены современные инструменты обучения персонала, позволяющие создать эффективную образовательную среду в организации.

Ключевые слова: информационные технологии обучения, внутрикорпоративный обучающий портал, образовательная среда, дистанционные формы обучения

Intracorporate Learning Portal as a Factor of the Educational Environment Formation of Modern Organization

Ekaterina K. Baranova, MA Student of the Faculty of Social Technologies, North-West Institute of Management of RANEPA (Saint Petersburg, Russian Federation); e-mail: ebaranova-14-06@edu.ranepa.ru

Academic Supervisor:
Ludmila I. Voynarovskaya, Associate Professor of North-West Institute of Management of RANEPA (Saint Petersburg, Russian Federation), PhD in History; e-mail: voynarovskaya-li@ranepa.ru

Abstract
The article explores the advantages of an intracorporate learning portal and highlights modern teaching tools for creating an effective corporate environment for education.

Keywords: learning information technologies, incorporate learning portal, educational environment, distance learning

Нет сомнений в том, что в современном мире обучение персонала играет особую роль. В условиях активной роботизации и автоматизации бизнес-процессов требования к компетенции специалистов существенно возрастают, что требует создания новых условий обучения персонала. Новшества экономики обуславливают необходимость для организаций соответствовать новым трендам, используя современные информационные технологии обучения.

Исследования в области обучения персонала организации и мнение практикующих HR-специалистов показывают, что сегодня этот вопрос актуален для большинства организаций. Высокий уровень культуры обучения в организациях оказывает влияние на продуктивность их работников: продуктивность работников в таких компаниях выше на 37%; вероятность того, что работники будут обладать навыками, необходимыми в будущем, выше на 58%; быстрая реакция на потребности клиентов выше на 34% и т. д. [3]. Таким образом, одной из приоритетных задач организации становится информатизация образования, условием которой является создание внутрикорпоративной образовательной среды, отвечающей современным требованиям использования новых информационных технологий обучения.

В настоящее время существует несколько факторов, вызывающих потребность в изменении образовательной среды организации: необходимость отрыва от рабочего процесса для прохождения обучения; неэффективность традиционных форматов обучения для некоторых областей знаний; текучесть кадров, результатом которой является потеря знаний; низкая мотивация к обучению и самообучению.

Вопросы обучения и развития персонала, их особенности, разработки методологических подходов к построению системы обучения и развития персонала рассмотрены в работах М. Армстронга, М. И. Магуры, М. Б. Курбатовой, Кибанова А. Я., П. М. Сенге и др. Также проблемы поиска новых решений в области обучения и развития персонала нашли отражение в материалах теоретиков и практиков в области HR, в обсуждениях данных вопросов в профессиональном сообществе в рамках таких ежегодных мероприятий, как Санкт-Петербургский международный форум труда, Выставка и форум “HRM Expo”, Всероссийский образовательно-кадровый форум «Траектория развития», Международная конференция «Больше чем обучение: как добиться изменения поведения?» и др.

Под образовательной средой организации мы понимаем комплекс информационных образовательных ресурсов, обеспечивающий обучение работников вне зависимости от места и времени, основой которого является интерактивный учебный контент, позволяющий обучающимся работать онлайн с электронными курсами, наглядными материалами и проверочными заданиями, а также пространство для онлайн-взаимодействия.

Основной целью создания образовательной среды является поддержка постоянного развития персонала, которая должна содержать в себе различные виды обучающих программ, направленных на различные цели.

Очевидно, что образовательная среда современной организации должна решить следующие задачи:

- обеспечить возможность внесения, хранения, изменения и удаления персональной информации, необходимой для участия в образовательных программах;
- обеспечить доступ к персональной информации всем работникам, участвующим в образовательном процессе;
- использовать различные формы, средства, методы и инструменты обучения;
- обеспечить возможность удаленного доступа к обучающим материалам;
- обеспечить возможность постоянного доступа к материалам для самостоятельного изучения;
- обеспечить возможность передачи знаний между работниками;
- облегчить процесс адаптации новых работников;
- повысить мотивацию к обучению;
- обеспечить мониторинг потребностей работников в обучении посредством обратной связи.

Нет сомнений в том, что способом решения этих задач может стать создание интегрированной образовательной среды в любой организации в виде корпоративного обучающего портала.

