

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ПЕРСОНАЛА ПОСРЕДСТВОМ ИНФОРМАЦИОННОГО СЕРВИСА

Коновалова М.А.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Осипович В.С. – кандидат технических наук, доцент

Проанализированы преимущества и недостатки дистанционного метода обучения персонала компании с помощью разработанного информационного сервиса.

Цель работы - обучение персонала с точки зрения работодателя и самого специалиста. Так, например, цели обучения с точки зрения работодателя включают в себя организацию и формирование персонала управления; овладение умением определять, понимать и решать проблемы; интеграцию персонала; адаптацию; внедрение нововведений. Цели непрерывного образования с позиции работника: поддержание на уровне и повышение квалификации; приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности; развитие способностей в области планирования и организации производства.

Существует два вида обучения: обучение без отрыва от производства и обучение с отрывом от производства. Обучение без отрыва от производства происходит в обычной рабочей обстановке: обучаемый сотрудник использует настоящие рабочие инструменты, оборудование, документацию или материалы, которыми он будет пользоваться и после завершения курса обучения. Обучение с отрывом от производства осуществляется вне рабочего места с применением учебных инструментов и оборудования. Обучение с отрывом от основной работы может производиться в производственных помещениях компании-работодателя, в центре обучения, который посещают работники нескольких различных компаний, или в учреждении образования.

С помощью разработанного информационного сервиса, используемого для обучения рабочего персонала, были проанализированы методы обучения с отрывом от производства, в частности, речь идет о дистанционном образовании. В онлайн режиме компании предоставляют сотрудникам доступ к учебному portalу, где содержатся необходимые для них материалы: книги, видеоуроки, лекции, электронный курсы. У каждого сотрудника есть логин и пароль. Они могут в любое время зайти на портал с компьютера, планшета, смартфона и изучить нужный материал, а затем пройти тест. Руководитель обучения может проследить за тем, сколько времени тратят его сотрудники на обучение, какие ошибки допускают в тестах и т.д.

К выявленным преимуществам данного вида обучения можно отнести следующее: 1) расширенный охват – одновременно можно обучать сотрудников из нескольких филиалов; 2) общая база знаний – все учебные материалы хранятся в одном месте, а доступ к ним есть у каждого сотрудника компании; 3) аттестация на автомате – составив электронный тест, можно проводить проверку знаний сразу во всех филиалах, при этом нет необходимости тратить время на обработку результатов, так как система делает это автоматически; 4) сокращение издержек – бизнес-тренерам не нужно объезжать все филиалы и читать лекции, вся необходимая информация содержится на портале; 5) мобильное обучение – все материалы можно открыть с помощью планшета или телефона в любое удобное время. 6) вариативность – лекции, вебинары, игры, тесты, программы – дистанционное обучение позволяет подобрать наиболее удобный для сотрудников формат.

Недостатками данного метода являются: 1) расширение штата – для того, чтобы управлять учебным порталом и создавать электронные курсы, необходимо дополнительно нанять персонал; 2) необходимость постоянного доступа к источникам информации – для данного вида обучения требуется хорошая техническая оснащенность, однако не все имеют желание постоянно проводить время с использованием электронного устройства и интернета; 3) письменная основа обучения – для некоторых отсутствие возможности изложить свои знания также и в словесной форме может стать камнем преткновения; 4) отсутствие постоянного контроля – для представителей нашей культуры лишь непрерывный мониторинг со стороны руководства в большинстве случаев является мощным побудительным стимулом.

Таким образом, проанализирован дистанционный метод обучения сотрудников компании, которое является удобным и полезным. Однако в силу различных недостатков он является эффективным дополнительным методом только при использовании традиционных вариантов обучения.

Список использованных источников:

1. Дистанционного обучение [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.distance-learning.ru/db/el/0DD78502474DC002C3256F5C002C1C68/doc.html>
2. Grandars [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.grandars.ru/college/biznes/obuchenie-personala.html>
3. ISpring [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.ispring.ru/elearning-insights/metody-obucheniya-personala>