

Прогнозная оценка формирования кадрового потенциала на 2016–2019 гг. демонстрирует серьезные позитивные сдвиги как в количественной, так и качественной динамике кадрового обеспечения инновационного развития госсектора. Так, среднегодовое количество лиц, прошедших подготовку и переподготовку по специальностям инновационного профиля, составит 1223 человек (за предшествующий четырехлетний период этот показатель сложился на уровне 295,5 человек, то есть рост в 4,1 раза). К сожалению, автор не располагает информацией о количестве лиц, которые пройдут повышение квалификации в прогнозируемый период, однако, надо полагать, как минимум их будет не меньше, нежели в предыдущем периоде.

К 2020 г. кадровый потенциал государственного сектора экономики, необходимый для инновационной деятельности, должен превысить 7 тыс. специалистов, то есть согласно оценке ГКНТ 2003 г. будет накоплена «критическая масса» специалистов для активизации инновационного развития страны, что позитивно скажется на повышении уровня конкурентоспособности субъектов хозяйствования и будет способствовать формированию основ экономики знаний. В то же время открытым остается вопрос о качестве обучения таких специалистов современным профессиональным и управленческим технологиям и практикам.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Аналитический** доклад о состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь. – Мн. : ГУ БелИСА, 2004.
2. **Экономика** знаний: Институты и структуры : сб. науч. тр. / РАН ИНИОН Центр науч.-информ. исслед. по науке, образованию и технологиям ; отв. ред. Пястолов С. М. – М., 2013. – 188 с.

СРЕДСТВА E-LEARNING КАК ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ

Кузовенкова Мария Владиславовна
Тимофеева Оксана Геннадьевна

Ульяновский государственный технический университет, Российская Федерация
kuzovenkovamv@ido.ulstu.ru

Сегодня конкурентоспособность компании напрямую зависит от квалификации сотрудников. Развитие технологий e-learning позволяет

повышать квалификацию сотрудников непрерывно, все больше внимания уделяя обмену знаниями посредством возможностей корпоративных порталов. Учебный портал из модного тренда становится для сотрудников инструментом получения знаний и способом коммуникации с системой развития и обучения в компании.

Во многих российских компаниях затраты на обучение и развитие персонала составляют отдельную статью расходов. Некоторые организации идут по пути создания корпоративных школ или университетов, другие заменяют очные программы дистанционными курсами.

До недавнего времени в России функционировало около 15 обучающих порталов: образовательный портал холдинга «Северсталь», Вимм-Билль-Данн», «Русский Алюминий», «Сибнефть», «Татнефть».

Сегодня все больше средних региональных компаний осознают необходимость создания собственных обучающих систем дистанционного образования.

Система дистанционного корпоративного обучения позволяет обучаемым максимально быстро приобретать необходимые знания и умения для работы с новыми продуктами и технологиями, появляющимися в компании. Необходимость создания КОП (Корпоративного образовательного портала) в компаниях определяется такими трендами, как смещение поколений (на рынок труда пришло поколение в том или ином формате уже знакомое с электронным обучением, воспринимающее дистанционную форму как равноправный способ получения знаний), повышение мобильности знаний, погружение рабочего места в цифровое пространство, повышение мобильности человеческих ресурсов, региональное развитие,

Также на необходимость внедрения дистанционного образования как инструмента развития и обучения персонала влияют следующие тенденции: амбициозные цели компаний, стремительный их рост, забота о собственном бренде, динамично развивающийся рынок, высокая конкуренция.

Наиболее часто дистанционное обучение в компаниях реализуется посредством образовательного портала, реализующего цели:

- формирование единой корпоративной культуры при наличии удаленной филиальной сети;

- предоставление с минимальными финансовыми и временными затратами сотрудникам компании знаний, способствующих повышению производительности работы.

Преимущества системы e-learning для корпораций:

- снижение затрат на корпоративное образование;

- возможность проведения обучения без отрыва от рабочего места;

возможность включения в процесс обучения всех, даже удаленных, подразделений компании;

получение руководителями возможности контроля за процессом повышения квалификации каждого сотрудника;

наличие механизмов автоматизированного тестирования позволяет контролировать учебную активность персонала;

возможность общения с тьюторами, наставниками позволяет персоналу корректировать и уточнять приобретаемые знания.

Посредством электронного образовательного портала могут быть решены следующие задачи:

сокращение сроков повышения квалификации сотрудников;

своевременное информирование сотрудников с изменениями организационных бизнес-процессов;

точечное обучение сотрудника той работе, за которую он несет ответственность;

обучение сотрудников по единой программе, независимо от географического положения филиала и степени удаленности;

контроль полученных знаний, возможность хранения информации о результатах обучения, генерация отчетов.

Данный подход реализовывался в Центре дополнительного образования Института дистанционного и дополнительного образования Ульяновского государственного технического университета. Система работы по развитию персонала с использованием возможностей электронного обучения была реализована авторской группой в одном из региональных холдингов.

Данная организация имеет обширную сеть представительств, более 1500 сотрудников, реализует сложные товары и услуги, проводит регулярные тренинги для сотрудников, систематически тестирует соискателей на свободные вакансии. Созданный портал позволил решить задачи, связанные с обучением и развитием персонала, максимально эффективно: создавать курсы, отвечающим задачам корпорации, построить процесс обучения таким образом, что в него были включены практически все сотрудники, независимо от уровней грейдов и удаленности филиальной сети. Особым достижением стало интегрирование систем материального стимулирования с результатами обучения сотрудников.

Разработан портал на платформе Moodle. Для обучения использовались как традиционные инструменты: теоретический материал, тесты, видеокурсы, так и оригинальные деловые интерактивные игры.

Учитывая, что реальный эффект от e-learning будет получен только тогда, когда это обучение будет привязано к целям деятельности компании и рабочим показателям каждого сотрудника, контент разраба-

тывался таким образом, что учебные курсы формировались с учетом категории сотрудников, видов бизнеса и были направлены на формирование корпоративных, управленческих и профессиональных компетенций. Модули состояли из информационно-обучающих курсов, упражнений для самостоятельной работы, контрольных тестов.

Новых сотрудников компании были проинформированы о возможностях электронного образовательного ресурса и, наряду с «Корпоративной книгой сотрудника», получали логин и пароль для работы с обучающим порталом.

В результате, около 80% сотрудников компании, начиная от ТОП-менеджеров и заканчивая линейным персоналом, использовали ресурсами Корпоративного образовательного портала, ставшего одним из инструментов управления развитием организации, мощным инструментом формирования корпоративной культуры.

Сегодня существует огромное количество технологических решений для обучения, задача службы персонала – выбрать наиболее подходящие целям компании. Сотрудничество организации с вузами ускорит процесс решения данной проблемы. Главное преимущество e-learning в том, что с его помощью цели бизнеса и обучения интегрируются таким образом, что каждый обучающий курс служит целям развития компании и повышению продуктивности персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Корпоративный** обучающий портал как средство обучения и развития персонала компаний / М. В. Кузовенкова, О. Д. Новикова // Вестник УлГТУ, 2014.

2. **Современный** подход к дополнительному образованию и повышению квалификации взрослых в системе непрерывного образования. Опыт ИДДО / О. М. Бирюкова, М. В. Кузовенкова // Вестник УлГТУ, 2014.

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Куль Татьяна Николаевна

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, Республика Беларусь
kamtat@yandex.ru

Основными новыми тенденциями развития современного бизнес-образования в экономически развитых странах являются следующие: