5. *Кауфман Н.Ю.* Трансформация управления знаниями в условиях развития цифровой экономики // Креативная экономика. 2018. № 3. С. 261–270.
6. *Мунгалов Д.* Цифровизация экономики знаний // Сколково. 20.04.2018. URL: <https://old.sk.ru/news/b/articles/archive/2018/04/20/cifrovizaciya-ekonomiki-znaniy.aspx> (дата обращения: 02.06.2021)
7. Тенденции развития экономики и промышленности в условиях цифровизации / под ред. А.В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2017. 658 с.
8. *Черных С.И.* Цифровая экономика и наука // ЭТАП. 2018. № 4. С. 73–86.
9. *Machlup F.* The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton University Press, 1962. 444 p.

* * *

Ян Юеин,
аспирант кафедры экономической теории и менеджмента,
Московский педагогический
государственный университет;
г. Москва, Россия,
yueindiane@gmail.com

Демина В.В.,
доктор экономических наук, доцент;
профессор кафедры экономической теории и менеджмента,
Институт социально-гуманитарного образования,
Московский педагогический
государственный университет;
г. Москва, Россия,
vv.demina@mpgu.su

Условия и методы дистанционного обучения в системе повышения квалификации сотрудников компаний

Аннотация: статья посвящена вопросу дистанционных технологий в обучении персонала компаний. Сетевое дистанционное образование – это комплексное использование новой модели образования и обучения с помощью современ-

ных коммуникационных технологий, мультимедийных технологий и сетевых технологий. Из-за многих преимуществ его методика значительно отличается от методики традиционной модели образования, поэтому используется больше в системе повышения квалификации сотрудников. Приоритетным становится изучение и внедрение инновационных моделей образования, которые больше подходят для корпоративного обучения.

Ключевые слова: дистанционное обучение; инструменты; методы; система повышения квалификации сотрудников.

Yang Yueying,

Ph.D. Student of the Department
of Economic Theory & Management,
Institute of Social and Humanitarian education,
Moscow Pedagogical State University;
Moscow, Russia,
yueindiane@gmail.com

Vera Demina,

Doctor of Economics, Associate Professor;
Professor of the Department
of Economic Theory & Management,
Institute of Social and Humanitarian education,
Moscow Pedagogical State University;
Moscow, Russia,
vv.demina@mpgu.su

Tools and methods of distance learning in the system of professional development of company employees

Abstract: the article is devoted to the issue of remote technologies in the training of company personnel. Online distance education is a comprehensive use of a new model of education and training with the help of modern communication technologies, multimedia technologies and network technologies. Due to many advantages, its methodology differs significantly from the methodology of the traditional model of education, so it is used more in the system of professional development of employees. The priority is the study and implementation of innovative educational models that are more suitable for corporate training.

Keywords: distance learning; tools; methods; employee professional development system.

Стремительное развитие науки и технологий и изменения правовой базы ставят перед руководством организации задачу постоянного развития персонала. Принцип плановой экономики в условиях рыночного управления больше не работает. Требуется проактивный подход к выполняемой работе, для чего нужны хорошо подготовленные специалисты. Возникла проблема непрерывного обучения организационного персонала для повышения его квалификации. Поскольку каждая организация имеет свои производственные особенности и накопленный опыт работы сложно дополнить, в современных условиях метод дистанционного обучения персонала наиболее востребован [1; 2; 4; 9].

1. Условия для проведения дистанционного обучения

Сетевая среда. Для проведения дистанционного обучения необходимы инструменты и условия сетевой среды. С одной стороны, предприятие должно подключиться к интернету или построить локальную сеть; с другой стороны, сотрудники должны иметь условия для компьютерных сетей или мобильных сетей компьютеров.

Состояние оборудования. Компании должны использовать интернет или создавать корпоративные локальные сети для установки и развертывания серверов приложений для удаленного обучения, серверов разработки программного обеспечения, серверов потокового мультимедиа, серверов баз данных и других аппаратных средств, формирующих аппаратную систему для удаленного обучения в сети и обеспечения работы соответствующего программного обеспечения для управления приложениями и хранения информационных данных.

