

межкультурной компетенции следует рассматривать в связи с развитием личности студента, его способности и готовности принимать участие в диалоге культур на основе принципов кооперации, взаимного уважения, терпимости к культурным различиям и преодолению культурных барьеров. В процессе приобщения к чужой культуре в контексте диалога культур студент опирается на познавательные средства своей культуры, привлекаемые для осознания средств чужой культуры, на новые знания о чужой культуре, сформированные в процессе ее познания, и на новые знания о своей культуре, созданные при познании чужой культуры.

Помимо готовности принять иностранную культуру как равную своей, у студентов должно развиваться положительное отношение к реалиям изучаемого языка, которое позволит им при определенной практике осуществлять эффективную коммуникацию с представителями других культур.

Таким образом, современная цель обучения иностранному языку представляет собой «выход» на формирование личности обучающегося, на его готовности, способности и личностные качества, позволяющие ему осуществлять различные виды речемыслительной деятельности в условиях социального взаимодействия с представителями иных лингвоэтносоциумов и их культурой иного языкового образа мира. Интегративность данной цели проявляется во взаимосвязи трех ее аспектов: прагматического, когнитивного и педагогического.

Литература

1. **Барышников, Н. В.** Параметры обучения межкультурной коммуникации в средней школе / Н. В. Барышников // ИЯШ. – 2002. – № 2. – С. 13–15.
2. **Верещагин, Е. М.** Язык и культура / Е. М. Верещагин, В. Г. Костомаров. – Москва, 1993. – 246 с.
3. **Викторова, Л. Г.** Диалоговая концепция культуры М. М. Бахтина - В. С. Библиера / Л. Г. Викторова // Парадигма. Журнал межкультурной коммуникации. – 1998. – № 1.
4. **Тер-Минасова, С. Г.** Язык и межкультурная коммуникация : учеб. пособие / С. Г. Тер-Минасова. – Москва : Слово, 2000. – 624 с.

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ЗАПАДНЫХ ФИРМ

Беляцкий Николай Петрович

Белорусский государственный экономический университет, Минск
kafedra_oiu@mail.ru

Как выглядит учебная работа будущего? В первом десятилетии XXI в. компания «Крайслер» провела опрос экспертов по реорганизации стратегии управления развитием персонала.

В результате тщательно проведенных исследований в качестве ответов на настоящее и будущее развитие персонала были сформулированы следующие основные положения:

- Главной целью учебы должно стать образование, а не просто знания. Сложность и полнота информации должны быть сокращены до объема, который действительно необходим для работы.

- Для образования нужно время и терпение, не следует гнаться за быстрыми и неполными результатами.

- Главной целью образования является повышение компетентности в общении на работе; способность использовать критический подход как инновационный потенциал для развития работников.

Образование, тем не менее, не может быть зависимым от будущих планов человека. Однако раскрытие личности и развитие компетентности может способствовать изменению индивидов и их планов, а также пониманию процессов изменений и открытости.

Ниже рассматривается обучение, которое в настоящее время является значимым для целого ряда компаний, а также является потенциально сложным для процесса развития персонала и производственного обучения.

Электронные системы оказывают неотвратимое и порой неуправляемое воздействие на организационное развитие (ОР). Важным направлением этого воздействия стало электронное обучение. Оно находится в одном ряду с такими новыми и разнорядковыми понятиями как электронная экономика, электронная коммерция, электронная биржа, электронное правительство, цифровая эпоха. Информационные компьютерные технологии, базы данных, электронные библиотеки создали вместе с традиционными носителями знаний уникальные сети и среду обучения, доступную самой широкой аудитории.

Однако электронное обучение потребовало серьезной подготовки и психологического восприятия. Вместе с тем такое обучение в литературе рассматривается чаще всего с позиции новых технологий, проектирования мультимедиа-комплексов, интеллектуальных тренажеров и даже дискретных математических моделей автоматизированного обучения. При этом технические средства и проблемы оказались менее актуальными, чем методическое обеспечение. Главным оказалась организация самостоятельной творческой учебы в любое удобное время. Стоит проблема организационного развития информационно-образовательной среды на основе компьютерных технологий.

