



Шарипова И.М.
Sharipova I.M.

кандидат экономических наук, доцент кафедры «Проектный менеджмент и экономика предпринимательства», ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», г. Уфа, Российская Федерация



Николаева И.Н.
Nikolaeva I.N.

кандидат экономических наук, доцент кафедры «Проектный менеджмент и экономика предпринимательства», ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», г. Уфа, Российская Федерация



Короткова Л.Н.
Korotkova L.N.

кандидат химических наук, доцент кафедры «Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов», ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», г. Уфа, Российская Федерация

УДК 005.963:004

DOI: 10.17122/2541-8904-2023-1-43-68-73

ОБУЧЕНИЕ НА БАЗЕ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ: СЕКРЕТ МОЩНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ЦИФРОВОЙ ЭПОХИ

Формирование, обучение и развитие персонала являются сложным и длительным процессом. Ключевые изменения в требованиях к персоналу современных организаций связаны с инновационной составляющей производства, с его прогрессивными технологиями и высокой наукоемкостью. Новшества в трендах общества и бизнеса способствуют необходимости взаимосвязи процессов менеджмента персоналом и развития организации.

Основополагающим фактором успешного функционирования современной организации выступает развитие компетенций работников за счет грамотно сформированного механизма повышения квалификации, который особенно значим в рамках инновационного развития государства. Нарушение баланса профессиональных умений и уровня трудовых возможностей сотрудников негативно сказывается на итогах работы компании. Стоит отметить, что направление инвестиций в совершенствование человеческих активов более целесообразно в отличие инвестирования в совершенствование и обновление производства.

Сегодня большинство организаций воспринимают обучение в качестве «побуждающего стимула прогресса». Управление данным процессом является необходимым в отношении возможности компании набирать обороты в активно совершенствующемся пространстве среди конкурентов. Как раз осведомлённость и соответствующий уровень подготовки работников являются фундаментом совершенствования компании и дают возможность осуществлять поиск решений различного уровня трудностей, проявляющихся в процессе работы компании.

Выбирая инструменты для подготовки персонала, работодателям следует брать во внимание предпочтения и преимущества современного поколения, выросшего в период активного использования цифровых разработок. Это говорит о том, что увеличивается необходимость в форматах обучения, применение которых не заставит отрываться от основной деятельности, а также в период выполнения трудовых функций.

В данной статье рассмотрена модель улучшения организационной деятельности персонала современной организации на основе непрерывного обновления знаний через онлайн-платформу. Изучены преимущества и недостатки рассмотренной модели как для сотрудников,

так и для работодателей. По результатам изучения вопроса сделано заключение о необходимости активизации организаций в решении ключевых вопросов в части обучения и развития персонала в современной организации, что обусловлено переходом России к цифровой экономике.

Ключевые слова: развитие персонала, обучение персонала, потенциал человеческих ресурсов, онлайн-обучение, цифровая трансформация образования, цифровая образовательная платформа, цифровые компетенции, цифровизация, цифровая трансформация общества, развитие кадров, автоматизация обучения.

ONLINE PLATFORM TRAINING: THE SECRET TO THE POWERFUL DEVELOPMENT OF DIGITAL AGE PERSONNEL

The formation, training and development of personnel is a complex and lengthy process. Key changes in the requirements for the personnel of modern organizations are associated with the innovative component of production, with its progressive technologies and high science intensity. Innovations in the trends of society and business contribute to the need for interconnection between the processes of personnel management and the development of the organization.

The fundamental factor in the successful functioning of a modern organization is the development of the competencies of employees through a well-formed mechanism for advanced training, which is especially significant in the framework of the innovative development of the state. Violation of the balance of professional skills and the level of labor opportunities of employees negatively affects the results of the company. It should be noted that the direction of investment in the improvement of human assets is more appropriate, in contrast to investment in the improvement and renewal of production.

Today, most organizations see learning as "the driver of progress." Managing this process is essential to a company's ability to gain momentum in a rapidly evolving space among competitors. It is the awareness and the appropriate level of training of employees that are the foundation for improving the company and make it possible to search for solutions to various levels of difficulties that appear in the process of the company's work.

