https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Уральский гуманитарный институт

Кафедра управления персоналом и психологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ ПЕРЕД ГЭК

Зав. кафедрой _____
(подпись)

Ю.А. Токарева

«27» апреля 2024 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Цифровые методы развития и обучения персонала на примере
ООО «ФедералПресс»

Научный руководитель: доцент, к.п.н. О.А. Коропец

Нормоконтролер: лаборант А.О. Ерпалова

Студент группы УГИМ-220023 Д.В. Миронова

Екатеринбург
2024 г.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Уральский гуманитарный институт
Кафедра управления персоналом и психологии
Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Образовательная программа: Технологии в управлении персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____
«27» 04 2024 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

студента Миронова Дарья Вадимовна **группы УГИМ-220023**
(фамилия, имя, отчество)

1. Тема выпускной квалификационной работы Цифровые методы развития и обучения персонала на примере ООО «ФедералПресс»
Утверждена распоряжением по институту от **« 27 » апреля 2024 г.№ 33.11-05/2.121**

2. Руководитель Коропец О.А., доцент, кандидат псих. наук.
(Ф.И.О., должность, ученое звание, ученая степень)

3. Исходные данные к работе Преддипломная практика была пройдена в ООО «ФедералПресс». В работе использованы труды Егоршина А.П., Масловой В.М., Пяткина Н.Е., Ладыковой О.В., Гилевой Т.А., Верна В.В.

4. Перечень демонстрационных материалов ПРЕЗЕНТАЦИЯ

5. Календарный план

№ п/п	Наименование этапов выполнения работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка о выполнении
1.	*1 раздел (глава)*	до 31.01 2024 г.	[подпись]
2.	*2 раздел (глава)*	до 03.06 2024 г.	[подпись]
3.	*ВКР в целом*	до 10.06 2024 г.	[подпись]

Руководитель _____ (подпись) _____ Ф.И.О.

Задание принял к исполнению 01.09.2023 дата _____ (подпись)

6. Выпускная квалификационная работа закончена «9» июня 2024г.
считаю возможным допустить Миронову Дарью Вадимовну к защите выпускной квалификационной работы в Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель _____ (подпись) Коропец О.А. Ф.И.О.

7. Допустить Миронову Дарью Вадимовну к защите магистерской диссертации в Государственной экзаменационной комиссии (протокол заседания кафедры **№ 06 от « 28 » мая 2024 г.**

Зав. кафедрой _____ (подпись) Токарев Ю.А. Ф.И.О

2

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

РЕФЕРАТ

На выпускную квалификационную работу: Цифровые методы развития и обучения персонала на примере ООО «ФедералПресс»

Данная выпускная квалификационная работа выполнена 94 листах (формат А4, шрифт Times New Roman, Кегель 14, интервал 1.5) без учета приложений.

Количество таблиц - 7 (без учета приложений).

Количество рисунков - 16 (без учета приложений).

Количество формул – 2 (без учета приложений).

Ключевые термины: развитие персонала, обучение персонала, вебинары, чат-боты, электронные курсы, геймификация, виртуальная реальность, управление персоналом.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка, приложений.

Во введении раскрыта актуальность цифровых методов обучения и развития персонала, определены цели и задачи работы, её практическая значимость.

В теоретической части представлены основные понятия, цели, задачи и методы обучения и развития персонала в эпоху цифровизации.

В практической части описывается общая характеристика исследуемой организации, состава и управления персоналом, представлены результаты исследования существующей системы обучения и развития персонала на примере ООО «ФедералПресс», разработаны практические рекомендации по внедрению цифровых методов в систему обучения персонала.

В заключении подведены итоги исследования в соответствии с поставленными задачами.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

СОДЕРЖАНИЕ

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ……...-
РЕФЕРАТ…….....3
ВВЕДЕНИЕ…….....5
1 Теоретические аспекты развития и обучения персонала на предприятии…...9
1.1 Общее представление и характеристика обучения персонала……9
1.2 Обучение и развитие персонала в условиях цифровизации…….....20
1.3Цифровые методы развития и обучения персонала……32
2 Эмпирическое исследование системы развития и обучения персонала ООО «ФедералПресс»……46
2.1 Характеристика организации ООО «ФедералПресс»……46
2.2 Анализ существующей системы развития и обучения персонала ООО «ФедералПресс»…….....55
2.3 Рекомендации внедрению цифровых методов в систему развития и обучения персонала ООО «ФедралПресс»…….68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….84
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……86
ПРИЛОЖЕНИЯ……94

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ВВЕДЕНИЕ

Доступ к высококачественному профессиональному обучению помогает компаниям не только соответствовать требованиям рынка, но и создавать конкурентные преимущества. Комплексный подход к развитию персонала позволяет не только повысить профессиональные навыки, но и развить социально-психологическую среду в коллективе. Мотивация и преданность сотрудников, формирование сильной команды, а также обеспечение стабильности в управлении становятся ключевыми элементами успешной работы организации.

Кроме того, эффективное профессиональное обучение способствует не только улучшению бизнес-процессов, но и формированию ценностей и культуры организации. Последствия такого подхода превосходят простое увеличение прибыли – это также создание устойчивой и долгосрочной стратегии развития, которая включает в себя как текущие задачи, так и будущие перспективы.

Исследования показывают, что инвестиции в обучение и развитие персонала окупаются не только в финансовом выражении, но и в улучшении общего качества работы компании. Развитие человеческих ресурсов становится основой для успешной деятельности организации, обеспечивая рост и процветание не только в настоящем, но и в будущем. Таким образом, профессиональное обучение необходимо не только для повышения конкурентоспособности компании, но и для создания устойчивой основы для ее долгосрочного успеха.

Цель: проанализировать систему развития и обучения персонала в компании ООО «ФедералПресс» и предложить рекомендации по совершенствованию системы развития и обучения персонала через внедрение цифровых методов.

Для реализации цели потребуется выполнение следующих задач исследования:

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1) Рассмотреть теоретические подходы к развитию и обучению персонала в условиях цифровизации;

2) Дать характеристику предприятия ООО «ФедералПресс»;

3) Провести анализ системы развития и обучения персонала в ООО «ФедералПресс»;

4) На основе полученных данных предложить рекомендации предложить рекомендации по совершенствованию системы развития и обучения персонала через внедрение цифровых методов.

5) Провести оценку социально-экономической эффективности предложенных мероприятий.

Объектом исследования является система управления персоналом в ООО «ФедералПресс»

Предмет исследования – система обучения и развития персонала в ООО «ФедералПресс»

Методологической основой исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, публикации в научных журналах, статьи международных всероссийских конференций, посвященных теоретическим вопросам и практическим проблемам совершенствования системы обучения и развития персонала при внедрении цифровых технологий.

Теория и практика обучения и развития персонала в организации была изучена такими авторами как, Егоршин А.П. в своих работах подчеркивал важность адаптивного обучения и развития персонала, что способствует улучшению производительности и эффективности организации. Маслова В.М. исследовала влияние личностных характеристик сотрудников на их обучаемость и способность к развитию профессиональных навыков.

Шлендер П.Э. изучал процессы саморазвития сотрудников и их влияние на общую культуру организации. Гаррисон Р. подчеркивал важность постоянного обучения и развития персонала для достижения конкурентных преимуществ на рынке. Юнг П. исследовал взаимосвязь между обучением и

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

мотивацией сотрудников, а также влияние обучения на удовлетворенность работников своей работой.

Пяткин Н.Е. исследовал методы оценки эффективности обучения и развития персонала, а также разрабатывал стратегии управления процессами обучения в организации. Акофф Р. в своих трудах подчеркивал важность системного подхода к обучению и развитию персонала, что способствует созданию устойчивой и инновационной культуры в организации.

Обширное исследование в области цифровых технологий в управлении персоналом отражено в работах таких авторов, как Ладыкова О.В., Гилева Т.А. и Верн В.В. Они подчеркивают важность использования современных информационных технологий для эффективного управления персоналом и повышения производительности труда.

Проблематика, рассматриваемая авторами, включает в себя вопросы конфиденциальности данных персонала, этические аспекты использования информационных технологий в управлении персоналом, а также необходимость постоянного обновления компетенций сотрудников для работы с новыми цифровыми инструментами. В целом, цифровые технологии в управлении персоналом представляют собой важное направление развития современного бизнеса и требуют комплексного подхода к их внедрению и использованию.

Методы исследования:

- теоретические: анализ, обобщение, синтез научной и методической литературы по проблематике исследования;

- эмпирические: анализ документов, анкетирование, интервьюирование, метод наблюдения.

Научная новизна выполненной работы состоит во внедрении цифровых технологий в систему обучения и развития персонала в сфере СМИ.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Практическая значимость исследования заключается в возможности использовать разработанные рекомендации по совершенствованию системы обучения и развития персонала в сфере СМИ.

Результаты исследования апробированы на международных научно-практических конференциях и отражены в публикациях, а также освещены на конференциях:

1. Миронова, Д. В. Цифровые методы профессионального развития персонала / Д. В. Миронова // Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда : Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции в рамках XIV Всероссийского межвузовского кадрового форума им. А. Я. Кибанова «Инновационное управление персоналом», Москва, 28 апреля 2023 года. – Москва: Государственный университет управления, 2023. – С. 180-183.

2. Миронова, Д. В. Цифровые методы развития и обучения персонала в СМИ / Д. В. Миронова // III Всероссийской научной конференции с международным участием «HR-миссия: тренды, технологии, перспективы в условиях глобальных вызовов и неопределенности», Екатеринбург, 28-29 марта 2024 года.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1 Теоретические аспекты развития и обучения персонала на предприятии

1.1 Общее представление и характеристика обучения персонала

Термин «развитие» часто используется в отношении кадров или человеческих ресурсов. А.П. Егоршин интерпретирует «развитие человеческих ресурсов» как комплексный и постоянный процесс всестороннего развития работников организации для повышения их производительности.

По мнению В.М. Масловой, развитие персонала включает в себя набор мероприятий, направленных на раскрытие человеческого потенциала компании.

В интерпретации П.Э. Шлендера, развитие человеческих ресурсов представляет собой систему действий, которые поддерживают обучающихся сотрудников, распространяют знания и лучший опыт, обучают молодых квалифицированных работников и помогают управленческому персоналу осознать важность развития сотрудников для снижения текучести кадров.

Согласно определению Р. Харрисона, стратегическое развитие персонала осуществляется на основе четкого понимания способностей и потенциала, вписываясь в общую стратегическую рамку бизнеса [38].

В данном исследовании определяется развитие персонала как система управляемых действий, направленных на подготовку сотрудников к новым производственным функциям и задачам, чтобы преодолеть расхождение между требованиями к работнику и его реальными качествами. Цель - достичь определенного уровня социального и экономического развития организации, удовлетворить коллективные и индивидуальные потребности персонала.

Развитие персонала должно способствовать оптимизации результативности его работы, что требует создания необходимых условий. Уделяется особое внимание управленческому аспекту развития персонала, и поэтому

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

стремимся к созданию системы развития персонала в предприятии и эффективному управлению этой системой. Рассматривается развитие персонала как проект, который включает в себя управленческие технологии, методы и мероприятия, направленные на развитие профессионального потенциала персонала для увеличения эффективности его работы.

Дальнейший научный поиск требует разработки системы управления персоналом на организации и управления ею. Социальное руководство характеризуется способностью человека разрабатывать оптимальные сценарии деятельности и осуществлять их самостоятельно или с помощью других людей. Важная роль субъекта управления заключается в создании проектов деятельности и условий для их реализации. В результате разработка проектов занимает значимое место в управленческой системе и обеспечивает организацию деятельности как самого управляющего субъекта, так и тех, кто подлежит управлению [20].

Руководствуясь системным подходом и принципами управления проектами, мы рассматриваем управление развитием кадров как взаимодействие управляющего и подчиненного субъектов для планирования и выполнения проекта развития сотрудников. Этот проект включает в себя управленческие технологии, методы и мероприятия, направленные на увеличение профессионализма и компетенций сотрудников с целью повышения эффективности их труда. Для осуществления данного проекта необходимо создать внутри организации условия, способствующие росту профессионального потенциала работников, что будет содействовать стабильности и развитию самой организации, а также гармонизации общих, групповых и индивидуальных интересов. Практическая реализация требует предварительной разработки теоретической концепции управления развитием персонала [39].

В управлении персоналом, после признания его ключевой стратегической функцией, набирает популярность более целостный подход, который включает развитие человеческого капитала. Согласно П. Юнгу, развитие

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

персонала представляет собой систематизированный процесс, направленный на подготовку сотрудников, соответствующих требованиям компании, а также на изучение и развитие их производственных и образовательных возможностей [24].

В трудах различных исследователей можно найти следующие определения. Развитие персонала – это совокупность мероприятий, включающих в себя профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, а также планирование их карьерного роста внутри организации. В свою очередь, обучение связано с развитием общего интеллекта, тогда как подготовка непосредственно касается навыков, необходимых для будущей работы.

Пяткина Н.Е. подчёркивает, что основной целью профессионального развития является создание таких условий в организации, при которых работник может гармонично расти, улучшать свой профессиональный, творческий и материальный статус, что, в свою очередь, способствует стабильности и процветанию самой организации. Для достижения этой цели необходимо разработать модель развития, представляющую собой теоретическую конструкцию, объединяющую разнообразные методы, средства и технологии, которые позволяют перевести персонал из одного качественного состояния в другое [33].

Достижение целей организации непосредственно связано с готовностью ее сотрудников стать активными участниками процесса развития. Понятием «субъект развития» обозначают человека, осознающего необходимость социального роста и многостороннего совершенствования, проявляющего к этому интерес и являющегося саморефлексирующей и ответственной личностью. Таким образом, чтобы стать субъектом развития, персонал организации должен обладать следующими важными качествами:

— интерес к развитию организации и мощная внутренняя мотивация участвовать в действиях, предпринимаемых руководством;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

— наличие необходимой квалификации и личных качеств, позволяющих эффективно заниматься новыми видами деятельности;

— готовность нести ответственность за результаты работы (в случае недостижения цели, субъект понесет ощутимый ущерб) [28].

В исследовании применяется методология прикладного системного анализа, созданная одним из ведущих экспертов в этой области Р. Акоффом, и состоящая из пяти этапов:

1) оценка текущего состояния организации и её проблем;

2) создание вариантов «идеального» будущего компании;

3) определение способов достижения поставленных целей;

4) распределение доступных ресурсов (включая материалы, оборудование, персонал и финансы);

5) подготовка плана внедрения [21].

На первом этапе, для анализа состояния организации и её проблем в сфере персонального развития, проводится всестороннее исследование её производительности.

