

20 мая 2016

Система дистанционного обучения - ключ к эффективности работы вашего персонала

В современных реалиях дефицит квалифицированных специалистов является одной из самых острых проблем на рынке труда. Инновационные технологии позволяют дистанционно обучать как новых сотрудников, так и их более опытных коллег в кратчайшие сроки, тем самым предоставляя компаниям уникальный и доступный инструмент для повышения уровня квалификации персонала. О применении систем дистанционного обучения рассказывает порталу Astera руководитель направления «1С-Битрикс» департамента порталных решений ГК «КОРУС Консалтинг».

В современных реалиях дефицит квалифицированных специалистов является одной из самых острых проблем на рынке труда. Инновационные технологии позволяют дистанционно обучать как новых сотрудников, так и их более опытных коллег в кратчайшие сроки, тем самым предоставляя компаниям уникальный и доступный инструмент для повышения уровня квалификации персонала.

Парадоксально, но, несмотря на сопряженные с дефицитом кадров сложности, большинство компаний стараются сократить затраты на персонал. По моему мнению, данная тенденция сохранится как в 2016, так и в 2017 годах,



что заставит департаменты, ответственные за найм персонала, искать пути повышения эффективности работы текущих сотрудников и обращаться к концепции роста и удержания квалифицированных кадров внутри компании. Сокращение затрат должно происходить без потерь для бизнеса. В противном случае, устраняя одну проблему, мы порождаем другую. Добиться поставленной цели возможно, постоянно повышая компетентность и профессионализм сотрудников с помощью обучения. Стандартный формат обучения, как правило, влечет за собой ощутимые расходы, связанные с созданием обучающих материалов, командировками тренеров и сотрудников в территориально-распределенные офисы, с транспортом и гостиницами, сотовой связью, арендой залов и многим другим. Система дистанционного обучения позволяет провести обучение с минимальными вложениями, многократно используя качественно составленные материалы, программы и курсы. С помощью которых возможно обучить любое число новых сотрудников и сократить количество тренеров. Сотрудники могут обучаться без отрыва от рабочего процесса, как очно, так и удаленно, что обеспечивает непрерывность ведения бизнеса. СДО - не просто модная тенденция, а оптимальный формат для обучения сотрудников в компаниях с несколькими представительствами, а также в организациях с широким ассортиментом продукции - например, медицина, производство и продажа сложной техники, банковская сфера, страховые компании, - компаниях, где удаленные от головного офиса сотрудники должны обладать обширными специфическими знаниями и навыками. Отдельно стоит выделить организации, деятельность которых связана с обучением (ВУЗы, обучающие центры), где незаменимым компонентом обучения является механизм контроля за результативностью обучения. Система тестов по результатам курса позволяет отслеживать

процесс обучения сотрудников на каждом этапе, что исключает риски, связанные с нерезультативностью курсов, а также мотивирует сотрудников прикладывать определенные усилия. Очевидно, что есть и противники таких программ, основными доводами которых являются отсутствие личного контакта с тренером, невозможность индивидуального подхода к обучающимся, сложность разработки качественных курсов, отсутствие социального взаимодействия между обучающимися. Анализируя эти замечания, мы выявили основные моменты, которые необходимо учитывать при создании и развитии систем дистанционного обучения, которые позволят организовать СДО максимально эффективно и обойти возможные "острые углы":

Живое общение. При подготовке программы обучения необходимо учитывать не только изучение материала и прохождение тестирования сотрудниками, но и проведение дистанционных встреч. Обучающихся необходимо объединять в группы и предоставлять им возможности для коммуникаций между собой и с тренером. Это позволит снять нагрузку с тренера, а обучающиеся будут иметь возможность задавать вопросы друг другу и совместно осваивать материал. Для этой цели подходит корпоративный портал компании или другие каналы коммуникации сотрудников, принятые в организации. Комплексный подход. Программа обучения должна составляться в виде индивидуальных планов развития, которые включают в себя курсы, очные и дистанционные встречи, упражнения, практические задания, тестирования, в том числе тесты на повторение пройденного материала и исправление ошибок. Мотивация. Желательно использование инструментов создания интереса к обучению.

Это могут быть элементы игрофикации (применение подходов, характерных для компьютерных игр в программных инструментах для неигровых процессов), нематериальные поощрения, которые выдаются при достижении новой компетенции, самообучающиеся чат-боты, которым можно задавать вопросы по предмету. Контроль эффективности. Система дистанционного обучения должна формировать автоматические рекомендации релевантных уроков или главы для повторения, если обучающийся допускает ошибки при тестировании. Также контролируются прогресс обучения, с возможностью проведения последующей аналитики.

Рекомендации по внедрению СДО не ограничиваются вышеперечисленными. Учесть все необходимые риски и достичь поставленных целей поможет правильный выбор системного интегратора с командой квалифицированных специалистов и с опытом аналогичных внедрений в вашей отрасли. Перед тем как приступить к выбору самой системы дистанционного обучения, я рекомендую обратить особое внимание на другие комплексные решения, такие как система электронного документооборота, электронная торговая площадка, корпоративный портал, проектный офис, а также их последующую консультационную и техническую поддержку. Развертывание таких решений может быть осуществлено на корпоративных порталах на платформах Microsoft SharePoint и "1С-Битрикс24". Важно помнить, что система дистанционного обучения - это только часть процесса по развитию персонала, построенная в соответствии с концепцией развития компании и ее годовых целей. При этом цели организации должны декомпозироваться в личные цели сотрудников, из которых должна складываться оценка ключевых показателей эффективности

каждого из сотрудников и программа их обучения. Модель оценки ключевых показателей и развития должна быть понятной и прозрачной для каждого сотрудника, а повышение компетенции должно быть их собственным стимулом. Резюмируя, можно сказать, что внедрение системы дистанционного обучения позволит не только управлять уровнем компетенций в компании, но и проанализировать эффективность каждого из сотрудников, выявляя слабые места и заполняя пробелы в квалификации, значительно сократить как финансовые, так и временные расходы на обучение.

Материал опубликован в издании Astera.ru 23 мая 2016