Как правило, корпоративный обучающий портал организации представляет собой «виртуальный корпоративный университет», однако последний предполагает наличие системности обучения, определенной целями и стратегией компании [5]. Так, например, в исследованиях Ассоциации менеджеров России корпоративный университет определяется как «система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией в рамках развития организации и разработанная для всех уровней руководителей и специалистов» [2]. Обучающий портал призван быть частью корпоративного университета, выступая инструментом реализации обучающих программ, но этим он не ограничивается. Обучающий портал позволяет работникам не только получать список электронных материалов, по которым можно пройти обучение, регистрироваться на обучающие курсы, проходить электронное обучение и видеть свои достижения в процессе обучения, но и отвечает современным трендам [4] корпоративного онлайн-обучения, таким как предоставление возможности быстрого изучения материалов, необходимых «здесь и сейчас», предоставление широкого круга инструментов представления информации в разных форматах, возможность возвращения к ранее изученным материалам по мере необходимости, быстрый поиск и использование в работе пройденного материала, доступ к материалам в любое время и в любом месте и пр. Из вышесказанного можно сформулировать следующее определение корпоративного обучающего портала: это электронная образовательная среда, являющаяся частью корпоративного университета и обеспечивающая процессы создания и реализации обучающих материалов, а также выступающая инструментом формирования корпоративной базы знаний.

Так, корпоративный обучающий портал, будучи информационной системой, позволяет собирать, хранить и обрабатывать статистические данные, которые могут представлять интерес для руководителя. На основе этих статистических данных можно выявлять самые востребованные и популярные материалы, активность работников, процент выполнения обязательных к освоению курсов и многое другое, так как хорошо спроектированная информационная система позволяет очень гибко настраивать метрики и формировать детальные отчеты, отвечающие целям сбора статистики. Такая информация также позволит службе персонала контролировать процесс обучения работников, оценить эффективность электронных курсов.

Обучающий портал современной организации обладает следующими преимуществами:

- гарантирует доступ к порталу всем работникам организации с любого устройства, имеющего доступ в интернет;
- позволяет регистрироваться на обучающие программы, актуальные для определенных категорий работников, персонализирует обучение;
- позволяет разрабатывать программы обучения, наполнять их релевантным контентом в зависимости от целей курса;
- решает задачи непрерывного обучения без отрыва от рабочего процесса, задачи сокращения времени адаптации новых работников;
- решает задачу сохранения знаний в условиях текучести кадров, а также обучения кадров без опыта работы;
- дает мгновенную обратную связь и оценку результатов обучения;
- поддерживает ситуационное обучение;
- повышает качество коммуникации и управления;
- максимизирует эффективность затрат.

Следует отметить, что инструментарием по обучению персонала на корпоративном обучающем портале являются дистанционные методы обучения, которые позволяют осваивать актуальный материал без отрыва от производства, в удобное время, с использованием имеющихся средств связи и цифровых устройств. Обучающие видеоролики, мастер-классы и тренинги, проходящие онлайн, фото- и видеоинструкции и прочий инструментарий не требуют долгосрочного обучения и больших финансовых вложений по сравнению с традиционным обучением, переподготовкой и повышением квалификации, но позволяют работникам в кратчайшие сроки адаптироваться и обучиться каким-либо новшествам, что повышает их продуктивность и конкурентоспособность организации в целом. Классические курсы, тренинги и прочие обучающие программы по-прежнему применяются, здесь затраты организации остаются неизменными, однако обучающий портал позволяет максимизировать пользу от единожды проведенного тренинга. Это достигается посредством краткости аудиовизуальных материалов; повторного использования единожды проведенных образовательных программ; интегрированности обучения в рабочий процесс, что сокращает затраты на командировки и сокращает число затраченных на обучение человеко-часов; неограниченности числа обучающихся, что сводит к минимуму необходимость повторных проведений обучающих программ; формирования значительной части материалов не профессиональными преподавателями или экспертами, а самими сотрудниками для своих коллег.

Применение дистанционных методов обучения с помощью корпоративной системы управления персоналом в достаточной степени действенно. Так, пользуясь внутрикорпоративным порталом обучения и имея доступ к его ресурсам в любое время, где есть доступ в интернет, работник получает возможность использовать ресурсы корпоративной системы, тем самым закрепляя свои знания и накапливая, прежде всего, опыт профессиональной деятельности.

