

УДК 378.147

В.В. Сибірцев, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Дистанційний формат навчання персоналу підприємств

Стаття присвячена теорії впровадження дистанційних навчальних технологій в системах навчання персоналу підприємств. Встановлено, що впровадження дистанційного формату навчання персоналу підприємств дає можливість відразу застосувати і закріплювати отримані знання в практичних умовах.

дистанційний формат навчання, навчально-професійний консалтинг

В кінці жовтня 2011 року в Ешборні (Німеччина) на своїй шостій конференції Всесвітній банк представив доповідь «Потрібні професійні навички, а не тільки дипломи: управління системою освіти, націленою на досягнення результатів, в регіоні Європи і Центральної Азії». За підсумками проведеного банком дослідження, країни згаданого регіону потребують реформування систем освіти і професійного навчання з метою підготовки фахівців, які володітимуть необхідними навичками, затребуваними на ринках праці. Незважаючи на велике число учнів, які здобувають повну середню або вищу освіту, близько 10 тисяч опитаних компаній регіону відчують дефіцит кваліфікованих фахівців, що стає серйозною перешкодою для розвитку підприємницької діяльності.

У доповіді вказуються причини цієї ситуації. По-перше, відсутність з боку влади належної уваги до виміру отриманих в процесі навчання навичок учнів. По-друге, централізоване управління, сконцентроване на звітах про фінансові надходження в систему освіти, а не на віддачі від них. По-третє, навчальні заклади регіону фактично позбавлені автономії і можливості приймати рішення самостійно. Система державного управління і планування освіти в цих країнах не гнучка і не відповідає вимогам як ринку праці, так і інтересам самих учнів [4].

Якщо запитати керівника будь-якого українського підприємства, від металургійного заводу до готелю, з якими проблемами у бізнесі він стикається, - кожен перший вкаже на нестачу професійних кадрів. Якщо поцікавитись, як він вирішує цю проблему, кожен другий відповідь - готуємо самі. Якість державної освіти не відповідає ринковим вимогам. Їй бракує гнучкості, зв'язку з практикою. Керівникам підприємств необхідно коригувати знання дипломованих фахівців під потреби конкретного підприємства. Зміна вимог до персоналу потребує вкладення коштів у довготривале і, бажано, безперервне навчання.

Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Таким чином, в системі навчання персоналу підприємств складається ситуація в якій професійне навчання не може вийти із замкненого кола: роботодавець вимагає від працівника державні документи про освіту, які можуть видавати лише вузи, котрі працюють в жорстких рамках затверджених освітніх стандартів. Як наслідок, випускники навчальних закладів знають економіку, але не інструменти управління.

Ринкова економіка, посилюючи вимоги до компетенцій персоналу, стимулює попит на додаткові професійні знання, примушує керівників підприємств шукати

шляхи підвищення професійного рівня своїх працівників. Роботодавці розуміють, що навчання персоналу - один з найважливіших елементів розвитку. Отже, підходити до нього треба стратегічно і комплексно: не лише заповнювати пропуски в знаннях одного-двох працівників, але і дотягувати до потрібного рівня весь колектив, постійно відстежуючи потреби персоналу в навчанні.

Відтак, відбувається формування інтегрованого попиту на послуги в сфері навчання персоналу, котре повинно не лише активно набирати оберти, але й розвиватись якісно. Наприклад, мова йде про трансформацію системи навчання персоналу у систему навально-професійного консалтингу.

Аналіз досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження проблем, пов'язаних з необхідністю професійного навчання персоналу підприємств зробили такі вчені, як: В. Данюк, О. Грішнова, М. Дороніна, А. Кібанов, А. Колот, М. Семикіна, В. Петюх, В. Савченко, Л. Фільштейн, Г. Щокін.

Сучасні освітні вимоги, а також концепції безперервного навчання досліджувались такими вченими як М. Згуровський, І. Богданова, В. Дресвянніков, С. Сивець та інші.