When choosing training tools, employers should take into account the preferences and advantages of the current generation, which has grown up in a period of active use of digital developments. This suggests that the need for training formats is increasing, the use of which will not force you to break away from your main activity, as well as during the performance of labor functions.

This article considers a model for improving the organizational activities of the personnel of a modern organization based on continuous updating of knowledge through an online platform. The advantages and disadvantages of the considered model for both employees and employers are studied. Based on the results of the study of the issue, a conclusion was made about the need to activate organizations in solving key issues in terms of training and development of personnel in a modern organization, which is due to Russia's transition to a digital economy.

Key words: personnel development, personnel training, human resource potential, online training, digital transformation lineup, digital educational platform, digital competencies, digitalization, digital transformation of society, personnel development, automation of training.

В связи с цифровой трансформацией общества, бизнеса возникают новые подходы и методы в системе обучения и развития персонала. Сегодня рынок труда диктует новые требования к сотрудникам организации, к их знаниям и навыкам. Именно поэтому такой важный инструмент, как обучение и развитие

персонала должен грамотно использоваться руководством компании для повышения потенциала человеческих ресурсов своих сотрудников. Основной актив организации – высокоподготовленные работники, желающие продемонстрировать хорошие показате-

тели деятельности в условиях сегодняшнего дня [1].

Хорошо организованная система обучения в организации способствует реализации долгосрочных и краткосрочных ориентиров, росту возможности организации конкурировать с аналогичными компаниями на рынке и осуществлению организационных преобразований.

Важнейшим условием совершенствования компании выступает наличие у неё возможности приспосабливаться к изменяющимся факторам внешней и внутренней среды. В этой связи, невзирая на достаточно тяжёлый финансовый статус многих компаний, издержки, обусловленные обучением работников, следует анализировать с позиции наиболее важных и целесообразных, так как лишь высококвалифицированный, подготовленный и заинтересованный персонал будет важнейшим условием развития организации [2].

Принимая во внимание текущий социально-экономический статус государства, включая уровень профессионального обучения в профессионально-технических и высших учебных структурах, нарушение баланса на рынке труда, рост количества людей, которые не могут найти работу, крайне значимым является формирование отлаженного механизма в рамках профессиональной подготовки.

Имеется ряд трудностей становления системы профессиональной подготовки и совершенствования работников, в целях устранения которых необходимо большое финансирование, формирование эффективной системы подготовки, а также создание условий осуществления инновационных способов профессиональной подготовки и подготовки [3].

Изучены две важнейшие категории целей подготовки и совершенствования работников в реалиях сегодняшнего дня:

- создание условий выполнения определенной бизнес-задачи;
- улучшение и оптимизация бизнес-механизмов [4].

Вопросы, решить которые необходимо непосредственно в рамках системы подготовки, следует сопоставлять с бизнес-ориентирами, заданными непосредственно организацией [5].

Говоря о подготовке работников для выполнения определенной бизнес-задачи, следует брать во внимание то, что качество образования не выступает показателем высокого профессионализма. Необходимо при способление работников к осуществлению работы определенной профессиональной направленности. Это также касается ситуаций, когда производство совершенствуется, происходит использование современных приборов и технологий. В данной ситуации в план подготовки входят действия для при способления к новым условиям, вводные занятия [5, 6].

В ситуации неэффективности работника, отсутствия осведомлённости о стратегии организации или осуществления неподобающих поступков, как правило, считается, что проблема заключается в самом работнике. Работникам необходима корпоративная подготовка, преимущественно, сразу после прихода в организацию. Часть организаций полагает, что только что пришедшие работники станут получать знания в процессе самой деятельности. Но лишь совсем немногие сотрудники способны беспрепятственно адаптироваться, когда их окунают в неоднозначную ситуацию, не обеспечивая требуемыми для выхода из неё методами и способами [7].

Процесс обучения занимает много времени, и порой аттестацию, прохождение обучающих курсов, тренингов назначают на неподходящее время для сотрудников. Так, на основании существующей системы обучения и для повышения уровня адаптации нового персонала или персонала, которому предстоит работать с новыми технологиями, можно предложить использование мобильного приложения для обучения, которое поможет обеспечить простую организацию процесса обучения персонала организации, позволит подготавливать работников всей компании, точно задействовав каждую роль и обязанность, создавая при этом усло-

вия единого и комплексного механизма подготовки.