На втором этапе, согласно выбранной методологии, разрабатываются варианты «идеального» будущего, что приводит к созданию концепции проекта. Концепция проекта - это его основные положения, представленные системно. Её задача - определить конечные цели проекта и выявить возможные способы их достижения. Иначе говоря, в концепции чётко формулируется, чего мы хотим достичь и как это будет исполнено. В типичную концепцию входят: обоснование актуальности проекта; постановка его целей и задач; описание планируемых видов деятельности; юридическое, экономическое и организационное обоснование проекта; оценка ожидаемых результатов от его выполнения.

На третьем этапе происходит разработка средств для достижения поставленных целей. К методам развития персонала обычно относятся: методы адаптации новых сотрудников, методы оценки и аттестации имеющихся

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

навыков и компетенций, обучение в различных формах, включая самообразование, управление карьерным ростом и кадровым резервом, а также методы стимулирования и мотивации труда.

На рисунке 1 представлена общая схема системы развития персонала компании и его профессионального потенциала.

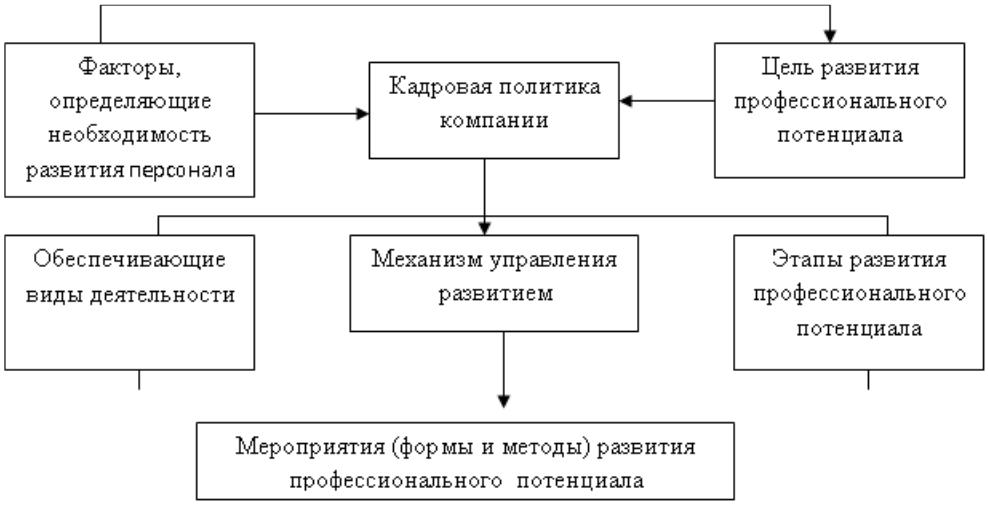

Рисунок 1 – Модель системы развития профессионального потенциала персонала

Четвертая стадия – распределение доступных ресурсов (материальных, оборудования, рабочей силы, финансовых средств) является ключевой для обеспечения проекта, но это вне компетенции социологов и выполняется другими отделами, такими как дирекция по персоналу и финансовый отдел. В условиях экономического кризиса ресурсы для развития персонала ограничены, что делает ещё более важным их эффективное использование.

Пятая стадия – планирование внедрения. Жизненный цикл проекта делится на несколько этапов. Основные из них: разработка концепции проекта, оценка его жизнеспособности, планирование, составление бюджета, защита проекта, предварительный контроль, реализация, корректировка по результатам мониторинга, завершение и ликвидация проекта [19].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Система стратегического управления человеческими ресурсами, разработанная с точки зрения системного подхода к управлению персоналом, включает следующие функциональные уровни, связанные прямой и каскадной обратной связью:

— Формулирование и понятие общей стратегии предприятия. Общая стратегия организации формируется на основе текущего кадрового потенциала и должна быть ориентирована на реально существующие на данный момент человеческие ресурсы.

— Преобразование стратегии предприятия в организационно-технические задачи подразделений и служб. Определяется соответствие стратегических задач и имеющихся кадровых ресурсов в конкретных подразделениях и службах организации.

— Оценка несоответствия между фактическими и необходимыми компетенциями для выполнения стратегии предприятия. Учитывается текущий профессиональный потенциал, который посредством подготовки и переподготовки может быть доведен до уровня, требуемого для реализации стратегии.

— Компетенции делятся на ключевые и вспомогательные, где ключевые играют решающую роль в реализации стратегии предприятия, а вспомогательные помогают достичь целей с минимальными временными и ресурсными затратами [6].

— Определение путей формирования необходимых компетенций для эффективного осуществления стратегии предприятия, в которых отражены основные принципы стратегии управления персоналом.

— Идентификация связей в системе управления персоналом. Отсутствие конфликтов на этом этапе свидетельствует о том, что разработанная система стратегического управления кадрами действительно способствует гармоничному внедрению стратегии управления и развитию персонала в новом стратегическом контексте компании [12].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

— Пересмотр и пересчет числа сотрудников, необходимых для успешного выполнения стратегии предприятия, включая как новые ключевые и вспомогательные компетенции, так и изменения в структуре предприятия и оптимальную заполненность новых или обновленных подразделений.

— Каскадная обратная связь используется для корректировки управленческих действий при отклонении результатов работы служб управления персоналом от плановых показателей. Например, может быть проведена коррекция путем усиления корпоративного обучения при недостатке необходимых компетенций на рынке или при невозможности предложить специалистам конкурентное вознаграждение [3].

— Комплексная оценка деятельности персонала по реализации стратегии предприятия, проводимая периодически для оценки эффективности системы стратегического управления персоналом.

— Фиксация фактического состояния выполнения стратегических целей предприятия, определяя соответствие достигнутых результатов запланированным показателям деятельности. По результатам оценок на уровнях 9 и 10 вносятся соответствующие корректировки в систему стратегического управления и развития персонала предприятия до самого первого уровня.

Обучение и развитие сотрудников представляют собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, который включает в себя разработку стратегии, прогнозирование и планирование кадровых потребностей, управление карьерным и профессиональным ростом, организацию адаптации, обучения, тренингов, а также формирование организационной культуры [8].

Основная цель этих мероприятий - увеличение трудового потенциала сотрудников для достижения их личных целей и задач, а также для эффективного функционирования и роста организации [36].

Ключевые принципы развития сотрудников:

— целостный подход к системе развития с учетом преемственности различных форм и методов;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

— обучение и развитие, опережающие текущие потребности, на основе прогнозирования научно-технического прогресса и организационных условий;

— адаптивность форм развития с возможностью их применения на различных стадиях роста;

— профессиональное и социальное поощрение развития человеческого потенциала;

— создание системы развития кадров, основанной на реальных возможностях организации и актуальных социально-экономических условиях её деятельности [32].

Факторы, обусловливающие потребность в развитии кадров в современных реалиях:

— Высокий уровень конкуренции на различных рынках в условиях глобализации экономики;

— Стремительное совершенствование новых информационных технологий;

— Комплексное и системное решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;

— Необходимость разработки стратегии и формирования организационной культуры компании;

— Участие всех линейных менеджеров в реализации единой кадровой политики и решении стратегических задач компании;

Развитая сеть специализированных консультационных фирм, занимающихся различными направлениями развития человеческих ресурсов [31].

Главным критерием успешности организации являются знания, навыки и соответствующая мотивация сотрудников. Если процесс подбора кадров осуществлен с высоким уровнем профессионализма и в соответствии с требованиями моделей рабочих мест, и наняты сотрудники, обладающие

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

необходимыми знаниями и умениями, то главным условием развития компании становится обучение и развитие персонала [52].

Обучение и развитие работников является ключевым фактором для успешного функционирования любой организации. Современные достижения в науке и технике и глобальная конкуренция требуют улучшения качества образования. В наши дни научное превосходство организации уже не гарантирует ее успешность. Ускорение научно-технического прогресса значительно сокращает период актуальности профессиональных знаний и умений. В прошлом веке инженер-выпускник вуза мог спокойно обходиться без повышения квалификации на протяжении своей трудовой карьеры; знания выпускников начала века устаревали через 30 лет; современные инженеры вынуждены обучаться значительно чаще. Потребуется пересмотр привычной концепции стабильности знаний, основанной на накопленном и упорядоченном опыте, и информационно-предметного подхода к образованию в сторону междисциплинарной, комплексного развития и непрерывного образовательного процесса, направленного на интеллектуализацию личности и развитие творческих способностей. Особое значение приобретает качество образования в контексте постоянного обучения [37].

За последние тридцать лет значительно возросла важность профессионального обучения для организаций, что привело к увеличению спроса на него. Ведущие компании активно занимаются повышением квалификации своих сотрудников. Профессиональное обучение стало одной из ключевых функций управления персоналом, а его бюджет является одной из крупнейших статей расходов после заработной платы. Крупные организации ежегодно инвестируют миллиарды долларов в профессиональное развитие и обучение своего персонала, создавая для этой цели собственные постоянные университеты и институты.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Для малого бизнеса профессиональное обучение также имеет большое значение, так как их успех во многом зависит от способности сотрудников быстро адаптироваться и применять новые навыки и знания [34].

Учитывая текущие потребности и перспективы роста, подготовка сотрудников представляет собой многоэтапный процесс, нацеленный на обучение работников для выполнения новых задач, освоения новых ролей и приобретения новых навыков. Для этого в организациях создаются специализированные системы управления профессиональным развитием, охватывающие профессиональное обучение, формирование кадрового резерва и карьерное развитие. В крупных компаниях функционируют отделы профессионального развития, возглавляемые директорами или вице-президентами, что подчеркивает их значимость для организации.

Развитие персонала играет решающую роль в инвестициях каждого предприятия. Поддерживая обучение, компания даёт своим сотрудникам возможность улучшать профессиональные навыки, создавая прочную основу для квалифицированного персонала и подготовки его к будущим вызовам. Успешное развитие сотрудников напрямую коррелирует с успешным развитием организации. Также важно отметить, что инвестиции в персонал направлены именно на сотрудников, а не на владельцев компании [25].

Причины, по которым приоритетные инвестиции в развитие персонала становятся необходимыми:

— Необходимость повышения деловой активности каждого работника для обеспечения устойчивости организации;

— Поддержание конкурентоспособности предприятия требует освоения новых технологий, что невозможно без значительных вложений в подготовку кадров;

— Мероприятия по развитию сотрудников способствуют росту производительности, делая такие инвестиции экономически целесообразными [65].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Задачи развития персонала:

— повышение квалификации для производства новых товаров, правильного использования и обслуживания оборудования, а также ремонта производственных средств; подготовка и переподготовка кадров, обучение современным технологиям;

— развитие умения эффективно общаться и работать в команде;

— осознание значимости трудовой, технологической, финансовой и производственной дисциплины, необходимой для безошибочной работы оборудования и подразделений [22].

Также сюда входят критическое отношение сотрудников к рабочим предписаниям и их предложения по оптимизации рабочих процессов и взаимодействия с клиентами.

— формирование ответственности как системного качества у сотрудников и развитие ее различных форм;

— самостоятельное развитие профессиональных навыков и знаний персоналом.

Ведущие компании выделяют значительные средства на профессиональное развитие - от 2 до 10% фонда заработной платы.

Эти траты представляют собой инвестиции в развитие сотрудников, от которых организация ожидает увеличения производительности и вклада каждого работника в достижения целей компании [62].

Помимо влиятельности на финансовые показатели вложения в профессиональное развитие способствуют созданию благоприятного корпоративного климата, повышают мотивацию и преданность сотрудников организации, а также обеспечивают преемственность в управлении. Профессиональное развитие положительно сказывается и на самих сотрудниках: повышая свою квалификацию и осваивая новые навыки, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для карьерного роста как внутри своей компании, так и за ее пределами. Это особенно

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

актуально в наших условиях быстрого устаревания профессиональных знаний [56].

Таким образом, обучение персонала можно описать как целенаправленный процесс формирования и развития у сотрудников знаний, умений и навыков, обеспечивающих более эффективное выполнение производственных задач и достижение целей организации. Развитие персонала представляет собой систему мероприятий, включающую профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации, а также разработку карьерных планов для сотрудников.

Обозначены различные типы, задачи, цели и направления обучения и развития персонала, а также рассмотрена модель системы развития их профессионального потенциала. Подчеркивается важность анализа текущего состояния управления процессом обучения для разработки комплекса мероприятий по улучшению обучения персонала в условиях цифровизации.

1.2 Обучение и развитие персонала в условиях цифровизации

В современных условиях цифровизации экономики меняется подход к обучению персонала в организациях, появляются новые задачи и способы их реализации. С развитием цифровых технологий становится актуальным вопрос о внедрении инноваций в процесс обучения и развития кадров. Компании становятся все более заинтересованы в освоении новых образовательных технологий с целью повышения конкурентоспособности и выживаемости на рынке. Цифровизация обучения помогает улучшить компетенции персонала, упростить и снизить затраты на процесс подготовки специалистов и сделать его более доступным и понятным. При правильно выстроенном процессе обучения с применением современных технологий достигаются не только цели компании, но и появляются возможности для продвижения и усовершенствования профессиональных качеств сотрудников [26].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

В условиях постоянно меняющейся экономики происходит процесс адаптации и трансформации системы образования и моделей обучения, которые ориентированы на развитие навыков и умений в цифровой сфере, на формирование способности к постоянному и непрерывному обучению.

Цифровизация экономики поставила ряд задач для трансформации процесса обучения в корпорации. Для развития необходимых компетенций стало целесообразно использовать дистанционные технологии обучения.

Все больше персонала при работе используют личные гаджеты и устройства при выполнении работы, что позволяет необходимую информацию иметь всегда при себе и обучаться в любое время и непрерывно. Теперь не возникает необходимости использовать рабочее место для обучения, его может заменить цифровая платформа [58].

Цифровые платформы предполагают дистанционную форму обучения, входное тестирование, разбор кейсов, онлайн лекции и презентации, онлайн-встречи с тьютором, проработка образовательных и рабочих программ.

Самыми популярными видами цифрового обучения являются: обучение через сеть Интернет (55%), видеоконференции (46%), в учебных аудиториях (41%).

WEB-конференции (15%) и обучение через внутреннюю сеть компании (интранет).

При корпоративном обучении могут использоваться такие платформы как искусственный интеллект, чат-боты, вебинары, Digital adoption -сервис интерактивных подсказок и др. [59].

В качестве примера образовательных платформ можно отнести:

- платформы пользовательского контента (creator's platforms);

- управление результативностью (performance management), например: Lattice или Culture Amp;

- «голос сотрудников» (voice of the employee);

- платформа Glint;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

- Learning Experience Platform, LXP (платформа подбора и рекомендации обучения).