П. Брусилівський, І. Гиркин, Г. Кедрова, А. Короткова, О. Крюкова, Ю. Насонова, Д. Смоліна та інші, роблять опис моделей навчальних процесів, в яких використовуються дистанційні навчальні інформаційно-комунікаційні технології.

Постановка завдання. Незважаючи на досягнення, не вирішеною залишається проблема побудови на підприємствах навчально-консультаційних систем, які б надавали працівникам зручні можливості дистанційного доступу до необхідних навчально-професійних ресурсів.

Проста ретрансляція навіть найсучасніших теоретичних знань і практичних інструментів вже явно недостатня. Потрібні як нові управлінські ідеї, так і нові освітні технології. Сучасна філософія бізнесу, що базується на хаотичності і непередбачуваності змін, вимагає нестандартних знань і інструментів. Це вимагає іншого контенту в програмах навчання персоналу. Багато форм навчання, характерні для минулих років, канули в небуття. Можливість довгого і серйозного відриву від виробництва нині навіть не розглядається. Це привело до того, що найбільш затребуваним став дистанційний формат навчання персоналу, який дозволяє мінімізувати безпосередній відрив від виробництва шляхом інтенсифікації аудиторного спілкування і збільшення обсягів самостійної роботи.

Необхідність підвищити кваліфікацію, покращити свої професійні знання і при цьому знаходитися в центрі подій є актуальною саме сьогодні. Керівникам підприємств потрібні працівники, здатні швидко приймати правильні рішення в умовах нестабільності. Підвищення кваліфікації і отримання нових знань - вже не питання престижу, а насущна необхідність. Дистанційна освіта - можливість для підприємств отримати потрібних фахівців, а для кандидатів - стати такими в режимі on-line.

Викладення матеріалу та результати. Існування на підприємстві дієвої системи навчання персоналу - це і приманка для інвесторів, і додаткова мотивація для персоналу, і задоволення амбіцій керівника підприємства.

Навчання персоналу сьогодні - не модна тенденція, а одна з важливих складових іміджу підприємства, яка може проходити за різними сценаріями - всередині підприємства або за його межами. Перший сценарій - створення на підприємствах навчальних центрів (корпоративне навчання). Він є дієвим, якщо необхідно швидко дати кваліфіковані знання і певні професійні навички великій кількості рядових працівників. Якщо ж необхідно підвищення рівня освіти менеджерів середньої і вищої ланки, доцільним є другий сценарій - звернення до послуг фахівців: бізнес-шкіл, центрів навчання, незалежних тренерів і консалтингових компаній.

Незалежно від обраного сценарію навчання персоналу повинне відповідати вимогам сьогодення і вирішальне значення при цьому має формат навчання.

Оскільки, відправлення підприємствами своїх працівників у бізнес-школи часто відгукується втратою навченого фахівця, набагато вигідніше організувати корпоративне навчання. Це підвищує цінність працівника для конкретного підприємства, але не дає йому переваг на спільному ринку кадрових ресурсів.

В свою чергу, втілити в життя найрізноманітніші види корпоративного навчання персоналу, надати можливість ознайомлення з теоретичною інформацією, а також навчитися застосовувати її в конкретних ситуаціях, проводити тестування, налагодити зворотний зв'язок між тренером і працівником повною мірою дозволяють дистанційні навчальні технології. Вони роблять інформацію доступнішою, а корпоративне навчання - ефективним. При цьому значимою перевагою дистанційного формату навчання персоналу підприємств є можливість навчання без відриву від виробництва.

Електронні програми перепідготовки складають сьогодні один з найбільших сегментів вищої освіти. Приватні корпоративні освітні мережі створені такими компаніями, як IBM, EuroPay, General Motors, J.C.Penney, Ford, Walmart, Federal Express. Деякі з цих систем значно випереджають системи дистанційної освіти, створені в університетах, як по складності, так і по кількості [1].

На користь дистанційного формату виступає тенденція все більш активного використання можливостей інтернету (вебінари, електронні навчальні курси, відеоконференції, електронні підручники тощо). Величезний обсяг знань можна отримати не виходячи з будинку - відвідуючи ресурси в інтернеті, де доступні величезні об'єми безкоштовних ресурсів для навчання.