Приложение делает уроки более эффективными и простыми в использовании, способно помочь работникам получить доступ к своим учебным данным независимо от месторасположения, что даст возможность обучаться по личному графику и распорядку. По мере роста простоты использования дистанционных курсов растёт также процентное соотношение тех, кто их в реальности закончит.

Для того чтобы пользователям было удобно ориентироваться в потоке информации, онлайн-платформа будет обладать функционалом, позволяющим группировать курсы по тематике и иметь возможность поиска по названию и фильтру по отделам. Например, есть общие курсы (корпоративная культура, личностный рост, тайм-менеджмент), доступные всем сотрудникам, и узкоспециализированные курсы для конкретных отделов. Поэтому важно разделить весь объем информации на подкасты, зафиксировать это в каталоге и корректно распределить среди сотрудников доступ к необходимым для их специальности курсам.

Автоматизация подготовки работников сократит такие затраты, как:

- затраты на командировки;
- затраты на аренду классов, кабинетов, залов;
- затраты на инструкторов и специалистов.

Приложение позволит перевести процесс полностью в дистанционный формат, исключив все дополнительные издержки [8].

Польза для сотрудников при использовании мобильного приложения:

- работники формируют новые навыки и хорошо разбираются в узкоспециализированных стандартах;
- рост квалификации работников;
- постоянный рост и развитие создают более подготовленных и уверенных в себе людей;
- хорошо спланированная подготовка работников способствует высокому мораль-

ному настрою и заинтересованности организации;

- повышаются все показатели удовлетворенности деятельностью.

Польза для работодателей при использовании мобильного приложения:

- лучшие практики обучения способны привлечь и удержать ценных сотрудников, снижая при этом текучесть кадров;
- соблюдение требований, обучение сотрудников технике безопасности, нормативное регулирование способствуют снижению риска и экономии средств организации;
- программы развития сотрудников благоприятно влияют на образование сильного и сплоченного коллектива, где рост производительности труда является автоматизированным процессом.

Таким образом, внедрение мобильного приложения для онлайн-обучения позволит:

- 1) повысить удовлетворенность сотрудников – выполнять задания в дистанционном формате комфортнее по сравнению с очными занятиями, где требуется непосредственное присутствие;
- 2) создать условия для привлечения новых кадров;
- 3) обеспечить положительную тенденцию удержания ценных сотрудников;
- 4) повысить уровень знаний: пользователи будут иметь возможность не спешить с освоением тяжёлых концепций и просмотреть пройденные занятия ещё раз в случае необходимости. Электронное обучение увеличивает уровень удержания на 25-60 %;
- 5) снизить затраты на обучение: онлайн-приложение для обучения и развития персонала – это вложения в перспективное образование всей организации. Несмотря на то, что затраты по внедрению онлайн-приложения могут быть значительными, формирование дистанционных курсов, которые можно воспроизводить неограниченное количество раз для укрепления знаний и уточнений, менее затратно в отличие от проведения очных занятий на постоянной основе;
- 6) повысить рентабельность инвестиций в учебные программы: онлайн-приложение позволяет измерить эффективность различ-

ных образовательных программ. Эти данные позволят более планомерно и грамотно распределить учебные ресурсы.

Онлайн-платформа, которая может быть внедрена на базе современной организации, – это мощнейший инструмент формата онлайн, который позволит сформировать и усовершенствовать подачу актуального для

сотрудников в обучении перечня учебного материала. При помощи простого интерфейса данный инструмент становится удобным в использовании и для работодателя, и для сотрудников, выступая идеальным методом обучения в цифровую эпоху.

Список литературы

1. Кара А.Н. Тенденции рынка труда в условиях цифровизации // Человеческий капитал в условиях цифровой экономики: Сборник трудов XI Всероссийского кадрового форума / отв. ред. Г.П. Гагаринская. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2020.

