

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАННЯ У ПІДГОТОВЦІ HR-МЕНЕДЖЕРІВ

У сучасному світі, де основний акцент у розвитку людини ставиться на комп'ютерних технологіях, все більшим попитом користується електронне навчання. Типовий для вітчизняних підприємств підхід до навчання персоналу апарату управління, що передбачає використання таких методів і процедур, як внутрішні тренінги, коучинг, наставництво й стажування, семінари та ін., активно доповнюють методи дистанційної освіти.

Дистанційна освіта базується на активному використанні інформаційних і комунікаційних технологій, пропонуючи двосторонній зв'язок у різних формах (тексту, графіки, звуку, анімації) як у синхронному («в один і той же час» – у вигляді відео- або аудіографічних конференцій), так і в асинхронному («не в один і той же час» – з використанням електронної пошти, Інтернету або телеконференцій) режимах.

Використання методів дистанційного навчання дає змогу надавати освітні послуги у віддалених місцях, навчати студентів, не відриваючи від основного виду діяльності, осіб із фізичними вадами, мати доступ до світових освітніх ресурсів через використання сучасних засобів електронних комунікацій, до яких відносять [3, с. 178]: інструменти радіоелектронного зв'язку (електронну та звукову пошти) та електронного конференційного зв'язку (конференцію даних, звукову конференцію, відеоконференцію, форум обговорення, систему дружньої бесіди, електронну систему зустрічі).

Електронне навчання є універсальним вирішенням, що може певною мірою ефективно використовуватися як в умовах навчання на робочих місцях на підприємстві, так і у вигляді зовнішньої освітньої послуги.

Електронне навчання характеризується суттєвими перевагами, що можуть бути вигідно використані в підготовці HR-менеджерів, а саме [1, с. 15–16]:

1. Низькою собівартістю навчання, що пов'язано з відсутністю транспортних витрат, витрат на оренду приміщень, паперові документи та навчальні посібники.

2. Можливістю проходження навчання без відриву від місць основної роботи. Менеджерам із персоналу не доводиться виділяти окремий час для навчання. Дистанційна освіта робить будь-яке місце, де перебуває людина і де є вихід в глобальну мережу, придатним для електронного навчання. Навчатися можна в період перерв, в громадському транспорті чи у власному авто по дорозі на роботу. Навіть паралельно з виконанням основної роботи, наприклад, на зібраннях трудового колективу як елемент посилення інформаційної змістовності такого організаційного заходу.

3. Скороченням часу від розроблення навчального курсу до отримання освітніх послуг студентами та слухачами. Вся справа в можливості спільної розробки таких курсів шляхом обговорення основних моментів і найважливіших питань на спеціалізованих форумах. Там, до речі, вже розроблений навчальний курс можна удосконалювати й пропонувати власні напрацювання для його оновлення.

4. Розширенням можливостей управління й аналізу ефективності навчання.

5. Гнучкістю навчального курсу відповідно до особливостей діяльності HR-менеджерів, їх актуальних знань і потреби в професійному навчанні.

Багато вітчизняних вищих навчальних закладів у даний час в тому або іншому масштабі й формі розробляють і застосовують методи дистанційного навчання. Разом із тим досвід впровадження дистанційних освітніх технологій виявив такі важливі проблеми, від вирішення яких залежить в цілому розвиток дистанційного навчання, зокрема [2, с. 356–357]:

– перепідготовка викладацьких кадрів, і як розробників нових електронних, у тому числі мережевих, навчально-методичних матеріалів, і як викладачів, що використовують їх у навчальному процесі;

– відсутність уніфікованого інтерфейсу інструментальних засобів мережевого навчального процесу, що ускладнює інтеграцію освітніх установ у загальноосвітній дистанційний процес, вже організований на основі міжнародних стандартів і специфікацій. У межах вирішення вищезазначеної проблеми необхідно створити єдине інформаційно-освітнє середовище вищої освіти, забезпечити використання формалізованих

і відкритих дистанційних технологій навчання, відкритого (тарифікаційного або нетарифікаційного) доступу до розподілених навчально-методичних, інтелектуальних, інформаційних і матеріально-технічних ресурсів системи освіти;