- Learning Management Systems (Learning - обучение посредством создания единой базы электронных курсов и учебных материалов; Management - управление курсами и обучающимися; System - электронная система, позволяющая обучать и обучаться, автоматизировать монотонную работу [54].

Преимущества использования LMS - экономия времени и денег на выезды тренеров, содействие в организации единых стандартов работы, составление индивидуальных планов развития, наглядная статистика успеваемости.

Такие цифровые инструменты как ИНТУИТ, Деловая среда, Eduson, Открытое образование, LektoriumTV, Zillion, Lendwings способны наиболее быстро и эффективно адаптироваться к внешним изменениям рынка. Но такие порталы ориентированы на обучение конкретных специалистов и определенную должность [49].

Известный метод обучения как геймификация, по мнению Кауфман Н.Ю., повышает вовлеченность и мотивацию сотрудников. VR-система (виртуальная реальность) показал свою эффективность среди рабочих профессий (тренажеры и симуляции для промышленности). Используются ОАО «РЖД», «Леруа Мерлен», ПАО «Газпром», ПАО «Сбербанк» и др.

Геймификация как технология, повышает эффективность и производительность персонала. Такие элементы игрофикации как бейджи, баллы, виртуальная валюта, уровни, рейтинги, отображение сотрудников лидеров, визуализация, дайджесты успеха помогают быстрее обучаться и адаптироваться адаптируют к изменениям в бизнес-процессах [35].

Концепция обучения Edutainment (эдутейнмент)- применение обучающего контента через развлекательный подход, включает игровые методики, виртуальных помощников, нестандартные лекции. Информация усваивается легко и эффективно.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Есть исследовательские работы по применению цифровых технологий при обучении в службах экстренного реагирования. Здесь хорошо себя показали компьютерные тренажеры, моделирующие ЧС. Такие технологии незаменимы при обучении, так как невозможно пройти тренировку в реальных условиях.

Все больше компаний переходит от традиционных методов к цифровым, адаптируясь к всемирной глобализации в экономике и оптимизируя процессы взаимодействия с внешним миром [2].

Основной принцип образования XXI века был сформулирован ЮНЕСКО –«образование для всех» и «образование через всю жизнь»- «Life Long Learning (LLL)». Smart -обучение (Self-directed, Motivated, Adaptive, Resource free) подразумевает интерактивное обучение с помощью контента со всего мира, таким образом предоставляется возможность проходить обучение в любой точке мира в любое удобное время.

В потоке непрерывно поступающей информации извне ключевое значение приобретает умение эффективно использовать цифровые ресурсы при организации мероприятий по обучению и развитию персонала без отрыва от выполнения основных функций [53].

Существуют различные подходы к рассмотрению цифровой образовательной среды в организации и способах ее внедрения.

Ладыкова О.В. рассматривает использование цифровых образовательных технологий в бизнес-среде как основной способ наработки ключевых компетенций для профессиональной деятельности. Корпоративная социальная сеть транслирует ценности корпоративной культуры, обеспечивает коммуникацию, помогает в управлении кадрами и обучении персонала [43].

Гилева Т.А. использует термин «цифровая зрелось» при характеристике организации, использующей инновационные технологии в процессе обучения сотрудников. Существует определенный уровень «цифровой зрелости», который позволяет без проблем внедрять образовательные платформы. Чтобы

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

достичь нужного уровня необходимо обладать соответствующими ресурсами и компетенциями [30].

Верна В.В. в своей работе предлагает рассмотреть вопрос о цифровизации обучения персонала в виде «образовательной экосистемы», которая подразумевает создание единой образовательной системы для всех организаций, в которой будут отражаться изменения в обществе, экономике и информационном образовательном пространстве, а также методы их освоения и внедрения в текущую деятельность. Внедрение данной системы направлено на развитие сотрудничества и расширение корпоративной системы обучения [9].

Следует отметить, что при цифровизации происходит не только формирование цифровых навыков и компетенций, но и внедрение новых методов и принципов обучения.

Можно выделить два этапа на пути к цифровой трансформации обучения:

1 этап: электронное обучение (E-Learning) - включает содержание обучения, технические возможности;

2 этап: цифровизация (Digitalization) - сюда относятся персонализация обучения, цифровая грамотность, цифровые сообщества [15].

Эффективность использования цифровых технологий в обучении включает три компонента:

-электронные учебные материалы для развития компетенций;

-современные методы обучения;

- технологическое оснащение.

Как и в любой системе, у цифрового образования есть как положительные, так и отрицательные стороны. К положительным моментам дистанционного образования относятся:

- гибкий график обучения;

- качество обучения;

- автоматизация учебного процесса;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

- экономия бюджета;

- скорость обучения;

- доступность;

- электронное тестирование [27].

Преимуществом использования виртуальной реальности в корпоративном обучении является формирование у персонала таких качеств, как вовлеченность, погружение, фокусировка, контроль процесса [50].

Цифровые технологии позитивно воспринимаются молодым поколением. Авторы исследовательских работ часто рассматривают взаимосвязь поколений с их способностью овладеть и применить цифровые технологии в процессе обучения. Отмечено, что наиболее эффективно такое обучение применяет поколение Y, так как вся их повседневная жизнь неразрывно связана с использованием различных гаджетов, они хорошо ориентируются в новинках техники и всегда открыты новым знаниям.

Цифровизация обучения способствует появлению новых профессий и компетенций, формата дистанционной занятости, снижению расходов, повышению производительности труда. Действия персонала легко поддаются контролю и корректировке, снижается риск «человеческого фактора» [42].

Цифровизация оптимизирует процесс обмена информацией и опытом между участниками образовательного процесса. Цифровизация не только способствует облегчению процесса обучения, но и повышает его качество.

К отрицательным сторонам цифровизации можно отнести:

- сокращение рабочих мест и появление невостребованных профессий;

- в кибер - пространстве всегда есть риск утечки информации и личных данных;

- сложность внедрения новых технологий не всегда с энтузиазмом приветствуется персоналом.

У дистанционного формата обучения есть такой недостаток, как отсутствие внешнего контроля со стороны руководства. Сюда можно отнести

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

отсутствие должной мотивации у персонала, может снижаться интерес из-за отсутствия практических занятий.

Также негативное воздействие цифровизации на человека заключается в том, что объем информации увеличивается с большой скоростью, и это создает невозможность полного ее освоения. Такую проблему может решить хорошо разработанная система образования, которая позволять фильтровать только необходимую и нужную информацию в каждой ситуации. Помогают в этом технические устройства, выполняющие необходимый функционал [40].

Уровень цифровизации в России на данный момент ниже, чем в странах Европы и США, но отмечается рост готовности российских организаций к цифровым изменениям. Причиной низкого уровня является отсутствие необходимых компетенций и навыков у персонала, а также отсутствие квалифицированных кадров [64].

На современном этапе разрабатываются новые технологии и системы обучения, но их внедрению на российский рынок препятствуют законодательные и политические ограничения.

Разные сферы экономики имеют неравные возможности в освоении цифровых технологий в обучении персонала. Наиболее высокий уровень наблюдается в банковской сфере, торговле и телекоммуникациях.

Во многих компаниях многие руководители выбирают традиционные способы цифрового обучения, которое подразумевает онлайн обучение без участия преподавателя, что позволять сэкономить время, ресурсы и уложиться в короткие сроки [47].

Внедрение дистанционной работы недостаточно развито на данный момент. Организации не готовы перейти на такой формат, так как существует риск распространения коммерческой тайны, недостаточно технических возможностей для внедрения системы или неготовность персонала перейти на удаленный режим.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Все нововведения, связанные с использованием инновационных технологий в процессе обучения могут создавать риск для организации. Не все технологии могут быть реализуемы в условиях деятельности конкретной компании. Практически все новшества — это риск для компании, ведь далеко не все проекты с использованием цифровых технологий можно назвать успешными, часть из них может оказаться убыточными или вовсе не реализуемыми в условиях деятельности конкретной компании.

Такие риски, как недостаточное финансирование, отсутствие программ для индивидуальных потребностей, неэффективной организацией учебного процесса не способствуют развитию цифровизации обучения персонала. Решаются данные проблемы с помощью привлечения грантов, разработка авторских программ для индивидуальных запросов, проведение конкурсов для разработчиков методик обучения [57].

На государственном уровне происходит активное внедрение цифровых образовательных технологий. Например, федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» направлен на повышение эффективности и качества образования, развитие цифровых компетенций, формирование команды в цифровом пространстве.

Существуют специализированные Центры подготовки и повышения квалификации, использующие такие инструменты корпоративного обучения сотрудников: геймификация, скиллинг (upskilling, reskilling), кросс-функциональное обучение, Microlearning (мобильное обучение), условно «новые» технологии (VR, AR, AI, Big Data), гибридное обучение (микс онлайн и офлайн) [14].

Однако, не все организации имеют возможность обучать персонал в таких центрах. Одним из способов решения данной проблемы является сотрудничество учебных заведений с компаниями, предоставляющими доступ к образовательным платформам. Таким образом, образовательный процесс становится практикоориентированным.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Проблемы, возникающие при внедрении цифрового обучения:

- организационные (кого и чему учить);
- технологические (правильное внедрение программного продукта);
- финансовые (стоимость внедрения) [41].

К проблемам в системе цифрового образования относится также возможность осуществления контроля на каждом этапе обучения. Перед тем, как начать внедрение новой системы цифрового обучения, необходимо провести мониторинг готовности предприятия с оценкой информационно-технического и учебно-методического обеспечения. Также важно контролировать процесс обучения, как происходит передача учебного материала, какие недочеты выявляются и как быстро удается на них реагировать. Отслеживается уровень достижений и эффективность. Финансовый отдел сопоставляет траты и экономическую выгоду [10].

Можно обозначить следующие рекомендации по внедрению цифровых технологий:

1. При недостаточном уровне цифровизации в организации рекомендуется использовать комбинированные методы обучения -как электронные, так и очные. Таким образом можно снизить расходы предприятия, заменив часть обучающей программы на электронный формат (тестирование, задания) .

2. В онлайн-образовании существует такое понятие как микрообучение, которое подразумевает разделение процесса обучения на интервальные занятия по 10-15 минут. В течение такого периода сотрудник получает самую актуальную информацию, которая имеет практическое применение в работе. Так формируется уровень компетенций, необходимый на определенном рабочем месте в конкретной организации.

3. Цифровизацию образования следует рассматривать с точки зрения умений не только освоить необходимый объем информации, но и способность применить ее в дальнейшем на практике. Развивается не только цифровая реальность, но и внешняя среда. Необходимо уметь адаптировать полученные

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

навыки под реальность. Возникает потребность психологической подготовки персонала. Переизбыток информации и ускоренный темп жизни может повлиять на психику человека.

4. При выборе обучающего цифрового средства необходимо ориентироваться на ее эффективность, а также стоимость его внедрения и обслуживания. Среди самых доступных вариантов используется чат-бот, а вот технологию «виртуальной реальности» не все компании могут себе позволить.

5. При внедрении цифрового обучения персонала важно подобрать подходящие технологии при использовании в конкретной компании.

6. Традиционные образовательные программы в корпоративном обучении все меньше используются в современных компаниях, теперь более приемлемо использовать «точечную» методику, при которой программа создается для конкретного сотрудника

7. Чтобы образовательный процесс был эффективным, обучение должно быть персонализированное, при котором существует возможность использовать творчество и индивидуальные способности

8. В цифровой образовательной сфере существует такое понятие, как Понятие EdTech - то набор цифровых инструментов, позволяющий систему обучения перевести в функциональный и эффективный формат, подстроенный под конкретные задачи. Данная система предоставляет различные технологии обучения, которые ориентированы на каждого работника, который в свою очередь имеет возможность обратной связи

9.Для контроля и отслеживания учебной деятельности каждого сотрудника благодаря развитиям технологий появляются возможности использовать более продвинутые программы (программы LMS заменяют более новыми X-API (application programming interface, API)

10. Современное образование, основанное на применении цифровых технологий, должно не только давать знания и развивать навыки, но и

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

предоставлять информацию о компании, ее задачах и стратегии, перспективах ее развития, понимании персонала своих функций [17].

Цифровизации экономики оказывает большое влияние на бизнес-среду и процесс обучения и развития персонала организации. Традиционные подходы к образованию уже не столь эффективны. Новые технологии в корпоративном обучении позволяют выработать необходимые компетенции за короткие сроки и без финансовых потерь. Цифровой формат позволяет эффективно взаимодействовать с внешней средой, а также оптимизируем

Чтобы внедрить современные образовательные технологии в процесс обучения многие организации сталкиваются с трудностями, но получив доступ к новым платформам [45].

Электронный формат обучения увеличивает производительность труда сотрудников, создают нужную мотивацию и усиливают вовлеченность персонала в работу. Автоматизация образовательного процесса позволяет адаптироваться к новым тенденциям на рынке труда и обеспечивает непрерывное развитие профессиональных компетенций.

Применение цифровых технологий и инструментов изменило подход к разработке методов и подходов обучения, к системе контроля полученных знаний и эффективного использования их на практике [11].

Цифровые технологии всё активнее проникают в сферу управления, включая HR-процессы. Уже много лет различные компании успешно используют digital-инструменты для таких задач, как кадровый учет, расчеты по заработной плате и подбор персонала. В нынешнее время также происходит значительная цифровая трансформация в области корпоративного обучения [60].

Обучение является одним из ключевых направлений в работе с персоналом, от успеха которого зависит уровень человеческого капитала в организации. Сегодня в сфере корпоративного обучения накоплен обширный опыт применения различных видов, форм, методов и средств обучения. Однако компании продолжают стремиться к непрерывному профессиональному развитию

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

своих сотрудников и ищут новые, более результативные и технологически продвинутые способы организации обучения, принимая во внимание цифровую трансформацию бизнес-среды и распространение удаленной работы. В связи с этим возникает потребность в исследовании методов обучения сотрудников на примере ведущих российских компаний для выявления наилучших практик, их совершенствования и возможного распространения [4]. С началом XXI века и развитием информационно-коммуникационных технологий дистанционное корпоративное обучение стало набирать популярность. Рассматривается дистанционное обучение как процесс, при котором учащиеся и преподаватели взаимодействуют удаленно, используя различные коммуникативные технологии, находясь в разных местах [46]. В настоящее время внешние факторы (цифровизация всех сфер жизни, ограничения на очное обучение из-за мер профилактики вирусных заболеваний, развитие дистанционной работы, приход на рынок труда представителей поколения Z) и внутренние потребности компаний (стремление к большей доступности образования, снижение затрат на подготовку кадров, необходимость быстрого и целевого обучения отдельным навыкам) делают актуальным переход к электронному дистанционному обучению [55].