Саме з e-learning – електронним on-line-навчанням, як правило, ототожнюють дистанційний формат навчання. Однак це не зовсім правильно, оскільки e-learning – лише один з елементів сукупності дистанційних навчальних технологій, котрі можуть бути різними: e-learning, трансляція face-to-face, кореспонденція і т.д. Спільна сутність полягає в тому, що постійне місцезнаходження слухача дистанційовано від навчального центру. Однак, e-learning має очевидні мінуси і в чистому вигляді не занадто ефективний, тому багатьма керівниками підприємств сприймається скептично [2].

І це зрозуміло, оскільки чисто дистанційний формат страждає недоліками заочного навчання. Традиційним і найсильнішим аргументом проти використання даного формату є низький рівень розвитку вітчизняної освітньої культури. Сьогодні більшість клієнтів не можуть засвоювати знання без посередника-викладача, стверджують тренінгові компанії, а ефективність навчання в дистанційному форматі багато в чому залежить від самої людини. Проблема полягає в тому, що культура індивідуального навчання у нас не склалася. Щоб постійно повертатися до курсу, людина має бути мотивована на результат. Така проблема не торкається обов'язкових корпоративних курсів підвищення кваліфікації, без проходження яких працівники не допускаються до виконання своїх службових обов'язків. А якщо йдеться про більш факультативні з точки зору посадових обов'язків знання і навички, а також про індивідуальне навчання, то людина мотивує себе сама. І таких самостійних працівників - 5% від загального числа, що відповідає нормативам з популяції: людей мотивованих на саморозвиток небагато. Багато хто не в змозі самостійно вибудувувати свій навчальний графік, рухатися до мети планомірно і ритмічно.

Дистанційний формат - це ситуація, коли ліфта немає, але є добре організована система сходинок з перилами, підпорами, підтримкою. Все є, тільки ніжками самому потрібно йти. Але чи може людина бути менеджером, якщо він не в змозі сам себе організувати? Можна сказати, що дистанційний формат - це тест на профпридатність [3].

Якщо працівник не може приймати на короткострокову навчальну модульну

програму, то розраховувати, що він присвячуватиме час навчанню, сидючи на робочому місці, ще найвніше. І якщо людина настільки інтенсивно працює, що не може поїхати на навчання, то які підстави вважати, що вона здатна вчитися ночами.

Отже, основна помилка полягає в тому, що електронне on-line-навчання часто сприймається як повноцінний інструмент. Для того, щоб цей формат не позбавляв слухачів можливості спілкування, що особливо цінно для професійної освіти, де інтерактивні процеси є ключовими (в ідеалі – в очному форматі), потрібно уміле поєднання різних освітніх технологій. Тим більше що чисті формати навчання, що не враховують інноваційні мультимедійні технології, залишилися у минулому, а обходиться без дистанційних компонентів, які виконують підтримуючу навчальний процес функцію, сьогодні неможливо.

Вибір формату визначається відповідною мотивацією працівника та роботодавця. Distance learning - один з варіантів part-time-навчання. І якщо денний full-time підходить тим, хто може зовсім залишити роботу на рік-два, а вечірній - тим, хто може звільнити вечори, то дистанційний формат орієнтований на тих, хто багато працює. Саме такі програми навчання набувають все більшої популярності у роботодавців, зацікавлених в підвищенні освітнього рівня своїх працівників. Тож в перспективі можна говорити про злиття зазначених технологій в єдиний дистанційний формат.

У дистанційного формату безліч плюсів. Основна перевага для зайнятих людей - відсутність прив'язки до жорсткого графіку і конкретного місця, можливість самостійно підбирати інтенсивність навчання. Програму навчання можна розділити на послідовні етапи, а не проходити відразу всю. Низка електронних курсів дозволяє при необхідності призупинити навчання і продовжити його пізніше. Головний плюс в підвищенні мобільності: людина може вибрати відповідну їй навчальну програму, не будучи обмеженою географічним чинником. Інший очевидний плюс - оптимізація витрат, заощадження часу і засобів. Одна справа, коли компанія організовує семінар, на який приїжджають з різних кінців країни, а інше - якщо семінар проводиться віртуально з використанням дистанційних навчальних технологій.