Условия программного обеспечения. Необходимо установить специальное программное обеспечение для платформы удаленного обучения на сервере приложений. Как правило, требуется профессиональная компания по разработке программного обеспечения для разработки и настройки в соответствии с реальными потребностями предприятия или приобретение более современных стереотипных программных продуктов, как руководство платформой для онлайн-обучения учебного отдела и обучения соискателей. Чтобы отдел обучения компании мог организовать обучение сотрудников компании, использовать специализированные сетевые инструменты в сетевой среде, необходимо создать коммуникационную платформу, а именно: установить программное обеспечение базы данных на сервере для хранения и управления всей сетевой учебной информацией и данными; установить программное обеспечение

производственной платформы курсов на производственный сервер; разработать программное обеспечение для онлайн-обучения, соответствующего международным стандартам [11; 12].

После отладки сетевой среды, оборудования и программного обеспечения важно наличие большого количества ресурсов учебного программного контента. Помимо использования множества ресурсов онлайн-курсов, необходимо создать целевые и применимые учебные программы в соответствии с потребностями предприятия, чтобы удовлетворить потребности в удаленном онлайн-обучении [3].

2. *Методы и основные элементы дистанционного обучения*

Уникальность методов обучения, основанных на использовании технических ресурсов для обучения, заключается в преобладании самообучения и самоконтроля учащихся, а также в основном в направляющем и корректирующем участии наставников. Ниже дана характеристика современных методов, используемых при обучении персонала компании:

- *метод индивидуального обучения*, при котором дистанционное обучение проводится с определенными сотрудниками по индивидуальному плану. Этот метод помогает оптимизировать учебный процесс, тем самым повышая уровень знаний;

- *метод виртуальной речи* также может быть реализован с помощью средств голосовой связи. Преимущество состоит в том, что сотрудники могут записывать любую лекцию, чтобы повторно прослушать и самостоятельно закрепить материал;

- *метод групповых онлайн-семинаров с использованием электронной видеосвязи через интернет* (например, ZOOM) дает сотрудникам возможность не только услышать и увидеть обучающего, но и познакомиться друг с другом. Все участники образовательного процесса могут общаться во время дистанционного занятия [5; 6].

Многие сотрудники часто выезжают в командировки, где не всегда располагают доступом к высокоскоростному интернет-соединению. В этом случае дистанционное обучение можно вести по телефону. Если большинство сотрудников не имеет доступа в сеть или навыка использования интернета, могут помочь обычные телеконференции. Каждый раз требуется лишь получить доступ в конференц-зал в определенный период времени, чтобы начать удаленное обучение сотрудников предприятий.

Некоторые компании могут напрямую записывать процесс обучения, что позволяет получить доступ к записям занятий в любое удобное

для сотрудников время. Предварительно весь процесс записывается и загружается на общий ресурс. Сотрудники могут загрузить и посмотреть видеоурок в любое время по мере необходимости.

Современная система дистанционного обучения состоит из следующих основных элементов:

- специализированное программное обеспечение, дизайн обучающего портала, дополнительные модули сервиса;
- база данных, в которой хранятся курсы, персональная информация о работниках предприятия и результаты обучения;
- электронные курсы, при помощи которых сотрудник может пройти обучение по профильной теме;
- сервис вебинаров и видеоконференций, позволяющие общаться всем участникам учебного процесса;
- форумы, чаты, позволяющие собрать перечень типовых вопросов и обменяться опытом между сотрудниками;
- электронная библиотека, предоставляющая персоналу доступ к необходимой информации.

В условиях жесткой рыночной конкуренции, если предприятие хочет добиться существенного развития, оно должно опираться на таланты, технологии, информацию и ресурсы. Среди них качество талантов играет неопределимую роль в развитии предприятия. Перед лицом глобальных проблем, связанных с высококачественной и эффективной системой труда, обучение становится еще более важным.