На этом фоне возникают новые организационные формы (структура согласованной деятельности преподавателей и студентов, выполненная в заданном порядке и режиме), методы (совместные действия преподавателей и студентов, направленные на решение образовательных задач), а также специфические средства обучения (разные материалы и инструменты учебного процесса, использование которых позволяет достигать образовательных целей более эффективно и в короткие сроки). Содержание учебного материала существенно меняется (информация, способствующая развитию профессиональных, метапрофессиональных и других навыков обучающихся), и используются специализированные технологические платформы, которые служат инструментами управления учебным процессом сотрудников [16].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Таким образом, было выявлено что использование онлайн-платформ и облачных технологий значительно упрощает доступ к учебным материалам для сотрудников, позволяя им обучаться в удобное время и в любом удобном месте. Это способствует повышению мотивации сотрудников к обучению, так как они могут самостоятельно выбирать темп и формат обучения, а также получать обратную связь от преподавателей или кураторов.

Кроме того, цифровизация обучения позволяет эффективно контролировать процесс обучения и оценивать его результаты. С помощью специализированных программ и алгоритмов анализа данных можно отслеживать успеваемость сотрудников, их активность на обучающих платформах, а также оценивать эффективность обучающих курсов. Это позволяет оперативно реагировать на изменения в профессиональных навыках и знаниях сотрудников, а также оптимизировать программы обучения для повышения результативности работы персонала.

В целом, современные технологии управления обучением персонала играют ключевую роль в повышении конкурентоспособности на рынке. Они позволяют эффективно развивать профессиональные навыки сотрудников, адаптировать обучающие программы к изменяющимся потребностям бизнеса и обеспечивать высокий уровень квалификации персонала. Таким образом, цифровизация обучения становится неотъемлемой частью стратегии управления персоналом в современных организациях.

1.3 Цифровые методы развития и обучения персонала

Цель данного параграфа состоит в изучении развития онлайн-методов обучения, уровня цифровизации корпоративных образовательных инициатив, а также в определении влияния этих изменений на качество и скорость подготовки кадров.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Сегодня человеческий капитал выступает одним из ключевых факторов для инновационного развития, и успех компаний напрямую зависит от его качества. Четвертая промышленная революция, стремительно развивающаяся, ведет к пересмотру основных образовательных парадигм и моделей, особенно в сегменте b2b: границы корпоративного обучения значительно расширяются. Современная модель корпоративного обучения рассматривается как система, основанная на сочетании различных видов обучения (формального, неформального, социального) в рамках организации. Стремительное развитие бизнес-образования за последние два десятилетия и активное распространение корпоративных университетов по всему миру подчеркивают важность анализа современных цифровых образовательных стратегий и технологий [1].

На протяжении более тридцати лет специалисты предпринимали попытки внедрения цифровых технологий в корпоративное обучение. От видеороликов и компакт-дисков до онлайн-обучения на платформах типа YouTube, компании прошли через значительные изменения в методах обучения и профессионального развития. С появлением цифрового контента и инструментов программы бизнес-образования корректируются с учетом цифрового доступа. Для соответствия современным стандартам корпоративные университеты должны полностью пересмотреть свои подходы, фокусируясь на управлении образовательным опытом своей аудитории, которая теперь имеет доступ к множеству источников знаний и ожидает персонализированного, адаптивного и круглосуточного формата обучения [66].

Что касается российского бизнес-образования, то период его стремительного и неуправляемого роста завершился, и начался этап систематизации, требующий учета международного опыта для разработки рекомендаций для внутреннего рынка. Переход учебного процесса исключительно на дистанционные форматы в условиях самоизоляции весной 2020 года стал серьезным испытанием для всей системы корпоративного образования [13].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Постоянные изменения внутри и за пределами компании требуют её непрерывного развития. Сюда относятся изменения в государственной экономической политике и законодательстве, стремительное развитие интернета и информационных технологий, а также усиление взаимосвязи различных процессов на государственном, региональном и корпоративном уровнях, что формирует основу внешних факторов компании. Внутренние условия жизнедеятельности предприятия включают изменения в стратегических целях и задачах, тип организационной структуры, улучшение трудовых и производственных процессов, внедрение инноваций и искусственного интеллекта, освоение передовых цифровых методов и работы с персоналом. В современных условиях особое значение приобретает способность сотрудников к обучению, их адаптивность и мотивация к совершенствованию профессиональных компетенций, что является важным фактором развития кадрового потенциала организации [44].

Центр НАФИ и фонд «Сколково» провели исследование, оценивающее готовность российских компаний к переходу на цифровую экономику. По результатам этого исследования индекс готовности к цифровизации у большинства российских предприятий составляет 36 процентов из 100 возможных. Основные причины низкого уровня готовности включают недостаточную подготовку персонала и низкий уровень цифровых компетенций [51]. В этой связи критически важной становится организация программ переподготовки и повышения квалификации сотрудников с использованием наиболее эффективных и экономически выгодных цифровых форм и методов обучения.

В российской корпоративной практике существуют различные подходы к классификации форм и методов обучения [61].

В условиях роста информационных технологий важно классифицировать формы обучения по степени их цифровизации и инновационности, что означает использование новых или усовершенствованных методов развития

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

персонала, значительно отличающихся от устоявшейся практики и более эффективных в достижении целей обучения.

Решение задачи создания корпоративных систем обучения на средних и крупных предприятиях требует тщательной проработки их структурных элементов, к которым относятся используемые методы и технологии обучения и профессионального развития. Успех компании зависит от ее инновационного потенциала, что подталкивает корпорации к постоянному генерированию новых идей без давления на сотрудников. Не следует забывать, что высокая лояльность персонала уменьшает потенциальные кадровые угрозы для организации [48].

Следует отметить, что российская корпоративная система обучения характеризуется однородностью в применении различных форм и методов. На сегодняшний день среди работодателей наиболее распространены тренинги, «полевое обучение» или стажировка. Эти подходы к обучению сохраняются, несмотря на развитие и внедрение цифровых технологий, которые предлагают более эффективные инновационные инструменты. В малых и средних предприятиях России обучение зачастую отсутствует вовсе, что обычно объясняется недостатками в планировании и организации обучающих программ, а также нехваткой финансовых ресурсов [16].

Поэтому важно рассмотреть и проанализировать образовательные технологии с точки зрения их уровня цифровизации и инновационности. В текущих условиях этот анализ особенно значим, так как он способствует применению современных методов профессионального развития, что не только делает обучение сотрудников эффективнее и экономичнее, но и поддерживает высокий уровень их профессиональных навыков. Это позволяет заранее готовить персонал и быть готовыми к внешним изменениям.

Классификация методов цифрового обучения.

Проведение занятий в традиционном формате для сотрудников некоторых организаций является трудоемким и затратным. В связи с этим, одним из

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

эффективных способов создания общего развивающего пространства выступает обучение в цифровом формате. В эпоху цифровизации наибольшую востребованность приобретают электронное и дистанционное обучения. Некоторые исследователи идентифицируют онлайн-обучение (евангелическое обучение) и дистанционное обучение как одно и то же. Однако, по нашему мнению, стоит различать их по критерию реализации [63].

Электронное обучение (e-learning) представляет собой разновидность цифрового образования, в которой используются интернет и современные мультимедийные технологии для предоставления учебных материалов. Характерной чертой онлайн-обучения является отсутствие необходимости личного взаимодействия, опираясь на интерактивные электронные инструменты для работы с информацией. Таким образом, электронное обучение включает в себя взаимодействие как между субъектом и объектом, так и между двумя субъектами. Основной метод изучения знаний в рамках онлайн-обучения — это самообразование, то есть самостоятельное заполнение пробелов в знаниях в удобном формате. Следовательно, e-learning носит неформализованный характер и отличается от других методов цифрового образования [5].

Сегодня традиционные методы обучения трансформируются благодаря внедрению цифровых технологий. Интеграция программного обеспечения и информационных технологий в традиционные образовательные процессы повышает их качество, оптимизирует затраты и обеспечивает доступность для каждого сотрудника компании. К примеру, сейчас невозможно представить лекции и практические занятия без использования цифровых инструментов, таких как презентации, электронные учебные курсы, компьютерное тестирование, анализ кейсов в цифровом формате и проведение онлайн-квестов. Таким образом, применение цифровых технологий трансформирует традиционные формы обучения в электронный формат [29].

Дистанционное обучение – способ реализации процесса обучения, основанный на использовании современных информационных и

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного личного контакта между преподавателем и слушателями.

Особенность этого обучения заключается в том, что взаимодействие участников происходит косвенно через программу, которая определяет алгоритм системы обучения и всех участников. Данный вид обучения характеризуется большей формализованностью, чем электронное обучение.

В рамках проведенного исследования были определены достоинства и недостатки использования электронных методов обучения, которые представлены в таблице 1 [18].

Таблица 1 – Характеристика электронных методов цифрового обучения персонала

Методы обучения	Двусторонняя связь: обучающийся-тренер	Нацелен на формирование навыков	Низкие финансовые затраты	Высокий охват аудитории	Подходит для новичков	Риск для реализации бизнес-процессов
Электронные методы обучения						
Инструктаж	-	+	+	+	+	-
Метод усложняющихся задач	-	+	+	+	-	+
Использование рабочих инструкций	-	+	+	+	+	-
Производственное обучение	+	+	+	+	+	-
Метод Secondment	+	-	-	-	-	+
Обучение действием	+	+	+	-	-	+
Метод Shadowing	+	-	+	-	+	-
Метод Buddying	+	+	+	-	+	-
Лекция	-	-	+	+	+	-

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Продолжение таблицы 1

Методы обучения	Двусторонняя связь: обучающийся-тренер	Нацелен на формирование навыков	Низкие финансовые затраты	Высокий охват аудитории	Подходит для новичков	Риск для реализации бизнес-процессов
Электронные методы обучения						
Семинар (конференция)	+	-	+	-	+	-
Разбор кейсов	+	+	+	-	-	-
Деловые игры	+	+	-	-	-	-
Метафорическая игра	+	+	-	-	+	-
Ролевые игры	+	+	-	-	+	-
Тренинг	+	+	-	+	+	-
Коучинг	+	-	-	-	-	-
Мозговой штурм	+	-	+	+	+	-
Дискуссионные групповые семинары	+	+	+	-	-	-

Исходя из представленной таблицы, можно сделать следующие выводы:

1. Различные методы обучения обладают разными характеристиками и подходят для решения различных задач.

2. Электронные методы обучения, такие как инструктаж, использование рабочих инструкций и производственное обучение, являются более доступными с точки зрения финансовых затрат и позволяют охватить более широкую аудиторию. Они также подходят для обучения новичков.

3. Методы, такие как метод усложняющихся задач, обучение действием (Action learning) и метод Secondment, предполагают более тесное взаимодействие между обучающимся и тренером, что способствует формированию практических навыков. Однако они могут быть связаны с более высокими финансовыми затратами и не всегда подходят для новичков.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

4. Некоторые методы, например, производственное обучение, сочетают в себе преимущества высокого охвата аудитории, формирования практических навыков и низких финансовых затрат.

5. Выбор конкретного метода обучения будет зависеть от целей обучения, уровня подготовки обучающихся, доступных ресурсов и других факторов. Наиболее эффективным может быть использование комбинации различных методов в зависимости от потребностей организации.

Также были определены достоинства и недостатки использования дистанционных методов обучения, которые представлены в таблице 2 [42].

Таблица 2 – Характеристика дистанционных методов цифрового обучения персонала

Методы обучения	Двусторонняя связь: обучающийся-тренер	Нацелен на формирование навыков	Низкие финансовые затраты	Высокий охват аудитории	Подходит для новичков	Риск для реализации бизнес-процессов
Дистанционные методы обучения						
Вебинары	+	-	+	+	+	-
Кейс-технологии	+	-	+	+	-	-
Базы данных	-	-	+	+	+	-
Аудио и видеообучение	-	+	+	+	+	-
Компьютерные обучающие курсы	-	+	+	+	+	-
Коучинг в дистанционном режиме	+	+	+	-	-	-
Геймификация	+	+	-	+	+	-

Проанализировав данную таблицу, можно сделать следующие выводы:

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1. Дистанционные методы обучения, такие как вебинары, кейс-технологии, базы данных, аудио и видеообучение, а также компьютерные обучающие курсы, обладают рядом преимуществ:

— Они позволяют охватить широкую аудиторию обучающихся.

— Имеют относительно низкие финансовые затраты.

— Подходят для обучения новичков.

2. Некоторые дистанционные методы, например, вебинары и кейс-технологии, предполагают двустороннюю связь между обучающимся и тренером, что способствует формированию навыков.

3. Аудио и видеообучение, компьютерные обучающие курсы, а также коучинг в дистанционном режиме также нацелены на формирование практических навыков, но без непосредственного взаимодействия с тренером.

4. Геймификация сочетает в себе элементы высокого охвата аудитории, формирования навыков и двусторонней связи между обучающимся и тренером.

5. Стоит отметить, что некоторые дистанционные методы, такие как базы данных, имеют низкий риск для реализации бизнес-процессов, в то время как другие методы, например, коучинг в дистанционном режиме, могут нести определенные риски.

В целом, дистанционные методы обучения представляют собой эффективный и гибкий подход, позволяющий сочетать преимущества низких затрат, высокого охвата аудитории и формирования практических навыков. Выбор конкретного метода или их комбинации будет зависеть от целей обучения, потребностей организации и особенностей целевой аудитории.

Одним из ключевых HR-трендов в эпоху пандемии стало развитие онлайн- и дистанционного обучения. Многие иностранные и российские фирмы перешли на удалённый формат работы и цифровое образование сотрудников. В практику подготовки и профессионального развития активно внедряются новые методы: скрайбинг, анимированная инфографика, обучающие 3D-игры,

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

микрообучение, виртуальная и дополненная реальность, искусственный интеллект и машинное обучение. Геймификация, являясь важной составляющей информационных решений бизнеса, стала важнейшим элементом корпоративного обучения. В ряде компаний используются следующие основные методики геймификации: сторителлинг (компания «Инвитро»), деление на части (компания Siberian Wellness), элементы соревнования, поощрения (компания Siberian Wellness) и общение.