Остановимся подробно на некоторых дистанционных формах обучения персонала, наиболее эффективных в онлайн-обучении работников. Для наглядности в таблицах приведены отличительные особенности каждого из предлагаемых форматов обучения, серым цветом выделены свойственные рассматриваемому формату характеристики. В столбцах представлены противоположные друг другу особенности, для одних форматов обучения они могут быть взаимоисключающими, для других допустимо применение любого варианта.

Аудиовизульные мини-лекции — короткий обучающий видеоматериал, длительностью не более 15 минут, применяющийся для индивидуального освоения учебного материала с установленным сроком прохождения и обязательным контролем усвоения с целью адаптации новых работников или информирования персонала об актуальных изменениях в организации (таблица 1).

Таблица 1

Особенности формата обучения «Аудиовизуальные мини-лекции»

Формат обучения	
С преподавателем	Без преподавателя
Обязательный материал	Необязательный материал
С контролем усвоения	Без контроля усвоения
Индивидуальная работа	Работа с группой

Особенности использования аудиовизуальных мини-лекций:

1. Проводятся без участия преподавателя / автора курса / организатора.

2. Материал обучающей программы обязателен к освоению.
3. Предусмотрен контроль усвоения материала — простой тест.
4. Материал можно просматривать в любое время.
5. Предусмотрена индивидуальная работа работника.

Так как материал таких мини-лекций является обязательным к ознакомлению, для них должен быть установлен срок прохождения. При этом ответственность за прохождение курса ложится на плечи самого слушателя и его непосредственного начальника, т. к. целью этих обучающих материалов является не тестирование работников, а создание комфортных условий для освоения нового материала с правом на ошибку.

Онлайн-обучение — групповое дистанционное обучение неограниченной длительности с участием преподавателя / автора курса, проводящееся с использованием средств связи для большого количества участников, целью которого является совершенствование существующих или формирование новых компетенций (таблица 2).

Таблица 2

Особенности формата «Онлайн-обучение»

Формат обучения	
С преподавателем	Без преподавателя
Обязательный материал	Необязательный материал
С контролем усвоения	Без контроля усвоения
Индивидуальная работа	Работа с группой

Особенности прикладного использования системы «Онлайн-обучение» заключаются в следующем:

1. Такая форма обучения, как онлайн, проводится с участием преподавателя / автора курса.
2. Материал обучающей программы может быть обязателен к освоению некоторыми категориями работников в соответствии с их индивидуальными планами развития, а также может быть доступен по желанию.
3. Предусмотрен контроль усвоения материала — комплексная оценка в форме предусмотренной автором курса.
4. Материал может быть записан и доступен только участникам обучающей программы или доступен всем в виде обучающего видеоматериала (см. далее).
5. Обучение проводится в группах.

Это самый многовариативный формат обучения, его целесообразно применять для длительных курсов, результатом прохождения которых является совершенствование навыков или получение новых.

Обучающий видеоматериал — дистанционный курс неограниченной длительности, проводящийся с использованием средств связи для большого количества участников с записью материала с целью развития общих компетенций или саморазвития (таблица 3).

Особенности:

Проводится с участия преподавателя / автора курса.

Материал обучающей программы необязателен к освоению.

Не предусмотрен контроль усвоения материала.

Запись можно просматривать в любое время.

Таблица 3

Особенности формата обучения «Обучающий видеоматериал»

Формат обучения	
С преподавателем	Без преподавателя
Обязательный материал	Необязательный материал
С контролем усвоения	Без контроля усвоения
Индивидуальная работа	Работа с группой

Такие обучающие видеоматериалы могут быть серией трансляций, посвященных одной тематике, могут проходить с определенной периодичностью или разово, у любого работника в любое время будет доступ к записям трансляций.

Наставничество — индивидуальное дистанционное и / или очное обучение неограниченной длительности на постоянной основе, проводящееся с целью развития или освоения нового навыка или компетенции или с целью индивидуальной подготовки к переходу на новую должность (таблица 4).