2. Сухинин В.П., Горшенина М.В. Корпоративное обучение как фактор повышения конкурентоспособности организации // Вестник Самарского государственного технического университета. – 2015. – № 1 (19).

3. Афонин Ю.А. Совершенствование управления человеческими ресурсами как фактор развития организации // Человеческий капитал в условиях цифровой экономики: Сборник трудов XI Всероссийского кадрового форума / отв. ред. Г.П. Гагаринская. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2020.

4. Нуриманова К.Е., Шарипова И.М. Применение цифровых инструментов адаптации персонала в актуальных условиях хозяйствования // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – № 6 (156).

5. Гладкая К.В., Семина А.П. Использование информационно-коммуникационных и виртуальных технологий в обучении персонала // Московский экономический журнал. – 2019. – № 11.

6. Кешелава А.В., Буданов В.Г., Румянцев В.Ю. и др. Введение в «цифровую» экономику / Под общ. ред. А.В. Кешелава; конс. И.А. Зимненко. – М.: ВНИИ Геосистем, 2017.

7. Акулинин Ф.В. Переход к цифровой экономике: динамика и тенденции // Организационно-управленческие и социокультурные инновации в развитии цифровой экономики и систем электронного образования. – М.: Русайнс, 2019.

8. Гуськова Н.Д., Ерастова А.В. Формирование и развитие человеческого потенциала с использованием онлайн-технологий // Человеческий капитал в условиях цифровой экономики: Сборник трудов XI Всероссийского кадрового форума / отв. ред. Г.П. Гагаринская. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2020.

9. Латыпов Р.Ф. Информационно-аналитическая система оценки кадров для государственной гражданской службы Республики Башкортостан «Е-СКРИН01»: Научная апробация проекта // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2023. – № 1 (169). – С. 67-71.

10. Галина А.Э., Саяхова А.А., Шафикова Л.Р. Управление развитием персонала современной организации: вызовы времени // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2022. – № 2 (164). – С. 110-115.

References

1. Kara A.N. Labor market trends in digitalization // Human capital in a digital economy: Sbornik trudov XI All-Russian personnel forum / hole ed. G.P. Gagarinskaya. –Samara: Samar. state technical un-t, 2020.

2. Sukhinin V.P. Corporate training as a factor in increasing the competitiveness of the organization / V.P. Sukhinin, M.V. Gorshenina // Bulletin of Samara State Technical University. – 2015. – № 1 (19).

3. Afonin Yu. A. Improving the management of human resources as a factor in the development of the organization // Human capital in a digital economy: Sbornik trudov XI All-Russian personnel forum / hole ed. G.P. Gagarinskaya. – Samara: Samar. state technical un-t, 2020.

4. Nurimanova K.E., Sharipova I.M. The use of digital tools for adapting personnel in current economic conditions // Economics and management: scientific and practical journal. – 2020. – № 6 (156).

5. Smooth K.V., Semina A.P. Use of information and communication and virtual technologies in personnel training // Moscow Economic Journal. – 2019. – № 11.

6. Keshelava A.V. Budanov V.G., Rummyantsev V.Yu., etc. Introduction to Digital Economics / under the general editor A.V. Keshelava; Ch. "numerals"; cons. I.A. Zimnenko. – Moscow: VNII Geesystems, 2017.

7. Akulinin F.V. Transition to the digital economy: dynamics and trends // Organizational, management and socio-cultural innovations in the development of the digital economy and e-education systems. – Moscow: Russines, 2019.

8. Guskova N.D., Erastova A.V. Formation and development of human potential using online technologies // Human capital in a digital economy: Sbornik trudov XI All-Russian personnel forum/hole ed. G.P. Gagarinskaya. – Samara: Samar. state technical un-t, 2020.

9. Latypov R.F. Information and analytical personnel evaluation system for the State civil service of the Republic of Bashkortostan "e-SCREEN01": Scientific approbation of the project // Economics and Management: a scientific and practical journal. – 2023. – No. 1 (169). – P. 67-71.

10. Galina A.E., Salakhova A.A., Shafikova L.R. Personnel development management in a modern organization: challenges of the time // Economics and Management: Scientific and Practical journal. – 2022. – No. 2 (164). – P. 110-115.