

6. Мухина Д.А. Актуальные аспекты корпоративной системы обучения персоналом // Актуальные вопросы науки и образования: сборник материалов VI Международной научно-практической конференции, Москва, 6 марта 2024 года. М.: АНО «ДПО ЦРОН», 2024. С. 177–181.

УДК 331.108:005.95
ББК 65.291.6-21

Е.С. Косарская – к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ

СУЩНОСТЬ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

© Косарская Е.С., 2025

Аннотация. В статье рассмотрено понятие дистанционного обучения персонала, а также его компоненты, технологии, достоинства и недостатки. Выявлены проблемы организации системы дистанционного обучения персонала в организации. Отмечено значение данной формы обучения сотрудников в кадровом менеджменте.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, дистанционное обучение персонала.

В настоящее время в условиях развития информационно-коммуникационных технологий и цифровизации кадрового менеджмента в компаниях стала набирать популярность дистанционная форма обучения персонала. Это организация учебного процесса через интернет, при которой сотрудники получают знания и навыки вне зависимости от их географического положения и временных рамок.

Данная форма обучения представляет собой централизованно управляемую образовательную платформу, которая автоматизирует учебный процесс работников и позволяет создавать учебные курсы, проводить обучающие занятия, следить за успеваемостью, хранить результаты пройденного обучения, формировать отчеты, вести учет и многое другое [4, с. 106]. В ее состав входят:

корпоративная база данных, где хранятся обучающие материалы, персональные данные работников и результаты обучения;
электронные учебные курсы;

специальные сервисы для обеспечения коммуникации работников с обучающими консультантами и между собой;

электронная библиотека, обеспечивающая доступ к необходимой учебной информации.

Как и другие формы обучения, дистанционное обучение персонала имеет свои преимущества и недостатки. Его неоспоримые достоинства:

доступность учебных материалов для всех сотрудников (независимо от их местонахождения);

гибкость учебного процесса – работники могут обучаться в удобное для них время, в удобном месте и темпе;

возможность использования разнообразных средств и методов обучения;

персонализация учебного процесса – для каждого сотрудника может быть подобрана индивидуальная программа обучения исходя из его уровня знаний, стоящей перед ним профессиональной задачи или его профессиональных интересов;

экономичность за счет снижения трудовых, временных и финансовых затрат на организацию обучения по сравнению с традиционными учебными форматами;

автоматизация учебных процессов и контроля результативности обучения сотрудников;

адаптивность к изменениям;

интерактивность.

В то же время дистанционной форме обучения присущ ряд недостатков, а именно:

наличие технических барьеров (нестабильная работа интернета, устаревшее оборудование и программное обеспечение, отсутствие персонального компьютера и пр.);

отсутствие личного контакта между обучающимся сотрудником и преподавателем, что требует постоянной мотивации персонала;

отсутствие постоянного контроля за обучающимся, из-за чего у него могут возникнуть трудности с самоорганизацией;

наличие проблемы аутентификации личности сотрудников в процессе тестирования знаний, что затрудняет объективную оценку достигнутых ими результатов.

Организационная система дистанционного обучения персонала представляет собой сложную структуру, состоящую из множества компонентов, которые можно разделить на пять основных групп:

технологические – применяются для организации обучения работников в дистанционном формате;

методические – определяют содержание, способы и форматы учебного процесса;

организационные – устанавливают принципы организации учебной дистанционной системы и механизм ее функционирования и управления;

коммуникационные – обеспечивают взаимодействие между участниками учебного процесса;

аналитические – позволяют собирать, обрабатывать и анализировать данные о процессе корпоративного дистанционного обучения, выявлять его недостатки, оценивать эффективность учебных программ [1, с. 750].

Базой системы дистанционного обучения выступает единая информационно-образовательная среда, создаваемая с помощью специализированного автономного программного обеспечения, которое предназначено для управления процессами дистанционного обучения в организации и их технической поддержки. Выделяют четыре его основных типа:

авторские программные продукты (Authoring Packages – AP) – позволяют преподавателям самостоятельно разрабатывать учебные курсы;

системы управления обучением (Learning Management System – LMS) – онлайн-платформы, помогающие организовать корпоративную систему дистанционного обучения и автоматизировать все ее процессы;

системы управления контентом (Content Management System – CMS) – дают возможность создавать, редактировать структуру, содержимое и пользовательский доступ учебных веб-сайтов и электронных библиотек, систематизировать учебные материалы (определение иерархии страниц, системы навигации по сайту и связей между разделами; настройка дизайна и поисковой выдачи; информационное наполнение сайта и пр.);

системы управления учебным контентом (Learning Content Management System – LCMS) – ориентированы на создание и предоставление учебного контента, а также на управление им [5, с. 54].

В рамках дистанционного обучения персонала могут использоваться следующие технологии:

специализированные учебные сервисы – предоставляют участникам корпоративного обучения возможность общения посредством различных форматов (вебинаров, телеконференций и пр.). При их использовании обучаемому персоналу направляется ссылка, по которой он в установленное время подключается к учебному мероприятию и общается в режиме онлайн. При этом у руководителей учебного процесса есть возможность отследить участие сотрудников в обучении, проанализировать отчеты о достигнутых результатах и (при необходимости) скорректировать учебные планы;

форумы – представляют собой площадку для обсуждения вопросов учебных курсов в форме дискуссии. Они могут быть организованы в виде тематических секций, чтобы участникам обучения было легче сориентироваться в многообразии учебного контента. Форумы позволяют

обучающимся сотрудникам познакомиться друг с другом и с преподавателем, обсудить сложные темы, задать интересующие вопросы, поделиться своими мыслями и получить обратную связь от наставников;