Сравнительный анализ популярных платформ цифрового обучения в практике российских компаний показал, что использование цифровых образовательных инструментов стремительно растет. В условиях пандемии коронавируса данный метод обучения стал широко востребованным среди российских компаний. По статистическим данным, лишь 20% компаний создают свои внутренние системы онлайн-обучения. Большинство российских предприятий предпочитают внедрять цифровые платформы для обучения своих сотрудников. Вследствие этого многие компании сталкиваются с вопросом выбора эффективной цифровой платформы, так как на российском рынке присутствует более 1000 провайдеров таких систем.

Результаты исследования рынка цифровых образовательных инструментов позволили систематизировать данные о самых популярных платформах цифрового обучения в России, которые представлены в таблице 3 [52]

Таблица 3 – Сравнительный анализ популярных платформ цифрового обучения в России

Платформа	Характеристика	Преимущества	Недостатки
iSpring Online	Онлайн-платформа для проведения дистанционного обучения, размещения курсов, их назначения пользователям и доступа к детальной статистике.	работает через интернет, не требуется скачивания и установки на сервер; доступ к материалам с любого устройства.	платная: стоимость от 56000 руб. в год; ограничение по числу пользователей (минимум – 50)

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Продолжение таблицы 3

Платформа	Характеристика	Преимущества	Недостатки
Teachbase	онлайн-платформа для разработки электронных курсов на базе готовых учебных материалов, организации тестирования, синхронное онлайн-обучение с использованием встроенных в систему возможностей презентаций демонстраций, аудио и видео, текстового чата	проста в использовании; учтены всевозможные потребности бизнес-обучения: может быть использована для обучения персонала компании, клиентов и деловых партнеров; отсутствие необходимости устанавливать на сервер.	платная, стоимость от 84 790 руб. в год; не поддерживаются стандарты SCORM и Tin Can; отсутствие возможности загрузки интерактивных курсов и создания шаблонов и формирования групповых отчетов
ShareKnowledge	Онлайн-платформа, для автоматизации процессов обучения и развития персонала, организации хранения и систематизации знаний компании.	хорошее взаимодействие с другими порталами и информационными системами (1С, БОСС-Кадровик, SAP и т.д.); удобная система планирования обучения; возможность самостоятельной создавать и настройки своих типы отчетов	платная, стоимость аренды ПО от 43200 руб. в год; отсутствует мобильное приложение и нет адаптивной версии для мобильных устройств; отсутствует встроенная платформы для проведения вебинаров;
WebTutor	Онлайн- платформа предназначеная для автоматизации процессов подбора, оценки и обучения персонала; управления талантами, систематизации и хранения знаний, организации корпоративных коммуникаций и взаимодействия между сотрудниками и HR.	наличие дополнительных функциональных возможностей, связанных с управлением и обучением персонала; наличие бесплатной версии для знакомства.	платная: стоимость от 115000 руб. в год; не современны вид стандартного интерфейса; сложность в настройке системы;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Продолжение таблицы 3

Платформа	Характеристика	Преимущества	Недостатки
e.Queo	Цифровая платформа для обучения, тестирования, коммуникации, управления и мотивации персонала.	имеет собственное мобильное приложение (iOS, Android) и доступна для использования в веб-браузерах; работает в онлайн-, и офлайн- режиме на любом устройстве; позволяет проводить онлайн-презентации мобильным сотрудникам, работающим вне офиса;	платная, стоимость от 100000 руб. в год; не адаптирована для нужд малого бизнеса; отсутствие возможности самостоятельной настройки дизайна
Mirapolis LMS	Онлайн-сервис управления корпоративным обучением персонала для создания собственных курсов с применением различных редакторов, организации и проведения обучения, обеспечения обмена данными с другими корпоративными системами.	позволяет загружать любые виды учебных материалов; возможность настройки корпоративного стиля интерфейса; разрабатывается на заказ под конкретную компанию	платная, стоимость от 600000 руб. в год; отсутствие бесплатной ознакомительной версии;
Unicraft	Онлайн – платформа для создания единой информационной системы и управления корпоративными знаниями, их структурирования и распространения между сотрудниками.	не требует наличия специальной подготовки; интуитивный интерфейс; простое управление; готовые шаблоны учебных курсов и тестов; геймификации; возможность выбора версии (облачная, коробочная)	платная, стоимость от 39600 руб. в год; ограничение по числу пользователей (минимум – 10); отсутствие возможности создания сложных анимированных курсов с нелинейным сюжетом во встроенном редакторе;

На основе информации, представленной в таблице, можно сделать следующие выводы:

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1. Все рассмотренные платформы цифрового обучения являются платными, с различной стоимостью годовой подписки. Стоимость варьируется от 39 600 руб. до 600 000 руб. в год.

2. Большинство платформ предоставляют возможность организации дистанционного обучения, размещения курсов, назначения пользователям и доступа к статистике. Некоторые имеют дополнительные функции, связанные с управлением и обучением персонала.

3. Преимущества платформ включают работу через интернет без необходимости установки на сервер, доступ с любого устройства, простота использования, наличие мобильных приложений, возможность интеграции с другими корпоративными системами.

4. Недостатки платформ включают ограничение по количеству пользователей, отсутствие возможности создания сложных интерактивных курсов, отсутствие встроенных средств для проведения вебинаров, длительный период внедрения, сложность настройки.

5. Выбор платформы будет зависеть от потребностей организации, масштабов бизнеса, требуемого функционала и бюджета.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие цифровизации оказывает значительное влияние на корпоративное обучение. Происходит постепенный пересмотр моделей образования, активно внедряются электронное и дистанционное обучение.

1. К цифровым методам развития и обучения персонала относятся: Обучающие игры. Моделирование задач в игровой форме.

2. Вебинары. Дистанционные мероприятия, в рамках которых сотрудники могут получать знания и развивать навыки в режиме реального времени.

3. Чат-боты. Специализированное программное обеспечение для социальных сетей и платформ коммуникации.

4. Виртуальная реальность. Имитация различных рабочих ситуаций.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

5. Электронные курсы. Дистанционная образовательная программа в формате структурированного методического материала.

Электронное обучение (e-learning) и дистанционное обучение имеют свои особенности. Электронное обучение предполагает самостоятельное обучение с использованием интерактивных электронных средств. Дистанционное обучение основано на использовании информационных и телекоммуникационных технологий без личного контакта с преподавателем.

Проведен анализ достоинств и недостатков электронных и дистанционных методов обучения. Сделан вывод, что они обладают рядом преимуществ, таких как низкие финансовые затраты, высокий охват аудитории, возможность обучения новичков. Однако некоторые методы требуют более тесного взаимодействия с тренером.

Сравнительный анализ популярных платформ цифрового обучения в России показал, что они имеют различные возможности, преимущества и недостатки. Выбор платформы будет зависеть от потребностей организации, ее масштабов и бюджета. Цифровизация обучения является одним из ключевых HR-трендов в условиях пандемии. Активно внедряются новые формы электронного и дистанционного обучения, такие как скрайбинг, 3D-игры, геймификация и др.

Таким образом, цифровая трансформация оказывает существенное влияние на корпоративное обучение, открывая новые возможности, но также требуя тщательного выбора и применения наиболее эффективных методов и платформ.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

2 Эмпирическое исследование системы развития и обучения персонала ООО «ФедералПресс»

2.1 Характеристика организации ООО «ФедералПресс»

Медиахолдинг «ФедералПресс» – многоплатформенная медиауправляющая компания, включающая в себя экспертный информационный канал, федеральное информационное агентство, региональное информационное агентство, городской интернет-портал, общественно-политический и бизнес-журнал, исследовательский институт. «ФедералПресс» работает в восьми федеральных округах России.

Основная миссия «ФедералПресс» – содействовать процессам повышения открытости региональных властей и бизнеса, а также формирование единого информационного поля в российских регионах и Москве.

Редакции холдинга «ФедералПресс»:

— Рейтинговый центр «ФедералПресс»;

— Общественно-политический журнал «ФедералПресс»;

— «УралПолит.Ru» (Уральский федеральный округ, г. Екатеринбург);

— Юг (Южный федеральный округ, г. Краснодар);

— Сибирь (Сибирский федеральный округ, г. Новосибирск);

— Приволжье (Приволжский федеральный округ, г. Нижний Новгород);

— Москва (Центральный федеральный округ, г. Москва);

— Урал (Уральский федеральный округ, г. Екатеринбург);

— Дальний Восток (Дальневосточный федеральный округ, г. Владивосток);

— Кавказ (Северо-Кавказский федеральный округ, г. Ставрополь);

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

— Северо-Запад (Северо-Западный федеральный округ, г. Санкт-Петербург);

— Городской портал Global City;

— Дирекция медиахолдинга «ФедералПресс».

Ресурсы медиахолдинга:

1. Информационное бюро медиахолдинга в регионе. В регионе работает полноценное информационное бюро медиахолдинга «ФедералПресс» (включающее местную редакцию, пресс-центр, проектный отдел). Компания готовит разнообразные про формату материалы (новости, статьи, интервью, рейтинги и обзоры).

2. Партнерская сеть медиаресурсов (федеральные, тематические, региональные). В партнерскую медиасеть (помимо национального медиахолдинга «ФедералПресс», включающего в себя более 40 информационных бюро во всех федеральных округах России) входит более 30 крупнейших региональных российских СМИ. Размещение материалов в местных СМИ и соцсетях по их расценкам.

3. Информационная сеть собственных и партнерских ресурсов в 89 регионах РФ. Российское информационное агентство «ФедералПресс» входит в двадцатку крупнейших российских медиахолдингов. Работает на рынке более 20 лет. Специализируется на управлении репутацией, представляя ни только информационные услуги, но и весь комплекс мер, способных решать задачи партнера в сфере PR- и GR-коммуникаций, включая консалтинг, стратегирование, аналитику и аудит.

Форматы медиаконтента:

1. Лендинги. Создание фирменного сайта проекта. Лендинг материалов и анонсировых баннеров проекта на ведущих сайтах региональных и федеральных СМИ

2. Журналы и газеты.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

a) В регионе распространяется два журнала «ФедералПресс» и «FP. Business Review». Представлены как отдельные приложения о регионе, так и материалы по местной повестке.

b) Зарегистрированные в Роскомнадзоре газета «Федеральное обозрение» может выпускаться в виде печатной вкладки в любые местные печатные издания, регулярно публикую материалы о достижениях региона, поданные глазами федеральных журналистов и чиновников и отраслевых экспертов. Дублирование материалов на региональных интернет порталах в рамках программы лендинга под заказ партнера.

c) Печатные вкладки «отраслевые» (для размещения в национальных и отраслевых печатных СМИ в рамках дополнительного бюджета).

d) Издание книг

3. Социальные сети.

— Активная работа в социальных сетях в рамках корпоративных пабликов на ведущих отечественных платформах.

a) Организация акций и проектов в соцсетях, модерирование комментариев и дискуссий.

b) Видеотрансляции на городских экранах.

— Изготовление и организация видеотрансляции на экранах в крупнейших городах России тематических роликов клиента (в партнерстве с медиахолдингом MAER)

a) Видеоканал (запуск с 2024 г.). Видеопродакшн студия «ФедералПресс» (авторская программа «Студия ФедералПресс» на мероприятиях в России и за рубежом»).

b) Продакшн услуги.

— Продакшн отдел готов реализовать медиа- и PR-проект любого масштаба на территории России и за рубежом.

— Полный спектр медиапродакшн услуг (интернет, соцсети, печать, видео, ивенты, IT)

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

а) Энциклопедия регионов / компаний / персон.

4. Публикует пакет новостных материалов на сайте fedpress.ru в федеральной информационно-аналитической ленте, а также во всех лентах регионов присутствия по всей стране (размещаем в спец. раздел — «Справочник компаний / регионов / персон»).

5. Публикует пресс-релизы от «Национального альянса стратегических предприятий»

6. Разработка IT решений для вашего бизнеса. Закупка дефицитного оборудования.

— Разработка программного обеспечения, облачных решений, различных интернет-сервисов.

— Разработка и продвижение сайтов и соцсетей.

— Закупка дефицитного оборудования.

Целевая аудитория ООО «ФедералПресс» представлена на рисунке 3.

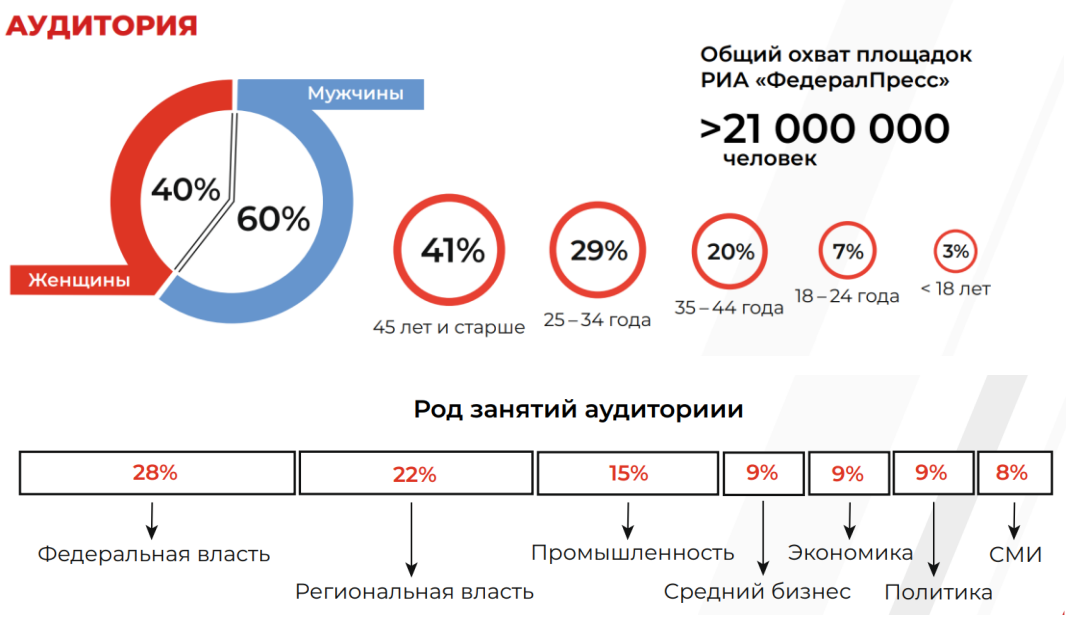

Рисунок 2 – Целевая аудитория ООО «ФедералПресс»

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Проведя анализ рисунка 2, можно сделать вывод, что целевая аудитория ООО «ФедералПресс» — это мужчины 45 лет и старше, которые входят в структуры федеральной власти.