В середньому дистанційні навчальні програми дешевше очних на 30%: якщо одночасно вчиться велика кількість працівників, вартість проходження курсу розподіляється на всіх і немає необхідності оплачувати послуги викладачів, які переказуватимуть книги вголос. Працівники відразу вписуються в робочий процес, отримуючи необхідні посадові компетенції, отже змінюється структура перепідготовки кадрів.

Дистанційний формат навчання персоналу підприємств має дуже важливі аспекти розвитку. По-перше, відбуватиметься зміна як дистанційного формату навчання, так і традиційного. Вони рухатимуться один одному назустріч і з розвитком навчальних технологій дистанційні елементи включатимуться у формат аудиторного навчання. Дистанційно доречно освоювати ті дисципліни, в яких самостійне вивчення матеріалу важливіше за безпосереднє спілкування з викладачем. Такі навички, як мистецтво переговорів або тонкості маркетингу, слід відпрацьовувати на тренінгах, оскільки їх особливості - в необхідності постійного спілкування. Проте є дисципліни, які тільки виграють від дистанційного подання. Наприклад, фінанси або логістика.

Втім, якщо ми ведемо розмову про дисципліни, значить, говоримо вже про традиційне навчання, наприклад заочне. Класичний формат має на увазі викладання окремих предметів, з яких згодом учень повинен скласти уявлення про професію. Дистанційна форма припускає інший підхід: викладачі різних дисциплін спочатку домовляються, викладають системне уявлення, а учень отримує комплексне знання. Дистанційна освіта дозволяє навчити не менеджменту або маркетингу, а технології

прийняття управлінських рішень за допомогою менеджменту, маркетингу і інших наук. Зрозуміло, що проводити лабораторні роботи зручніше в лабораторії. А чи можна якісно навчити підприємця у відриві від практичного бізнесу?

Важливо, що часу на осмислення матеріалу за допомогою повторів і посилянь залишається більше. А якість і актуальність навчальних матеріалів підтримувати набагато простіше в порівнянні з будь-яким підручником: вони зберігаються на сервері і постійно оновлюються фахівцями. Анімація, ролеві ігри, тренажери, імітатори устаткування, тривимірні світи дозволяють притягнути і утримати увагу учня (в нашому випадку працівника, який навчається), зробивши процес отримання знань не лише цікавішим, але і ефективнішим.

Інший важливий аспект розвитку дистанційного формату навчання полягає в тому, що коли нестримно удосконалюється технологічна сторона віртуального освітнього процесу, міняється і специфіка очного навчання. Дуже скоро знадобляться харизматичні викладачі, що уміють створювати в аудиторії атмосферу спільної побудови знань. Сама роль викладача зміниться на комунікаційну. Йому доведеться стати лідером в повному розумінні цього слова - коли його особа гратиме ключову роль в процесі навчання. Саме такий підхід дозволить досягати синергетичного ефекту і виправдовувати традиційний формат освіти на противагу дистанційному. Підтвердженням цього є приклад Массачусетського технологічного інституту, який виклав усі навчальні матеріали у відкритий доступ, що повідомило управлінську аудиторію про те, що на знання більше немає ексклюзиву, а ось на особу, харизму, індивідуальність і професіоналізм - є.

Висновки та напрямки подальших досліджень. Таким чином, дистанційний формат навчання персоналу доречно розглядати в контексті наступної класифікації методів навчання. Перший метод - лекційний - складає 99% системи освіти від дитячого саду до аспірантури. Другий - за допомогою вивчення і обговорення кейсів з опусканням несуттєвих деталей - не припускає розгляд ситуації в усіх аспектах. Третій - коли ситуація розігрується з використанням різних симуляторів і моделей - вважається більш продвинутим, оскільки дозволяє прожити ситуації і набути відповідну майстерність. І четвертий - проектний - за основу бере реальні завдання, які треба вирішити тут і зараз.