чаты – дают возможность обмениваться информацией в режиме реального времени, проводить обучение по стандартным вопросам, при этом зачастую используются чат-боты – программы, имитирующие живое общение. Работники могут в любое удобное для них время взаимодействовать с такими виртуальными наставниками, запрашивать необходимую информацию на рабочем месте, проходить тестирование, получать ответы на вопросы, снижая тем самым нагрузку на учебные центры или HR-отделы;

социальные сети – позволяют создавать учебные группы, обсуждать актуальные вопросы, получать обратную связь от участников обучения. Их основными преимуществами являются доступность и поддержание различных форматов данных (видео-, аудиофайлов, текстов и изображений);

VR-технологии – представляют собой инструмент создания и погружения пользователей в искусственные миры с помощью специального оборудования. Применяются в дистанционном обучении для создания симуляций рабочих ситуаций, что помогает сотрудникам подготовиться к реальным условиям работы. Особенно это актуально для профессий, связанных с риском для здоровья и жизни работников [2, с. 35].

В силу того, что перечисленные выше технологии имеют свои плюсы и минусы, требуют различного ресурсного обеспечения, в организациях обычно применяют их комбинации.

Дистанционное обучение персонала – относительно новое явление в области развития человеческих ресурсов, поэтому многие компании при его организации сталкиваются с рядом проблем, которые можно условно разделить на следующие группы:

организационные проблемы (неправильный выбор системы дистанционного обучения; отсутствие предварительной информационно-подготовительной кампании перед внедрением системы дистанционного обучения; сложности с интеграцией дистанционного обучения в организационные рабочие процессы и др.);

проблемы, связанные с руководством компании (слабая поддержка дистанционного обучения персонала со стороны руководства; отсутствие контроля за процессом обучения персонала и сложности в объективной оценке его результатов; ограниченные возможности для практического применения знаний, полученных в ходе дистанционного обучения);

проблемы, возникающие у преподавателей (отсутствие прямого контакта с обучающимся персоналом, трудности формирования командного духа и поддержания учебной мотивации работников;

отсутствии у наставников навыков проведения учебных занятий в удаленном формате);

проблемы с точки зрения сотрудников-учеников (отсутствие у работников необходимых навыков использования компьютерных технологий; слабая самоорганизация; отсутствие непосредственного общения с участниками учебного процесса);

технологические проблемы (слабая техническая поддержка, различные технические неполадки) [3].

Однако, несмотря на наличие всех этих проблем, дистанционное обучение персонала в целом является достаточно эффективным инструментом кадрового менеджмента, поскольку оно позволяет:

организовать непрерывный процесс обучения сотрудников без отрыва от рабочего места;

обучить большое количество работников в короткие сроки;

провести обучение работников компании независимо от их удаленности;

использовать информацию о результатах обучения персонала при принятии различных кадровых решений;

сократить затраты на обучение работников.

Таким образом, сегодня дистанционное обучение персонала приобретает все большую актуальность. Оно позволяет не только решить важнейшую кадровую задачу обеспечения непрерывного процесса подготовки и развития персонала, но и повысить эффективность всех организационных процессов. Помимо этого, оно выступает одним из факторов поддержания конкурентоспособности компании в условиях цифровизации.

Библиографический список

1. Анищенко К.Л. Теоретические аспекты организации дистанционного обучения персонала в системе HR-менеджмента современной организации // Экономика и предпринимательство. 2022. № 3 (140). С. 748–752.

2. Зайцева А.А., Баскакова Н.В. Технологии дистанционного обучения // Теория и практика современной науки. 2023. № 8 (98). С. 33–36.

3. Илюхина Л.А., Беляков Г.А. Организация системы дистанционного обучения персонала на предприятии: проблемы и пути совершенствования // Дневник науки. 2023. № 4 (76). URL: https://dnevniknauki.ru/images/publications/2023/4/economy/Ilyukhina_Belyakov.pdf (дата обращения: 10.09.2025).

4. Камнева Е.В. Дистанционное обучение персонала: теоретический и практический аспекты // Экономика. Налоги. Право. 2022. Т. 15. № 6. С. 104–111.

5. Толстобоков О.Н. Современные методы и технологии дистанционного обучения: монография. М.: ООО «Издательство "Мир науки"», 2020. 72 с.

УДК 81:379.85

ББК 81.2:75.81

Е.С. Косарская – к.ф.н., доцент кафедры
социологии и социальных технологий ТвГТУ
И.В. Скугарева – ст. препод.
кафедры иностранных языков ТвГТУ

ЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ ТУРИЗМ КАК ОСОБЫЙ ВИД ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ИММЕРСИИ

© Косарская Е.С., Скугарева И.В., 2025

Аннотация. Статья посвящена лингвистическому туризму как особому виду образовательной иммерсии в обучении иностранным языкам. Рассмотрены сущность и принципы образовательной иммерсии, а также значение в ней лингвистического туризма. Дано определение понятия. Приведена классификация видов лингвистического туризма по ряду критериев, указаны его преимущества.

Ключевые слова: иммерсия, лингвистический туризм.

В современных условиях глобализации, интеграции и интенсификации межкультурных контактов во всех сферах жизнедеятельности людей неотъемлемой составляющей личностно-профессиональной успешности человека является владение им хотя бы одним иностранным языком. Поэтому изучение иностранных языков находится в числе ключевых элементов образовательных систем во всем мире.

Иммерсия, будучи наиболее эффективным методом обучения иностранным языкам, предполагает погружение обучающихся в культурно-языковую среду изучаемого языка. Основные принципы данного метода были разработаны в последней четверти XIX века американским лингвистом М. Берлицем. Главными из них являются:

преобладание говорения и слушания над другими видами учебной деятельности – письмом и чтением;