Партнерами ООО «ФедералПресс» являются:

— Госкорпорация «Росатом»;
— АО «Группа Синара»;
— ПАО «Газпром Нефть»;
— ПАО «НК «Роснефть»;
— ПАО «Россети»;
— АО «Русал»;
— ПАО «Сбербанк»;
— ПАО «Лукойл»;
— ООО «Ростех»;
— АО «Евраз»;
— ООО «Группа Газ»;
— ООО «Уралкалий»;
— АО «УралВагонЗавод»;
— ПАО «Магнитогорский металлургический завод»;
— ПАО «Челябинский трубопрокатный завод»;
— А также органы: Федеральной власти, Региональной власти, Муниципальные органы власти.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

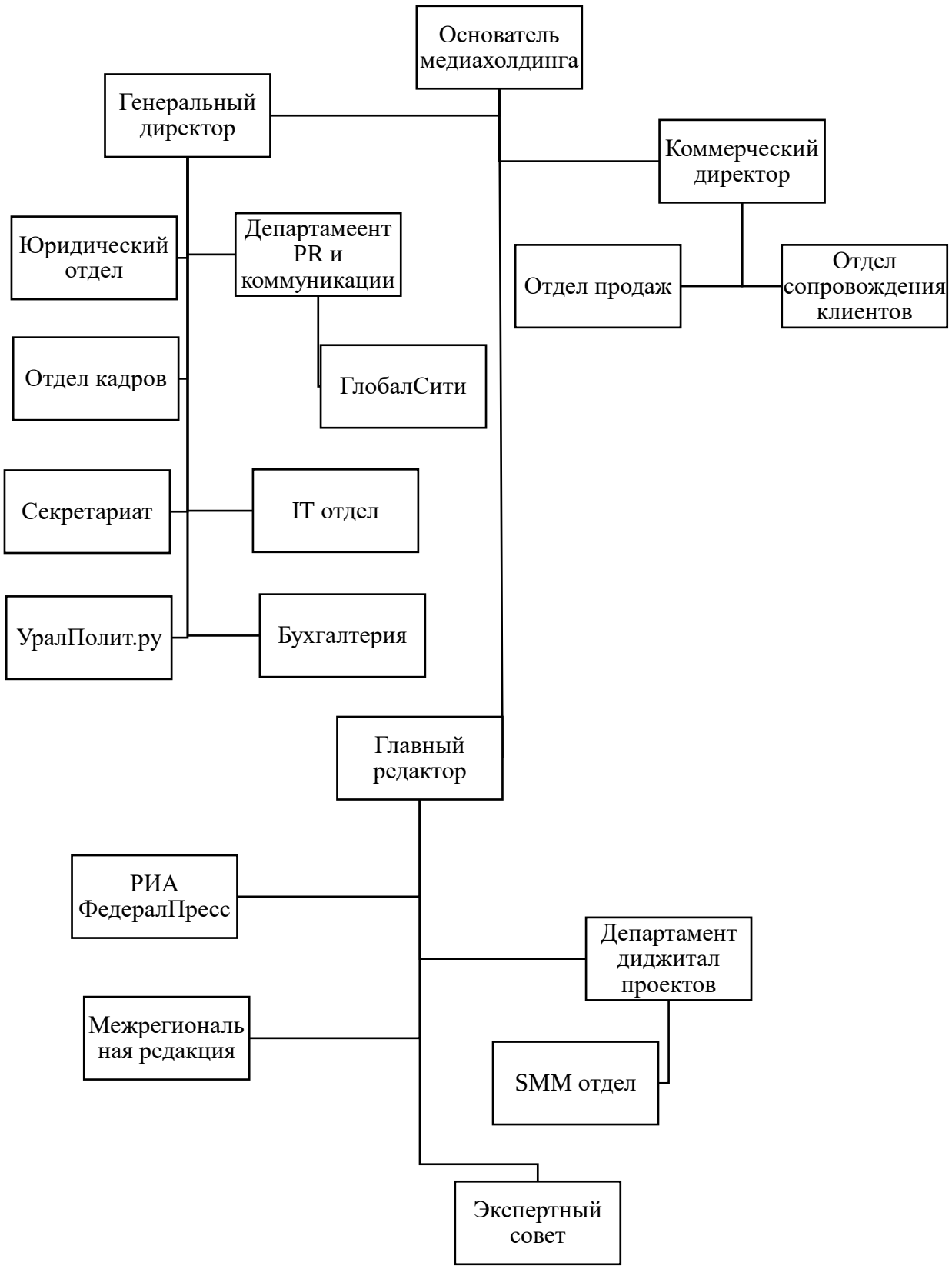

Рисунок 3 – Организационная структура ООО «ФедералПресс»

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

В ООО «ФедералПресс» существует дивизиональная организационная. Каждая дивизия ответственна за свою сферу деятельности, но при этом взаимодействует с другими дивизиями для обеспечения эффективного функционирования всего предприятия. Такая структура позволяет более гибко управлять различными направлениями деятельности и быстро принимать решения в соответствии с изменяющимися условиями рынка.

Рассмотрим качественный состав работников ООО «ФедералПресс», то есть распределение персонала по полу, возрасту, уровню образования и категории. На май 2024 года в организации работают 236 сотрудников по всем федеральным округам России: 160 мужчин и 76 женщин.

Далее в таблице 4 приведены сведения об уровне образования сотрудников ООО «ФедералПресс».

Таблица 4 – Сведения о персонале по уровню образования

Категория персонала	Численность на май 2024г	Из них			
		Имеют образование			Обучаются
		Среднее полное	Среднее специальное	Высшее	В вузах
Высшее руководство	3	-	-	3	-
Руководитель отдела	8	-	-	8	-
Начальник отдела	11	-	-	11	-
Специалисты	214	1	8	203	2

Анализируя данную таблицу, можно сделать вывод, что руководящий состав по уровню образования имеет 95% высшее образование. Остальной

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

персонал имеет: только среднее полное образование 1%; основная часть сотрудников имеет среднее специальное образование 3%; сотрудники обучаются в ВУЗах 1%. Проведенный анализ говорит о высоком уровне образования основного персонала. Данный анализ представим в виде диаграммы.



Рисунок 4 – Численность основного состава по уровню образования

Особое внимание стоит уделить возрастной структуре персонала, так как создается общая рабочая атмосфера на предприятии. Также это влияет и на процесс выбора методов обучения и развития персонала исходя из возрастного ориентира сотрудников. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Сведения о возрастном составе ООО «ФедералПресс»

Категория персонала	Численность на май 2024г	Из них(лет)			
		18-25	25-30	30-40	40-50
Высшее руководство	3	-	-	-	3

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Продолжение таблицы 5

Категория персонала	Численность на май 2024г	Из них(лет)			
		18-25	25-30	30-40	40-50
Руководитель отдела	8	-	-	8	-
Начальник отдела	11	-	4	6	1
Специалисты	214	7	127	80	2

Из представленной таблицы можно сделать вывод о молодости коллектива. Анализ основного персонала ООО «ФедералПресс» показывает: в возрасте от 25 до 30 лет 55% сотрудников; от 30 до 40 лет 39% сотрудников; от 18 до 25 лет работают 3% сотрудников; от 40 до 50 лет 3% сотрудников. Данный анализ численности основного персонала по возрастному составу представим в виде диаграммы.

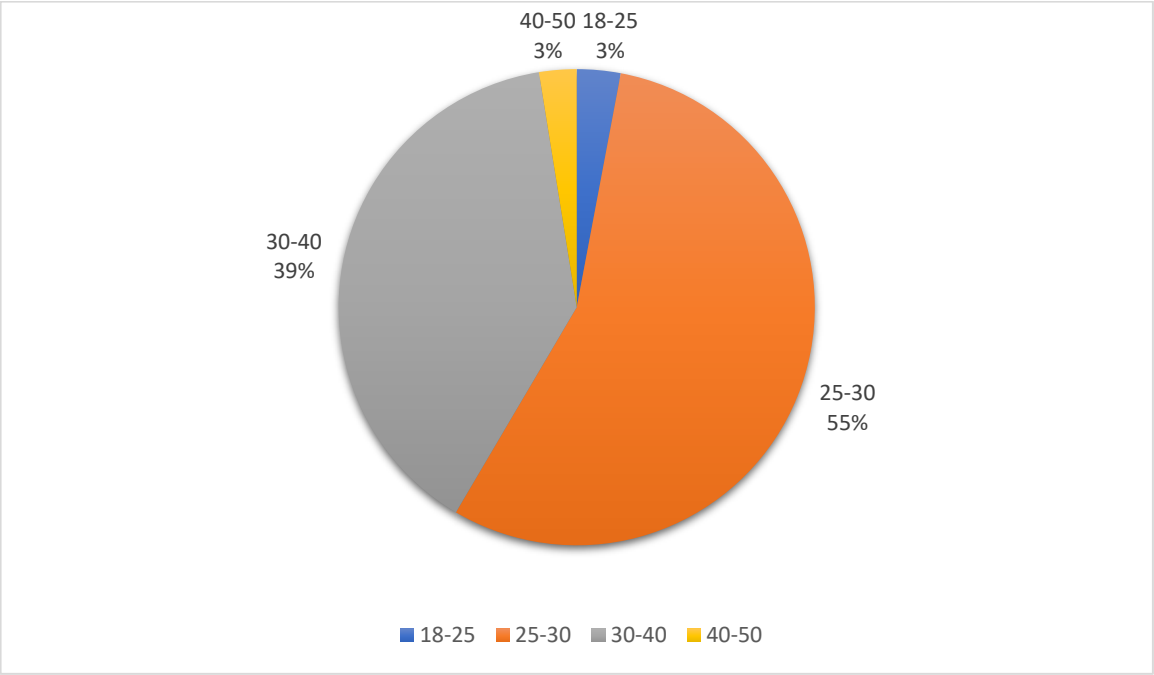

Рисунок 5 – Численность персонала ООО «ФедералПресс» по возрастному составу

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Такой анализ кадрового состава подтверждает выбранную тему исследования, поскольку более половины коллектива составляют сотрудники до 30 лет (58%). Данные характеристики персонала (молодость, высокий уровень образования, ориентированность на цифровые технологии) создают благоприятные условия для внедрения цифровых методов обучения и развития персонала в организации.

Эти молодые специалисты отлично ориентируются в эпохе цифровизации и обладают необходимыми навыками для успешной работы в современном мире. Обучая и развивая таких сотрудников в команде, организация может быть уверена в своей готовности к цифровому будущему и в возможности быстро адаптироваться к изменениям в сфере технологий.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что описание среднестатистического сотрудника идеально подходит для внедрения цифровых методов обучения и развития персонала в организации ООО «ФедералПресс».

2.2 Анализ существующей системы развития и обучения персонала ООО «ФедералПресс»

Для анализа существующей системы развития и обучения персонала в ООО «ФедералПресс» были применеры соедующие методы:

— Анализ документов;

— Анкетирование сотрудников;

— Интервью с руководителем отдела кадров.

В ходе анализа документации ООО «ФедералПресс» были изучены следующие документы:

— Трудовой договор;

— График отпусков;

— Соглашение о неразглашении;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

— Уведомление об увольнении;

— Приказы по личному составу;

— Личные карточки;

— Личные дела сотрудников;

— Штатное расписание;

— График сменности.

Проведя анализ документов, было выявлено, что в организации отсутствуют следующие документы и необходимо их разработать:

— Положение об обучении персонала;

— Оценочный лист выявления потребностей в обучении;

— План обучения сотрудников на календарный год;

— Годовой бюджет расходов на обучение персонала;

— Анкета для оценки потребностей в обучении персонала.

Анализ системы обучения и развития персонала с использованием наблюдения и анализа документации показал, что текущий уровень данной системы является недостаточно развитым. На момент окончания 2023 года в организации было реализовано лишь обучение для отдела продаж, которое осуществлялось путем передачи информации по электронной почте и личных встреч. Это обучение не имело четкой структуры и является недостаточно систематизированным.

Обучение сотрудников отела продаж заключало в себя следующие задачи:

1. Изучить медиакит «ФедералПресс» и понять основные ресурсы медиахолдинга.

2. Изучить сайт «ФедералПресс» и рассказать о его структуре.

3. Изучить аудиторию сайта по файлу «РИА ФедералПресс» в цифрах.

4. Изучить медиакит «Уралполит» и рассказать о его аудитории.

5. Изучить сайт «Уралполит» и его структуру.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

6. Изучить медиакит «Глобал сити» и рассказать о его аудитории.

7. Изучить сайт Глобал сити и его структуру.

8. Изучить основные группы в социальных сетях (файл соц. сети включен).

9. Изучить статистику соц. сетей (fedpress.ru). Материалы обновляются каждые 2 месяца, усвоение занимает от 1 до 3 дней, в зависимости от психотипа кандидата. (Приложение А – Фотография вложений к письму)

Таким образом выглядят четыре письма от руководства к сотруднику на корпоративную почту.

С целью проведения практического исследования по управлению обучением персонала в условиях цифровизации было проведено анкетирование, составленное автором, сотрудников по удовлетворенности существующей системой обучения.

Ответы на вопрос респондентов представлены на рисунках.

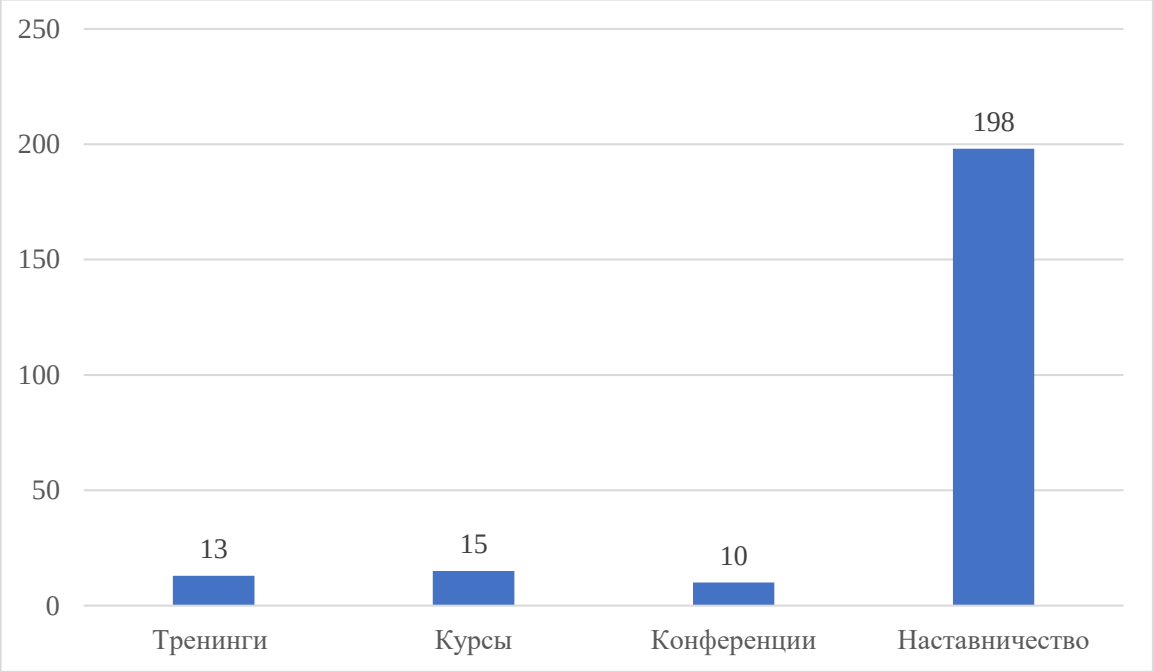

Рисунок 6 – Ответ на вопрос: «Какие методы обучения используются в организации?»