Благодаря обучению значительно улучшились знания, навыки и отношение сотрудников, тем самым повысив корпоративную эффективность и конкурентные преимущества [7; 8; 10]. В ходе бизнес-операций компании неизбежно столкнутся с корректировками бизнес-содержания и изменениями в направлении и политике. В настоящее время срочно требуется обучение, чтобы помочь сотрудникам скорректировать содержание работы и улучшить соответствие способностей.

Введение дистанционного обучения позволяет использовать весь спектр его возможностей без ограничений по времени и местоположению. Дистанционное обучение стало более надежным методом обучения для предприятий.

Литература:

1. *Демина В.В., Заякина И.А.* Современные закономерности хозяйственной деятельности // Глобальная экономика в XXI веке: роль биотехнологий и цифровых технологий. Сб. научн. ст. по итогам работы круглого стола с междунар. уч. (Москва, 15–16 июля 2020 г.) / Отв. ред. А.С. Родионов, В.Б. Соловьев. М.: Конверт, 2020. С. 54–56.
2. *Демина В.В., Усачева И.Ю.* Современные тенденции реализации образовательного процесса и формирования компетенций работников компаний // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. Экономика. 2020. № 3. С. 73–83. DOI: 10.18384/2310-6646-2020-3-73-83.
3. *Кисляков П.А.* Аудиовизуальные технологии обучения: учебно-методическое пособие. Саратов: Вузовское образование, 2015. 180 с.
4. *Козлова Д.Д.* К вопросу о развитии и применении новых технологий в образовательной среде / Д.Д. Козлова, А.В. Усова, Е.В. Тинькова // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. Сб. научн. ст. II Межрегиональной научно-практ. конф. Курск, 2020. С. 211–216.
5. *Никуличева Н.В.* Организация дистанционного обучения в школе, колледже, вузе / Н.В. Никуличева, О.И. Дьякова, О.С. Глуховская // Открытое образование. 2020. № 24 (5). С. 4–17.
6. *Полат Е.С.* Теория и практика дистанционного обучения / Е.С. Полат, М.Ю. Бухракина, М.В. Моисеева. М.: Академия, 2004. 416 с.
7. *Роздольская И.В.* Стратегическая трансформация и практическая направленность дистанционного менеджмента на базе цифровых технологий как новая форма управления персоналом в пространстве управленческих возможностей / И.В. Роздольская, Н.А. Однорал, И.С. Болотова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2020. № 5 (84). С. 24–36.
8. *Руденко А.Н.* Система дистанционного управления персоналом: условия и способы эффективной реализации // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Сер. Социально-экономические науки. 2020. Т. 13. № 3. С. 118–124.
9. *Тинькова Е.В.* Новые тренды российского экономического образования // Современное образование: векторы развития. Инновационные подходы к преподаванию социально-гуманитарных дисциплин. Материалы IV междунар. конф. / Под общ. ред. М.М. Мусарского, Е.А. Омельченко, А.А. Шевцовой. М.: МПГУ, 2019. С. 142–148.

10. *Шатуновский В.Л., Шатуновская Е.А.* Еще раз о дистанционном обучении (организация и обеспечение дистанционного обучения) // Вестник науки и образования. 2020. № 9–1 (87). С. 53–56.

11. *Karhanyan G.G.* Analysis of Distance Learning in Force Majeure Conditions. Cross-Cultural Studies: Education and Science. 2020. Vol. 5, Issue 2. Pp. 92–96.

12. *Kramarov S.O.* Multiparametric selection of distance learning tools using fuzzy approaches / S.O. Kramarov, V.V. Khramov, A.V. Belyaev, E.V. Grebenyuk // E3S Web of Conferences. VIII International Scientific and Practical Conference «Innovative technologies in science and education» (ITSE 2020). 2020. P. 18024.

* * *