Ни одно из понятий, относящихся к области профессионального обучения, не вызывает такого противоречивого энтузиазма как электронное обучение. Ключевым моментом для ответственных за обучение на предприятиях является перспектива снижения затрат путем введения так называемых «новых медиа». Электронное обучение реализует организацию базового понимания обучения, как последовательного процесса в рамках усиленной самостоятельной подготовки, чтобы «школа пришла к обучающимся, а не наоборот». Не последнее место занимает возможность замены семинаров, проведение которых отнимает много времени, обучением «по требованию». Обучение в этом случае происходит только при наличии конкретной потребности и времени. В начале XXI в. об электронном обучении генеральный секретарь немецкого Федерального института профессионального образования Хельмут Путц говорил как о «начале новой виртуальной эры», а профессор Г. Альбрехт выявил появление «виртуальной образовательной эйфории».

Однако во многих отзывах западных предприятий о производственном обучении можно заметить, что в сфере электронного обучения появились первые проблемы. Некоторый опыт говорит о том, что электронное обучение пока не

может иметь успехи, скорее только сопровождается сомнениями: «Начало было многообещающим, однако все, что сейчас могут предприятия, так это поубавить свои амбиции в отношении электронного обучения» или «Электронное обучение имеет будущее в сфере повышения квалификации, но не является его будущим» – так утверждают некоторые специалисты по управлению персоналом.

Далее необходимо отметить, что нет однозначного ответа на вопрос: что связано с понятием «электронное обучение»?

С одной стороны, электронное обучение, в широком понимании, рассматривается как общее понятие для таких форм обучения, которые широко применяют в своих технологиях обучения электронные средства. С другой стороны, в узком смысле электронное обучение может относиться исключительно к обучению посредством Интернета.

Ниже представлены основные характеристики электронного обучения:

- *независимость от места проведения*: учащиеся находятся в определенном месте, где существуют условия для использования обучающих программ и онлайн-курсы (компьютер, Интернет);

- *независимость от времени*: электронное обучение может осуществляться в разных местах, аргументом выступает независимость от графика обучения, поскольку у учащихся есть возможность самостоятельно выбрать время для обучения;

- *адаптивная характеристика/индивидуальность*: под адаптивностью понимается способность обучающих программ адаптироваться к работоспособности пользователей и их поведению. Это можно представить так, что сами обучающиеся определяют уровень сложности и время проведения, а также предложение помощи и поддержки;

- *виртуальность*: понятие виртуальности, которое в последнее время все чаще употребляется, происходит из информатики и определяет что-то (объект или процесс), чего физически нет, но что модулируется при помощи компьютерных программ и может противопоставляться реальности. В области электронного обучения «виртуальность» понимается в основном в техническом смысле как процесс, основанный на введении современных информационных и коммуникационных технологий сети Интернет. В офлайновых обучающих программах виртуальность означает, что партнер по обучению смоделирован при помощи компьютерной программы, то есть его функции выполняет не реальный человек, а программа.

- *мультимедиа*: частое использование мультимедиа, как правило, составляет важный элемент электронного обучения. При использовании мультимедийных средств характерно применение информационных технологий в качестве посредника в процессе обучения.

Полезность мультимедийных средств в процессе обучения обусловлена тем, что человек, по общим оценкам, сохраняет в памяти 20–25% услышанного, в то время как доля запоминаемости увиденного составляет 30–40%.

Чтобы ориентироваться в джунглях электронного обучения, профессор Райнманн-Ротмайер предложил три основные функции электронного обучения, которые вместе с требованиями к разным участникам этого процесса представлены в табл. 1.

Особенности электронного обучения

Наряду с такими характерными чертами электронного образования как независимость от времени и места, а также адаптивность, индивидуальность и ориентированность на информационные технологии, важным преимуществом является снижение расходов, прежде всего, затрат на проведение семинаров, поездок.

Таблица 1. Варианты электронного обучения в зависимости от функций

Основные функции. Электронные средства служат для:	Электронное обучение через:	Требования к обучающимся:	Задачи разработчиков/создателей технических средств:	Роли обучающихся:
Распределения информации	Восприятие информации и самостоятельную ее обработку	Самоуправление обучения, компетентность в области медиа, широкий кругозор, высокие требования	Дружественный пользовательский интерфейс	Не требуется никого в роли обучающего
Взаимодействия между пользователем и системой	Обработку информации под чьим-либо руководством и задания для самостоятельного выполнения	Мотивация, способность к самоорганизации, скорее низкие требования	Дружественный пользовательский интерфейс и оформление инструкций, упражнения, задания, а также ответы	Преподаватель может выступать в роли помощника по обучению
Сотрудничества между обучающимися	Самостоятельное получение знаний и решение социальных проблем	Самоменеджмент, опыт работы с информационными технологиями, социальные навыки – в общем, очень высокие требования	Дружественный пользовательский интерфейс и оформление инструкций, задания, а также контекст, связанный с социумом и содержанием	Преподаватель необходим в качестве инициатора или модератора/тренера учебного процесса