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Анализируя рисунок 6, можно заметить, что респонденты в лице 236 сотрудников ответили, что в организации используются такие методы обучения как: Тренинги, курсы, конференции и наставничество. Стоит отметить, что наибольшее внимание уделяется наставничеству, так как про данный метод высказалось большинство сотрудников.

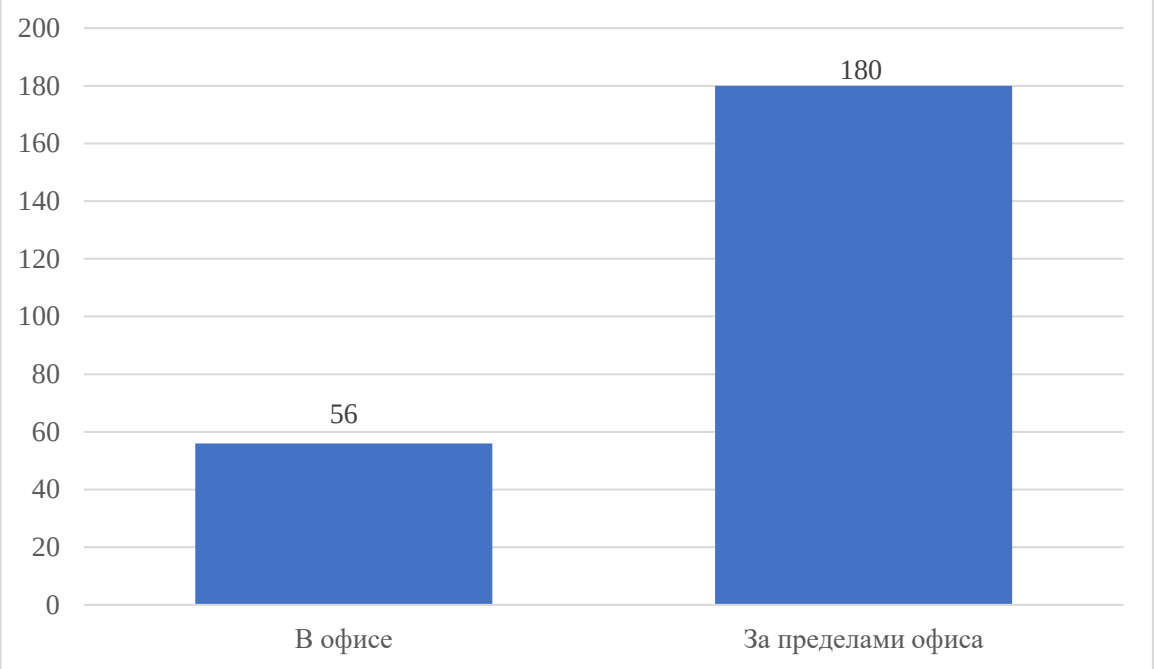

Рисунок 7 – Ответ на вопрос: «В каком формате проходит обучение?»

Изучение показало, что основная часть персонала проходит обучение вне рабочего места – 76%. Это объясняется тем, что большинство работников находятся в удаленных регионах и работают из дома, поскольку офисы компании расположены только в Москве и Екатеринбурге. Также, 24% сотрудников проходят обучение на рабочем месте, что может быть связано с необходимостью непосредственного взаимодействия с коллегами и руководителем.

Кроме того, важно учитывать индивидуальные предпочтения и потребности сотрудников при организации обучения. Некоторым работникам может быть удобнее и эффективнее проходить обучение в комфортной домашней

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

обстановке, в то время как другие могут предпочесть общение и обучение в коллективе на рабочем месте.

Важно также обеспечить доступность и удобство обучающих материалов для всех сотрудников, вне зависимости от их местонахождения. Разработка онлайн-курсов и обучающих платформ может быть полезной для обучения сотрудников на удаленных рабочих местах и вне офисов компании.

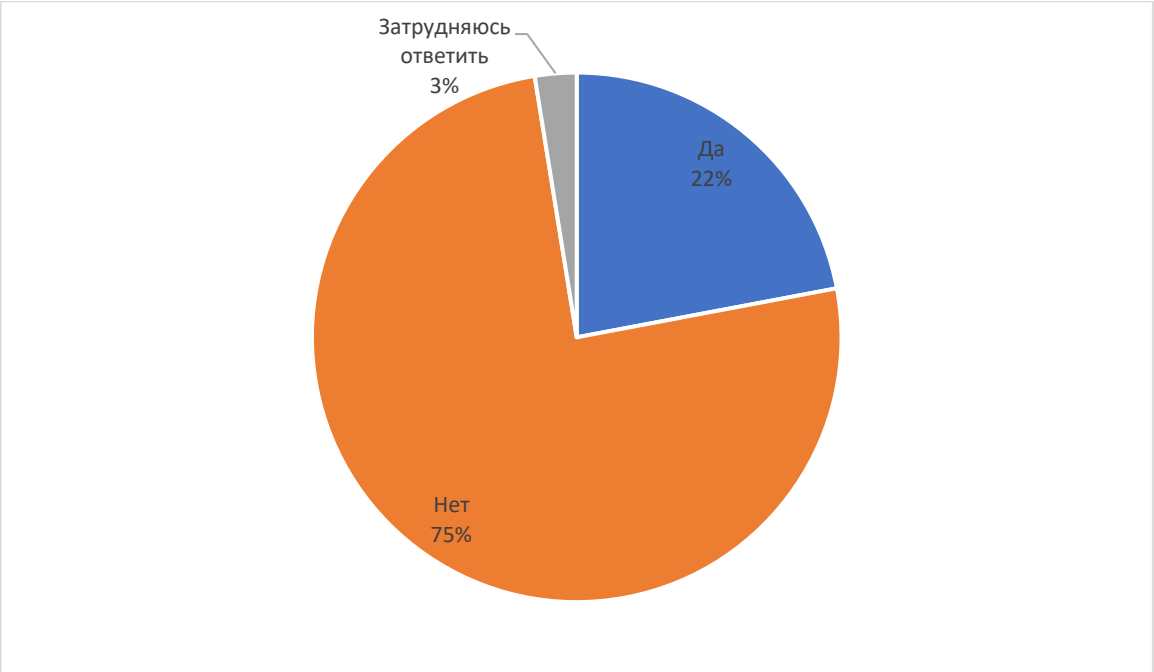

Рисунок 8 – Ответ на вопрос «По Вашему мнению, компания предоставляет достаточно возможностей обучения?»

Исследование рисунка 8 показывает, что 75% сотрудников считают, что компания не предоставляет достаточно возможностей для обучения. Рост компании ограничен из-за недостаточных возможностей обучения, что приводит к снижению производительности и уровня удовлетворенности сотрудников. Необходимо разработать программы обучения и развития, которые будут способствовать профессиональному росту сотрудников и повышению эффективности работы компании.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

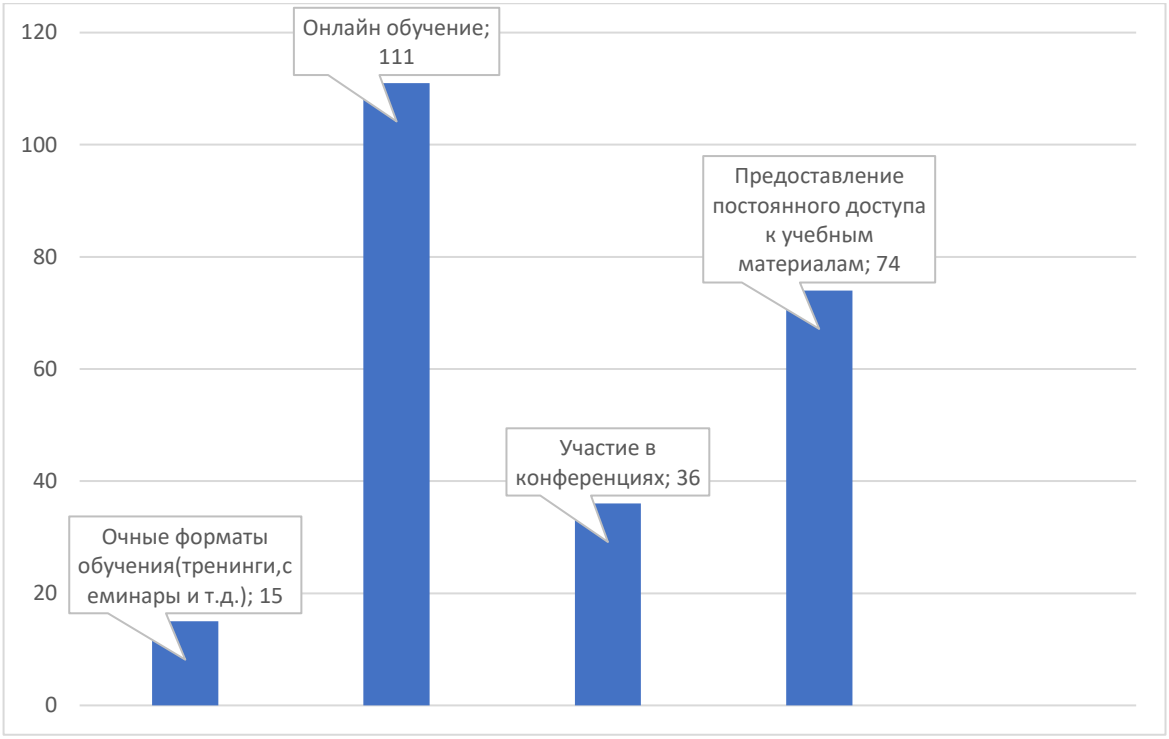

Рисунок 9 – Ответ на вопрос «Укажите желаемые способы обучения (повышения квалификации)»

Анализ данных показал, что большинство сотрудников предпочитают онлайн обучение и постоянный доступ к учебным материалам. Этот факт можно объяснить тем, что значительная часть работников трудится удаленно и им удобнее получать образование через компьютер, чем посещать очные занятия. Онлайн обучение предоставляет сотрудникам возможность гибко планировать свое время и интегрировать учебный процесс в свою повседневную работу. Кроме того, цифровой формат обучения позволяет легко обновлять материалы и включать актуальные данные, что способствует более эффективному усвоению знаний.

Это особенно важно в условиях быстро меняющихся требований и новых вызовов, с которыми сталкиваются современные профессионалы. Таким образом, переход на онлайн формат обучения не только удобен для сотрудников, но и приносит значительные выгоды для всей организации, повышая общую квалификацию и адаптивность коллектива.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Далее, с целью анализа потребности в обучении персонала было проведено интервью с руководителем кадрового отдела/ Заместителем генерального директора.

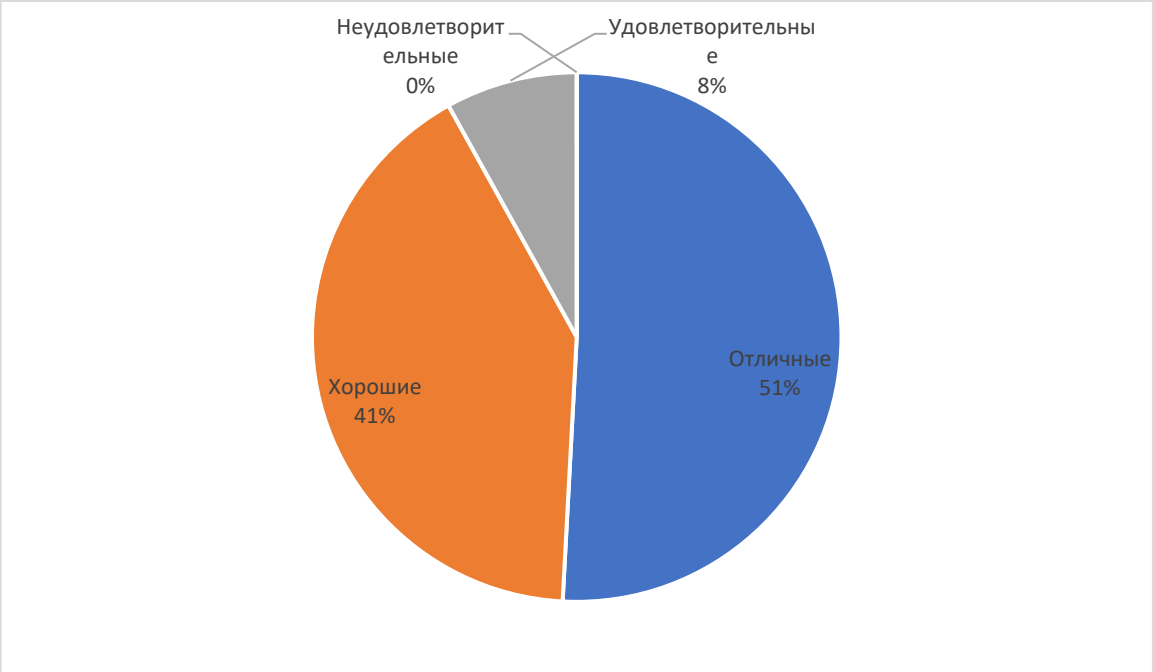

Рисунок 10 – Ответ на вопрос «Как бы вы оценили свои технические навыки для участия в онлайн обучении?»

Анализ рисунка показал, что большинство сотрудников, а именно 51%, оценивают свои навыки как "отлично", и еще 41% - как "хорошо". Эти результаты указывают на высокую уверенность сотрудников в своих профессиональных компетенциях. Высокий уровень самооценки свидетельствует о том, что персонал готов к участию в онлайн обучении, что является важным фактором для эффективного внедрения дистанционных программ повышения квалификации.