– розвиток дистанційної освіти стримується недосконалістю законодавчої й нормативної бази, недостатньою кількістю сучасних баз знань, нерозвиненістю інформаційних мереж. Все ще наявна недооцінка соціальних наслідків впровадження системи дистанційної освіти, особливо таких, що змінюють освітній ресурс країни. У зв'язку з цим важливо, щоб дистанційна освіта не розглядалася як «напівлегальне доповнення» до існуючої освітньої системи, а мало відповідний його ролі в освітньому процесі правовий статус. Йдеться не про альтернативність існуючим видам освіти, оскільки дистанційна освіта не тільки органічно вписується в освітню сферу та її інфраструктуру, але і виступає невід'ємним компонентом системи виховання як молодого покоління країни, так і всіх громадян без вікових обмежень. Уже сьогодні зрозуміло, що воно може сприяти досягненню соціально значущої для України мети – реалізації безперервної освіти. Зволікання в розробці правового забезпечення дистанційної освіти гальмує досягнення поставленої мети;

– враховуючи досвід впровадження дистанційного навчання, зауважимо, що застосування лише однієї з форм донесення знань через інформаційно-комп'ютерні технології не завжди оптимальне. Зокрема, в США 75% слухачів дистанційних курсів залишають їх, не закінчивши освіту [4, с. 7, 99]. Виникає багато складних проблем, що стосуються сумісності інформаційно-комп'ютерних технологій з психологією людини. На нашу думку, необхідні «олюднені» форми контакту з викладачем, уміння комбінувати інформацію, багатоскладова мотивація до здобування знань, що виникає в ході спілкування з викладачами тощо. Очевидно, що певна частина знань і досвіду може бути отримана виключно на основі вербальних контактів студентів і слухачів і викладача;

– новизна дистанційної освіти як продукту на ринку освітніх послуг, якій потрібно для початку увійти до свідомості людей як рівного або близького за якістю заміника традиційній освіті (стаціонарній або заочній);

– процедура дистанційної перевірки знань і навичок упирається в проблему аутентифікації особи. Тому складання іспитів на отримання серйозного сертифікату – це питання майбутнього.

Електронні курси суттєво знижують складність організації процесу навчання персоналу. Одного разу грамотно розроблений навчальний курс може бути використаний для навчання необмеженої чисельності HR-менеджерів. Усі студенти й слухачі курсу отримають потрібний набір професійних знань і умінь, розглянуть найскладніші виробничі ситуації (кейси), ознайомляться зі схемами основних технологій менеджменту персоналом, отримають навички роботи зі спеціалізованими програмними продуктами, що використовуються в менеджменті персоналу.

Електронне навчання дає можливість HR-менеджеру безвідривно від основної роботи отримувати консультацію і поради від віддалених експертів, тобто можливість дистанційної комунікації; своєчасно отримувати навчальні матеріали, незалежно від місця перебування і часу; розвивати навчальні web-ресурси, здобувати нові знання, бути компетентним із будь-яких питань.

Використання електронних курсів забезпечує єдиний корпоративний стандарт знань і підтримку сталого рівня підготовки персоналу, оскільки якість викладання матеріалу не змінюється і не залежить від особи викладача.

HR-технології дають змогу фахівцям з управління персоналом розробити та застосовувати функціональні процедури розвитку персоналу, що відповідають довгостроковій стратегії й оперативним завданням підприємства. Окремі інформаційні системи забезпечують автоматизацію процесів профілізації посад, оцінювання і навчання HR-менеджерів.

Отже, дистанційне навчання стає важливою частиною професійного навчання HR-менеджерів. В умовах застосування методів електронного навчання більше уваги приділяється самостійній роботі, що має стимулювати професійне становлення студентів і слухачів, дає змогу викладачам визначати їх професійні компетенції, тим самим оцінюючи рівень засвоєння навчального курсу.

Список літератури:

1. Вишнівський В.В. Організація дистанційного навчання. Створення електронних навчальних курсів та електронних тестів: навч. посібн. / В.В. Вишнівський, М.П. Гніденко, Г.І. Гайдур, О.О. Ільїн. – К.: ДУТ, 2014. – 140 с.

2. Івашко Л.М. Дистанційне навчання в економічній освіті: переваги та перспективи впровадження /

Л.М. Івашко // Вісник соціально-економічних досліджень.: зб. наук. пр. / голов. ред. М.І. Звєряков; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2010. – Вип. 40. – С. 349–358.

3. Побережна М.П. Електронні канали комунікації: функції, переваги, недоліки / М.П. Побережна Наукові праці НУХТ. – К.: НУХТ, 2012. – №43. – С. 174–180.

4. Преподавание в сети интернет: учеб. пособ. / отв. редактор В.И. Солдаткин. – М.: Высшая школа, 2003. – 792 с.