Часто выделяют следующие проблемы электронного образования:

- успех электронного обучения в компании в значительной степени зависит от того, насколько сотрудники готовы воспринимать такую форму организации обучения (мотивационные проблемы, компетенция в осуществлении обучения, либо умение обращаться с техническими средствами);
- такое обучение частично воспринимается его участниками как изолированный процесс с низким уровнем взаимодействия и может привести к их отстраненности и отказу участвовать;
- зачастую не удается легко и слаженно использовать прямые вопросы и получать обратную связь (использовать коммуникативность);

- как и в случаях со всеми программами по самообразованию невозможно адекватно передать те темы, которые касаются социальной компетенции;
- в этой новой сфере деятельности, касающейся корпоративного обучения, сложно соотнести расходы и полезный эффект;
- сотрудники рассматривают место, где проводят электронное обучение, как малоприспособленное для занятий из-за различных раздражающих факторов;
- из-за больших затрат обучающие программы нередко неубедительны в дидактическом плане, они не отличаются спонтанностью, наглядностью, ориентацией на конкретную ситуацию и практические навыки, а иногда ограничиваются только тем, что человек просто переходит со страницы на страницу без анализа взаимосвязей.

В начале XXI в. считалось, что электронное обучение коренным образом изменит процесс обучения. Спустя 10 лет многие из защитников электронного обучения более реально смотрят на этот метод: с электронным обучением связаны как высокий уровень ожиданий, так и разочарований.

Господин Г. Цинке, представитель Федерального института профессионального обучения (Германия), высказал своё мнение относительно того, почему многие компании изменили свои взгляды на процесс электронного обучения: «На волне первой эйфории многие полагали, что электронное обучение – это идеальный метод обучения. Во многих случаях решение о введении электронного обучения на предприятиях было субъективным и исходило из того, что электронное обучение поможет снизить издержки компании, улучшить его имидж и повысить мотивацию сотрудников к обучению. Однако всего этого так и не произошло». Институты, занимающиеся исследованиями профессионального обучения, исходят из реально сложившейся ситуации в области электронного обучения и утверждают, что электронное обучение способствует постоянному росту производительности, однако темпы данного роста значительно ниже прогнозных показателей, разработанных в конце 90-х гг. XX в.».

Можно определить разные стадии внедрения электронного обучения в компаниях. Петровик и другие исследователи, проведя опрос 500 крупнейших немецких и австрийских компаний, пришли к выводу о том, что современные учебные технологии, применяемые во время процесса обучения и повышения квалификации и основанные на применении компьютера, не столь распространены, поскольку используются менее чем в 20% опрошенных компаний. Напротив, в рамках исследовательского проекта Федерального института профессионального образования установлено, что доля бюджетных средств, направленных на внедрение электронного обучения на предприятиях с численностью работников свыше 1000 человек, составляет 12,5% от общей суммы затрат на образование. Данные исследования показали, что на небольших и средних предприятиях электронное обучение практически не осуществлялось.

Более половины небольших и средних немецких предприятий не планируют в ближайшее время внедрять электронное обучение и объясняют свое решение следующими причинами:

- Значительные расходы, связанные с внедрением электронного обучения на предприятии.

- Страх перед социальной изоляцией обучающихся.
- Недостаток опыта в сфере электронного обучения.
- Неподходящий учебный материал.

Дидактическая критика с самого начала практики электронного обучения опиралась на риск фактической изоляции преподавателей и ограниченности социального аспекта в процессе обучения. Со временем такая критика привела к тому, что специалисты задумались о создании более тесной связи корпоративного обучения и личного участия. Очные занятия снова приобрели большое значение. Для обозначения совместных или смешанных форм обучения (с одной стороны электронное обучение, а с другой – личное присутствие преподавателя на занятиях) с недавнего времени употребляется понятие *blended learning* (смешанное обучение).

