

**Совершенствование управления деятельностью организации
посредством внедрения дистанционных образовательных технологий**

Замотаева Ирина Викторовна

Аспирантка

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: Irina-Zamotaeva@yandex.ru

Реализация парадигмы «непрерывного образования» или «обучения в течение всей жизни», которая призвана преодолеть ограничения традиционной системы образования, в настоящее время в условиях информатизации образования может быть успешно реализована при помощи интеграции дистанционных технологий в систему обучения персонала, что, в свою очередь, будет способствовать совершенствованию управления деятельностью российских компаний.

В настоящее время именно корпоративный сектор принято считать наиболее перспективным с точки зрения внедрения дистанционных образовательных технологий. Указанная тенденция обусловлена, прежде всего, необходимостью обучения персонала в отдаленных филиалах организаций, непродолжительностью изучаемых курсов, а также несомненным преимуществом в оплате дистанционных образовательных курсов по сравнению с очными тренингами (стоимость проведения тренинга превосходит стоимость обучения с использованием дистанционных образовательных технологий примерно в 1,7-2 раза [3]).

По различным экспертным оценкам в 2011 году доля работодателей, которые проводили обучение своего персонала с помощью использования дистанционных технологий, составила от 11 до 20 % [2].

В качестве компаний, активно применяющих в обучении персонала дистанционные образовательные технологии, можно привести такие организации, как ОАО «Сбербанк России», ОАО «Газпром», ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «Северсталь» и др.

По экспертным оценкам [3] наиболее распространенными видами дистанционных образовательных технологий в корпоративном секторе в настоящее время являются следующие технологии - обучение через Интернет (55%), видеоконференции (46%), WEB-конференции (15%), а также обучение через внутреннюю сеть компании (интранет) (13%).

Исходя из сложившейся практики внедрения российскими компаниями в процесс обучения сотрудников дистанционных технологий, можно выделить три основных барьера внедрения дистанционных образовательных технологий в корпоративном секторе образования, а именно: высокую стоимость организации обучения с использованием дистанционных технологий; низкое качество готовых электронных курсов; неопределенную эффективность обучения.

Решение проблемы высокой стоимости обучения с использованием дистанционных технологий (в настоящее время разработка 1 часа курса составляет до 36 тыс. рублей [1], что обуславливает невозможность внедрения курсов дистанционного обучения в образовательный процесс мелкими и средними компаниями) представляется целесообразным осуществлять с учетом зарубежного опыта использования хостинга и аутсорсинга в процессе интеграции дистанционных технологий в обучение персонала, которые в настоящее время не получили распространения в России.

Например, по оценке Bersin&Associates [5], в США более 80% крупных компаний США используют дистанционные образовательные технологии в процессе обучения своих сотрудников. При этом средние компании, как правило, пользуются услугами аренды или хостинга электронных курсов или систем управления обучением. Этот метод позволяет предприятиям значительно снизить затраты. Что касается аутсорсинга, то следует отметить, что в настоящее время до 60% [4] российских компаний

предпочитают разрабатывать электронные курсы своими силами. С нашей точки зрения, исходя из стоимостной целесообразности, было бы рационально расширять использование услуг внешних провайдеров. Обращаясь к зарубежному опыту, необходимо отметить популярность услуг аутсорсинга за рубежом. Например, по оценкам Bersin&Associates [5], в 2012 году до 40% компаний США планируют расширить использование внешних услуг, особенно в области разработки курсов (40%).

Кроме того в случае когда компании не в состоянии своими силами разработать качественные масштабные курсы представляется возможным осуществлять кооперацию компаний-разработчиков с целью разработки курсов по типу создания консорциумов ВУЗов (кооперирования для разработки масштабных и качественных образовательных курсов с использованием дистанционных технологий (примерами таких Консорциумов за рубежом являются, например, Национальный Технологический Университет в США, Восточная Межуниверситетская Ассоциация ТВ-образования).

В части решения проблемы низкого качества готовых электронных курсов необходимо отметить, что одной из основных причин неудовлетворенности клиентов их качеством является отсутствие обеспечения защиты авторских прав разработчиков курсов. Вопросы авторского права на электронные продукты регулируются Законом РФ от 13 ноября 1992 года № 3523-1 «О правовой охране программ для электронных вычислительных машин и баз данных» и Законом от 9 июля 1993 года № 5351-1 «Об авторском праве и других смежных правах». Однако данные законы не обеспечивают в необходимой степени защиту авторских прав на продукты с использованием дистанционных образовательных технологий, что становится причиной невозможности предварительного представления готовых дистанционных курсов компаниями. В связи с этим, с нашей точки зрения, необходимо на федеральном уровне в рамках законодательного акта закрепить вопрос об обеспечении авторского права на создаваемые курсы, применяемые в дистанционном обучении. Указанная мера позволит компаниям-разработчикам представлять полные версии предлагаемых курсов, что позволит потребителям оценить их качество до покупки.

Для повышения эффективности внедрения дистанционных образовательных технологий, обобщая зарубежный и отечественный опыт по оценке данного процесса, можно выделить четыре области для оценки эффективности инвестиций в дистанционные образовательные технологии, которые, с нашей точки зрения, было бы целесообразно использовать: оценку производительности персонала после обучения; оценку сокращения затрат (в сравнении с традиционным обучением персонала); оценку удовлетворенности клиентов; радикальные изменения в бизнесе.

Таким образом, решение проблем, связанных с внедрением дистанционных образовательных технологий в корпоративном секторе должно быть комплексным и решаться как на уровне компании, внедряющей в процесс обучения своих сотрудников дистанционные образовательные технологии, так и на федеральном уровне в части создания необходимой нормативно-правовой базы.

Использованная литература:

1. Морозов И.О. «Организационно-экономический механизм повышения эффективности электронного обучения», диссертация, М., 2009
2. Исследование «Основные тенденции корпоративного обучения 2011» (Электронный ресурс) <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=13885>
3. Исследование «Использование e-learning в обучении сотрудников», (Электронный ресурс) www.websoft.ru/db/wb/root_id/articles/doc.html
4. Исследование «Корпоративное дистанционное обучение: тенденции» (Электронный ресурс) www.websoft-elearning.blogspot.com/2008/12/2009.html
5. www.aera.net/publications (American Educational Research Association, Центр аналитических исследований рынка образования);

6. www.aln.org/publications/views (Sloan C-View Online Education, Аналитический Центр по исследованию рынка электронного обучения);