

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ СОТРУДНИКОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

А. А. Борцова

*студент Высшей школы административного управления, Санкт-Петербургский
политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия,
e-mail: bortsova.1@mail.ru*

Научный руководитель: И. Н. Александров

*кандидат экономических наук, доцент, доцент Высшей школы административного
управления, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: aleksandrov_in@spbstu.ru*

В эпоху цифровизации всё больше организаций переходит на частично удаленный формат работ, поэтому обучение дистанционных сотрудников становится актуальным аспектом для многих компаний. HR-подразделение сталкивается с такими проблемами, как разрозненность команд в удаленном формате, несоответствие рабочих графиков вследствие разных часовых поясов сотрудников, сложность вовлечения в дистанционное обучение и прочее. Объектом исследования является система обучения дистанционных сотрудников в организациях. Так, цель исследования заключается в разработке рекомендаций для совершенствования системы обучения удаленных работников организаций. В ходе работы будут предложены пути решения проблемы обучения дистанционных работников, которые могут послужить основой для улучшения системы обучения в организации. Также исследование может быть использовано в качестве руководства по предотвращению проблем, возникающих в процессе подготовки и реализации обучения для удаленных сотрудников.

Ключевые слова: цифровизация; система обучения; удаленный формат работы.

PROBLEMS OF IMPROVING THE SYSTEM OF TRAINING REMOTE EMPLOYEES AND WAYS TO SOLVE THEM IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION

A. A. Bortsova

*Student of the Higher School of Economics, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic
University, St. Petersburg, Russia, e-mail: bortsova.1@mail.ru*

Supervisor: **I. N. Aleksandrov**

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Higher School of Economics, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia, e-mail: aleksandrov_in@spbstu.ru

In the era of digitalization, more and more organizations are switching to a partially remote format of work, so the training of remote employees is becoming an important aspect for many companies. The HR department faces such problems as the disparity of teams in a remote format, the discrepancy of work schedules due to different time zones of employees, the difficulty of engaging in distance learning, and so on. The object of the study is the system of training remote employees in organizations. So, the purpose of the study is to develop recommendations for improving the training system of remote employees of organizations. In the course of the work, ways to solve the problem of training remote workers will be proposed, which can serve as a basis for improving the training system in the organization. The study can also be used as a guide to prevent problems that arise during the preparation and implementation of training for remote employees.

Keywords: digitalization; training system; remote work format.

Совершенствование информационных технологий способствует развитию частично удаленного формата работы, что представляет новые вызовы для создания и поддержания культуры обучения в организациях. Так, является затруднительным создание системы обучения с помощью офлайн тренингов и семинаров, появляется необходимость применять новые подходы и инструменты для эффективного обучения удаленных сотрудников. Важно реализовать дистанционное обучение, которое будет соответствовать целям бизнеса, возможностям и потребностям сотрудников [1]. Рассмотрим основные проблемы организации обучения дистанционных работников (табл. 1).

Таким образом, были выявлены основные проблемы, с которыми сталкиваются удаленные сотрудники во время обучения. Существует множество платформ, позволяющих создавать образовательный контент в удобной форме. Такие инструменты предоставляют гибкость для сотрудников в выборе времени и места обучения, позволяют организовать самостоятельное изучение материалов, выполнение заданий и проверку результатов [2]. В рамках исследования предложим варианты разрешения проблем и ПО для реализации обучения дистанционных работников с учетом рассматриваемых аспектов (табл. 2).

Таблица 1

Проблемы организации обучения дистанционных работников

Проблема	Препятствия для обучения	Предполагаемые способы решения проблемы
Разрозненная команда	Сложность сплочения группы для совместной работы	Сочетание синхронного и асинхронного обучения
Разные часовые пояса сотрудников	Проблема внедрения онлайн тренингов	Предоставление доступа к обучающим ресурсам в любое время с различных устройств
Отсутствие живого общения с наставниками	Сложность вовлечения в обучение вследствие отсутствия обратной связи «здесь и сейчас»	Выделение определенного промежутка времени для получения обратной связи
Нарушение баланса работы и жизни	Удаленные сотрудники работают дома, что приводит к трудностям контроля времени	Наличие инструкций и ресурсов с ключевой информацией (например, описание процедуры, успешные практики в компании)
Непонимание стратегии организации	Вследствие ослабленных внутрикорпоративных коммуникаций появляется необходимость в поддержке и определенной свободе	Возможность самостоятельно или по рекомендации руководителя назначаться на курсы, получать персональные рекомендации по развитию

Таблица 2

Возможные варианты реализации обучения дистанционных сотрудников с учетом выявленных проблем

Проблема	ПО для реализации обучения с учетом проблемы	Примечание
Разрозненная команда сотрудников	Slack, Microsoft Teams, Zoom	Обеспечение взаимодействия и обмена знаниями между сотрудниками (внутренняя социальная сеть)
Разные часовые пояса сотрудников	Moodle, LearnUpon, Cornerstone OnDemand	Приложения выпускают обновления в соответствии с различными часовыми поясами, обеспечивая почти непрерывную работу приложений
Отсутствие живого общения с наставниками	Trello, Skype, Discord	Программы позволяют налаживать коммуникацию работники-наставники

Проблема	ПО для реализации обучения с учетом проблемы	Примечание
Нарушение баланса работы и жизни	Bridge, EdApp	Имеется краткая сводка информации и функция микро-обучения
Непонимание стратегии организации	Talentsoft, Websoft HCM	Оценка потенциала сотрудника и помощь в разработке индивидуального плана развития

Подводя итог, необходимо отметить, что для успешной организации системы обучения удаленный сотрудников необходимо определение основных компетенций, которые необходимо развивать, выбор подходящих методов обучения и согласование локально-нормативного акта организации (например, Положение о порядке организации обучения удаленных сотрудников) [3].

Библиографические ссылки

1. Трифонов И. В., Евлах А. А., Кузьмин С. Н., Ершова А. В. Эффективные коммуникации при удаленной работе команды // Проблемы теории и практики управления. 2022. С. 128–141.
2. Духовная Г. Д. Инструменты подбора и обучения удаленных сотрудников // Управление развитием персонала. 2020. № 2. С. 114–119.
3. Горкуш С. В., Гуляева Н. Ю. Оптимизация кадрового делопроизводства в современных условиях цифровизации // Горизонты экономики. 2021. № 6(65). С. 64–72.