Репперт в саркастическом тоне отзываясь о связанных с этим изменениях в области электронного обучения. На страницах *Financial Times Deutschland* он пишет: «Сейчас девиз – возвращение к истокам. *Blended learning* – это новая философия в области обучения. За этим английским термином, который сейчас есть в любой брошюре для пользователей, скрывается осознание того, что электронное обучение не может заменить традиционный подход к дальнейшему образованию на предприятии. Вместо этого спросом пользуется, если можно так сказать, “гибридное обучение” – смешение методов традиционного и электронного обучения».

Смешанное обучение как кардинальное решение?

После того, как не оправдала себя распространенная в 90-е гг. гипотеза о том, что обучение посредством компьютера и Интернета постепенно вытеснит, а то и вовсе сведет на нет классические виды обучения, стал необходимым комплексный подход относительно электронного обучения. Смешанное обучение (*blended learning*), под которым понимается *интегрированная концепция обучения* (как со стороны преподавателей, так и со стороны обучающихся) можно рассматривать как «золотую середину» между классическими и технологичными подходами. При организации учебного процесса эта концепция использует доступные на данный момент возможности электронного обучения совместно с классическими методиками. Опасения прошлого, что отделы повышения квалификации значительно сократят количество классических образовательных программ в пользу электронного обучения не оправдались в полной мере.

Многие крупные компании – вне заданной расстановки приоритетов по вопросам развития персонала – используют множество подходов к образованию. Описанное в этой статье электронное обучение реализуется фирменными корпоративными университетами, уже давно действующими в рамках организационных структур управления крупными компаниями. Они обеспечивают индивидуальное развитие персонала этих компаний.

Литература

1. **Зайнутдинова, Л. Х.** Создание и применение электронных учебников (на примере общетехнических дисциплин) : монография / Л. Х. Зайнутдинова. – Астрахань : Изд-во «ЦНТЭП», 1999. –364 с.

2. **Соловов, А. В.** Электронное обучение: проблематика, дидактика, технология [Электронный ресурс] / А. В. Соловов. – Режим доступа: http://cnit.ssau.ru/news/book_solvov/index/html. – Дата доступа: 05.01.2015.

3. **Schiersmann, C.** Organisations-entwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen / Schiersmann Christiane, H-U. Thiel. – Springer VS.

4. **Baecker, D.** Management der Organisation / D. Baecker, F. Dievernich, T. Schmidt. – Deutscher Universitäts-Verlag.

5. **Huning, N.** Kompetenzmanagement / Nadine Huning, P. Reusch. – Dortmund, den 2. August 2009.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЦЕПИ ПОСТАВОК КАК СФЕРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Буцанец Нелли Борисовна

Белорусский государственный университет,
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск
butsanets.nelli@yandex.ru

Байкова Надежда Иосифовна

Республиканский институт инновационных технологий
Белорусского национального технического университета, Минск
baicova@tut.by

В условиях экономического кризиса, усиления конкуренции на мировых рынках белорусские компании должны оптимизировать систему корпоративного управления, важнейшей сферой которого являются цепи поставок как в системе международных закупок, так и в системе распределения продукции. Формируя международную цепь поставок, руководители и менеджеры компаний должны учитывать все логистические риски. Сегодня международные рынки имеют сложную и разнообразную структуру. Доставляя на них товары, следует рассматривать разные варианты доставки, иметь дела с большим количеством посредников и т. д.

Для белорусских предприятий, не имеющих большого опыта работы на внешних рынках, это сопряжено с определенными сложностями. Большое количество задействованных посредников затрудняют прямые коммуникации между предприятием и потребителями его продукции. Торговые условия, базисы поставки, условия платежей могут оказаться совершенно незнакомыми и непривычными для обычной работы предприятия. Международная транспортная документация и документальные процедуры по сравнению с внутренними сложнее и многообразнее. В международных цепях поставок сложнее организовать информационный обмен между участниками логистической системы, тем более что приходится преодолевать границы многих стран и, соответственно, задействовать разные информационные системы. Международные логистические операции требуют многоязычного сопровождения продукции, что сильно усложняет дело. Привязка потребительских характеристик продукции к определенному языку ограничивает рынок ее использования. Например, в странах Западной Европы для поддержки маркетинговых мероприятий требуются большие запасы