Таблица 4

Особенности формата обучения «Наставничество»

Формат обучения	
С преподавателем	Без преподавателя
Обязательный материал	Необязательный материал
С контролем усвоения	Без контроля усвоения
Индивидуальная работа	Работа с группой

Особенности данного формата системы обучения таковы:

1. Обучение проводится с участием преподавателя / автора курса.
2. Материал обучающей программы может быть обязателен к освоению некоторыми категориями работников в соответствии с их индивидуальными планами развития, а также может быть доступен по желанию.
3. Предусмотрен контроль усвоения материала — комплексная оценка в форме, предусмотренной автором курса.
4. Материал доступен только подопечному обучающей программы.
5. Обучение проводится только индивидуально.

Данный формат обучения целесообразно использовать как инструмент для подготовки персонала к продвижению по карьерной лестнице или как удобный инструмент передачи знаний от увольняющихся работников к их преемникам. Он может содержать в себе набор любых других форматов обучения, хранящихся в системе обучения, может содержать в себе индивидуальные задания для подопечных и многое другое.

Таким образом, изучение дистанционных образовательных технологий показывает, что разные форматы обучающих материалов могут включать как один вид интерактивного контента, так и комплекс материалов, наполняя корпоративный образовательный портал актуальными курсами и релевантным контентом в зависимости от их целей, например: видеолекции, интерактивные анимационные видеоролики, live-трансляции, текстовые статьи, опросы, тесты, кейсы, чек-листы и др., — что позволит разрабатывать персонализированные программы обучения персонала.

Кроме того, все теоретические и практические источники сходятся во мнении, что система развития персонала должны быть комплексной и поддерживаться другими системами организации, такими как мотивация персонала, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, а также хорошо отлаженной системой менеджмента рабочих процессов.

Д. Андерсон, автор книги «Канбан. Альтернативный путь в Agile», утверждает, что при обеспечении должного баланса рабочей нагрузки обладатели свободного времени начнут тратить его на самосовершенствование, нередко в этом случае люди стараются заниматься совершенствованием навыков, рабочих инструментов, отношений с коллегами [1]. Это значит, что, во-первых, эффективность образовательной среды во многом зависит от различных факторов, в том числе и менеджмента наравне с системой мотивации и продуманной системой карьерного роста, а, во-вторых, наличие свободного времени обеспечит возможность авторам создавать курсы, а слушателям проходить их.

Основной рекомендацией по формированию образовательной среды в современной организации является создание корпоративного обучающего портала с целью информатизации образования, решающего задачи непрерывного обучения без отрыва от рабочего процесса, задачи сокращения времени адаптации новых работников, вопрос сохранения знаний в условиях текучести кадров, а также обучения кадров без опыта работы. Возможности, которые предоставляет обучение с помощью корпоративного обучающего портала, могут выступать мотиватором для персонала к прохождению обучающих программ, таким образом подтверждая его способность и стремление к саморазвитию и обучению. Это в долгосрочной перспективе будет способствовать престижу организации.

Литература

1. *Андерсон Д.* Канбан. Альтернативный путь в Agile / Дэвид Андерсон. Пер. с англ. А. Коробейникова. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017. 331 с.
2. Ассоциация менеджеров России. Корпоративные университеты в российской и зарубежной практике. М., 2002. 8 с.
3. *Джафарова З., Жирновская А.* Корпоративная образовательная среда как главный тренд 2020 года [Электронный ресурс]. URL: https://theoryandpractice.ru/posts/17778-korporativnaya-obrazovatelnaya-sreda-kak-glavnyy-trend-2020-goda (дата обращения: 16.09.2020).
4. *Ильина С., Кокоулина О.* Шесть трендов корпоративного онлайн-обучения, которые нельзя игнорировать [Электронный ресурс]. URL: https://vc.ru/future/55431-shest-trendov-korporativnogo-onlayn-obucheniya-kotorye-nelzya-ignorirovat (дата обращения: 16.09.2020).
5. *Ключарев Г. А., Пахомова Е. И.* Корпоративное образование: новая альтернатива государственным программам в сфере профессионального образования [Электронный ресурс] // Вопросы образования. 2007. № 2. С. 117–139. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obrazovanie-novaya-alternativa-gosudarstvennym-programmam-v-sfere-professionalnogo-obrazovaniya (дата обращения: 16.09.2020).