При такому трактуванні у дистанційного формату з'являється значно більше прибічників.

Вже сьогодні спостерігається позитивна тенденція розвитку дистанційного формату навчання персоналу: стає все більше людей, які прагнуть вчитися без відриву від виробництва, розуміють переваги ситуації, коли вони отримують не лише знання, але і навички їх використання в практичній діяльності.

Складність полягає в знаходженні балансу між знаннями, які надають широкий і різнобічний погляд на організаційні проблеми, і практичними інструментами, що дозволяють реалізувати прийняті рішення. Крен в одну із сторін призводить до того, що менеджер знає, що необхідно зробити, але не знає, як, і, навпаки, знає, як, але не завжди розуміє сенс тієї або іншої управлінської дії. Практична спрямованість повинна гармонійно поєднуватися з розвитком спрямованої дії, тобто усвідомленого використання тих або інших інструментальних підходів. Навчальні програми повинні не лише вирішувати миттєві проблеми, але і бути корисними у повсякденній роботі працівників підприємств. Гарантом успіху є такий формат, коли освіта стає консультуванням, в якому процес має не менше значення, ніж експертиза.

Отже, в якості ще однієї позитивної тенденції розвитку дистанційного формату навчання персоналу слід зазначити трансформацію навчальних програм в таку форму, як навчально-професійний консалтинг. Тут дистанційний формат вже змінює модель

освіти в цілому. Все більше людей дістають доступ до безкоштовної теорії, яка сама по собі не вирішує задачу поліпшення якості навчання, і тому навчальні центри в майбутньому швидше стануть навчально-консалтинговими, допомагаючи знаходити нестандартні успішні рішення, а необхідність гнучкого поєднання навчальної і консалтингової складових стане умовою виживання. Продовження процесу інтеграції консалтингу і професійного навчання сприятиме підвищенню якості освітніх послуг. Наслідком цього стане зростання довіри керівників підприємств до корпоративного навчання персоналу, поступовий перехід до системнішого (тривалішого і ефективнішого) навчання працівників. Запевнившись в якості освітніх послуг, керівники підприємств почнуть активніше інвестувати в навчання свого персоналу.

Список літератури

1. Вільна енциклопедія Вікіпедія. Електронний ресурс. - режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/>
2. Загальнонаціональний діловий журнал Експерт. Електронний ресурс. - режим доступу: <http://expert.ua/science/>
3. Общенациональный деловой журнал Эксперт. Електронний ресурс. - режим доступу: <http://expert.ru/science/>
4. Отдел новостей и СМИ Радио ООН. Електронний ресурс. - режим доступу: <http://www.unmultimedia.org/radio/russian/>

В. Сибирцев

Дистанционный формат обучения персонала предприятий

Статья посвящена теории внедрения дистанционных учебных технологий в системах обучения персонала предприятий. Установлено, что внедрение дистанционного формата обучения персонала предприятий дает возможность сразу применить и закрепить полученные знания в практических условиях.

V. Sibirtcev

Distance size of teaching personnel of enterprises

The article is sanctified to the theory of introduction of the controlled from distance educational technologies in the departmental of personnel of enterprises teaching. It is set that introduction of the controlled from distance format of studies of personnel of enterprises gives an opportunity at once to apply and fasten gain knowledge in practical terms.

Одержано 14.02.12

УДК.336.76

С.А. Фрунза, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Проблеми та тенденції розвитку фондового ринку в Україні

У статті наведено данні, що характеризують вплив обсягу цінних паперів та їх структури на розвиток фондового ринку в Україні. Висвітлено чинники, що стримують розвиток вітчизняного фондового ринку. Запропоновано шляхи виходу з наявної ситуації.

інституційне середовище, українська фондова біржа, ринок цінних паперів, емітент, інвестор

© С.А. Фрунза, 2012