Такой уровень уверенности и готовности сотрудников создает благоприятные условия для успешного освоения новых навыков и знаний с использованием современных технологий образования. Это, в свою очередь, позитивно

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

скажется на общем уровне профессионализма в организации и станет прочной основой для дальнейшего развития и роста.

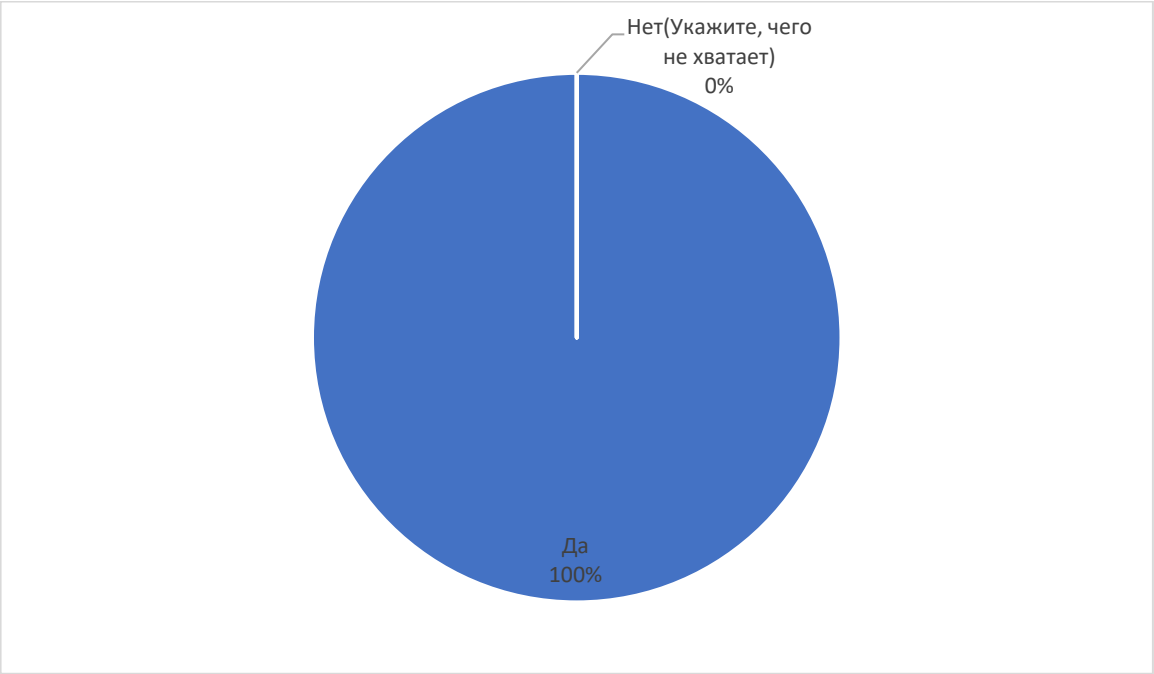

Рисунок 11 – Ответ на вопрос «Есть ли у вас доступ к необходимому оборудованию для онлайн обучения (компьютер, стабильный интернет, наушники и микрофон)?»

Исследование данных рисунка указывает на 100% техническую готовность сотрудников к онлайн обучению. результаты исследования демонстрируют высокую степень адаптации сотрудников к онлайн обучению благодаря комплексному подходу к технической подготовке и поддержке. Такой уровень готовности позволяет компании эффективно организовывать дистанционное обучение и способствует профессиональному развитию сотрудников, несмотря на возможные удаленные условия работы.

Анализ данных показал, что большинство сотрудников предпочитают онлайн обучение и постоянный доступ к учебным материалам. Этот факт можно объяснить тем, что значительная часть работников трудится удаленно и им удобнее получать образование через компьютер, чем посещать очные

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

занятия. Онлайн обучение предоставляет сотрудникам возможность гибко планировать свое время и интегрировать учебный процесс в свою повседневную работу. Кроме того, цифровой формат обучения позволяет легко обновлять материалы и включать актуальные данные, что способствует более эффективному усвоению знаний.

Это особенно важно в условиях быстро меняющихся требований и новых вызовов, с которыми сталкиваются современные профессионалы. Таким образом, переход на онлайн формат обучения не только удобен для сотрудников, но и приносит значительные выгоды для всей организации, повышая общую квалификацию и адаптивность коллектива.

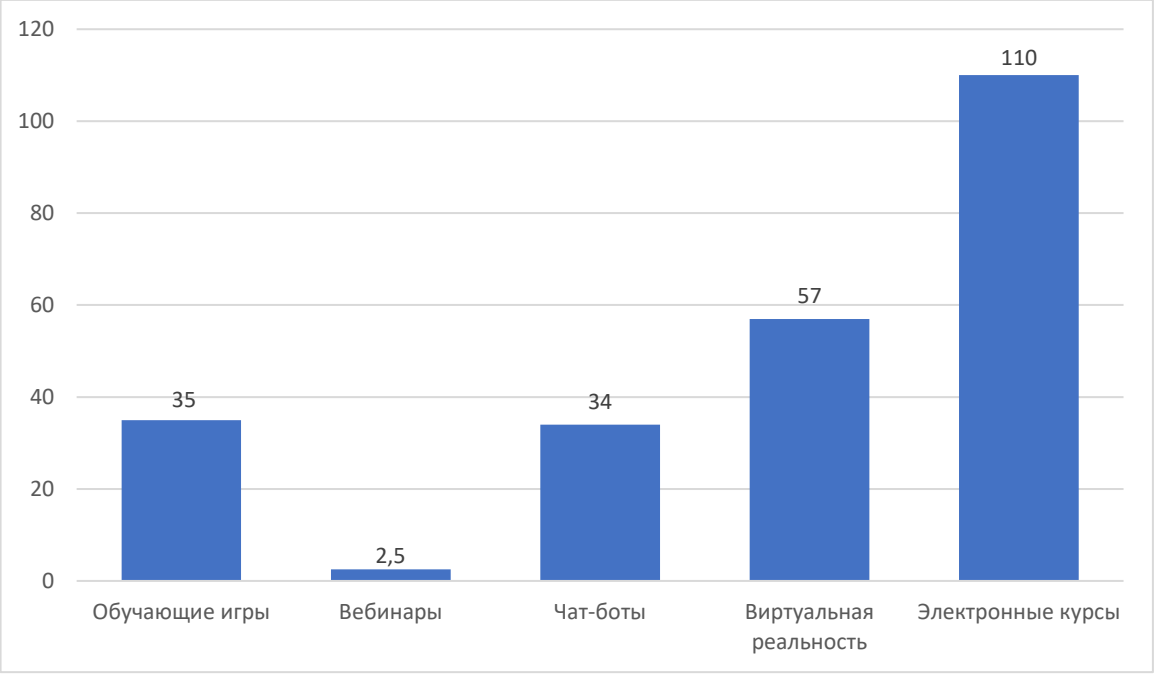

Рисунок 12 – Ответ на вопрос «Какие цифровые методы вы бы хотели использовать для развития и обучения своих навыков?»

По полученным данным можно увидеть, что большинство сотрудников, а именно 110 человек из 236, предпочли бы использовать в своем обучении электронные курсы, что составляет примерно 46,6%. Кроме того, 57 человек,

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

что равно приблизительно 24,2%, выразили желание использовать виртуальную реальность для обучения.

Эти данные свидетельствуют о значительном интересе сотрудников к современным технологиям в обучении. Электронные курсы предоставляют гибкость и доступность, позволяя сотрудникам совмещать учебный процесс с рабочими обязанностями. Этот формат обучающих курсов позволяет структурировать информацию таким образом, чтобы она была легкодоступной и легкоусвояемой, что, в свою очередь, способствует более эффективному приобретению новых знаний и навыков.

Интерес к виртуальной реальности также заслуживает внимания. Виртуальная реальность предлагает уникальные возможности для создания интерактивных и иммерсивных учебных сред, что помогает сотрудникам лучше усваивать материал и применять полученные знания на практике. Например, виртуальные симуляции могут использоваться для моделирования сложных рабочих сценариев, что позволяет избежать тренировочных ошибок в реальных условиях и снижает риски, связанные с неправильными действиями.

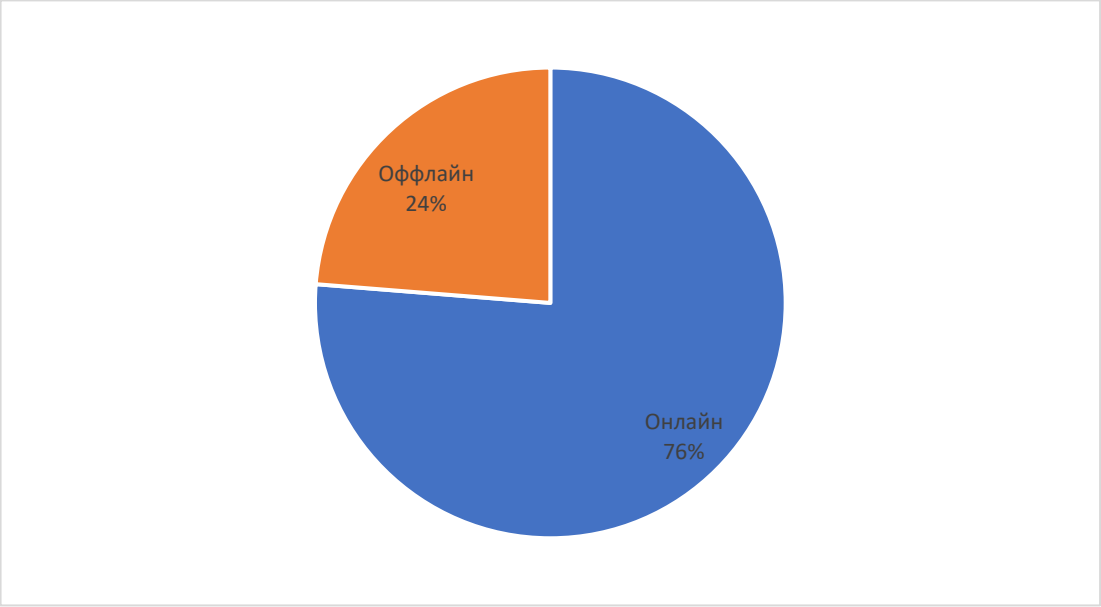

Рисунок 13 – Ответ на вопрос «Какой формат обучения вы бы предпочли?»

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Анализ рисунка 13 показывает, что 76% сотрудников предпочитают онлайн, остальные предпочли бы проходить обучение очно. Эти данные свидетельствуют о явно выраженной тенденции в предпочтениях сотрудников относительно формата обучения. Онлайн-обучение становится все более популярным, что можно объяснить рядом факторов. Во-первых, онлайн-формат предоставляет больше гибкости и удобства, позволяя сотрудникам участвовать в учебных сессиях из любого места и в любое время, что особенно важно в условиях удаленной работы и изменяющихся графиков.

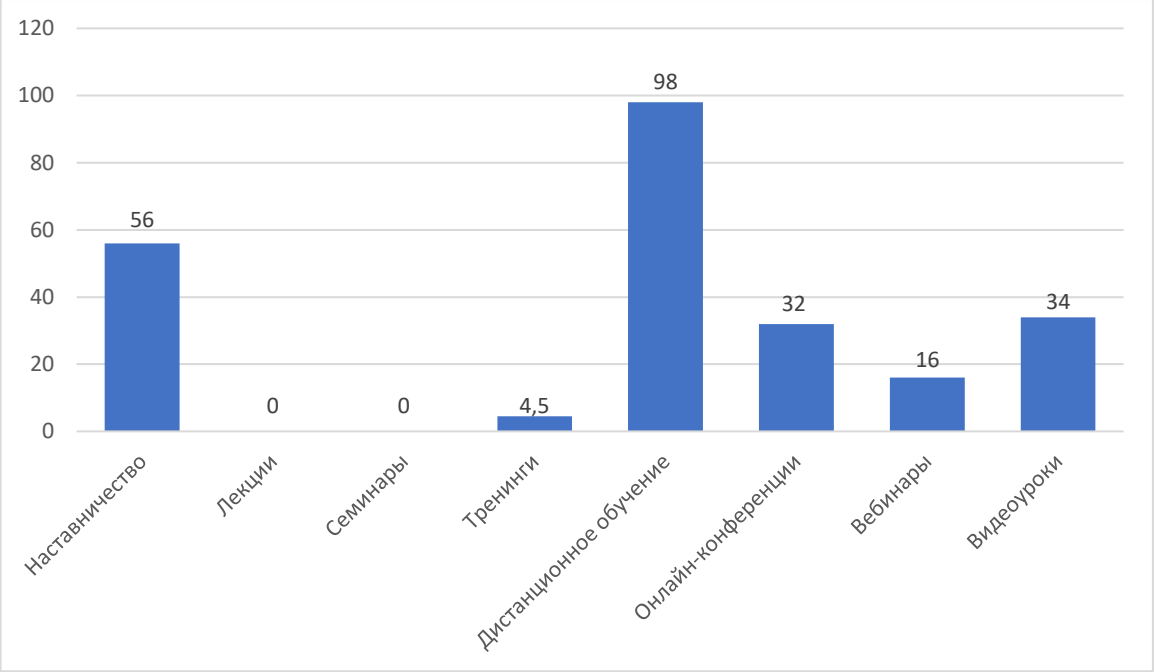

Рисунок 14 – Ответ на вопрос «Как вы считаете, какие методы вы считаете наиболее эффективно использовать в обучении?»

Анализ данных показал, что большинство сотрудников - 41,5% из 236 человек считают дистанционное обучение наиболее эффективным. Кроме того, 23,7% сотрудников считают, что наставничество является наиболее эффективным методом обучения.

Эти результаты анализа демонстрируют яркую тенденцию в современных рабочих средах, где дистанционное обучение занимает

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

лидирующую позицию в восприятии сотрудников. Свыше 40% респондентов из 236 человек выразили предпочтение именно этому методу, что указывает на его широкое признание и эффективность. Дистанционное обучение предоставляет гибкость, возможность индивидуального темпа освоения материала и доступ к разнообразным ресурсам, что может быть привлекательным для сотрудников, стремящихся к саморазвитию без отрыва от основной работы.

Тем не менее, 23,7% сотрудников отметили наставничество как наиболее эффективный метод обучения. Этот процент, хотя и меньше, подчеркивает значимость личного взаимодействия и опыта, передаваемого напрямую от более опытных коллег. Наставничество позволяет получать целевые знания и навыки, адаптированные к конкретным задачам и контексту, что способствует не только обучению, но и укреплению корпоративной культуры и взаимодействия внутри команды.

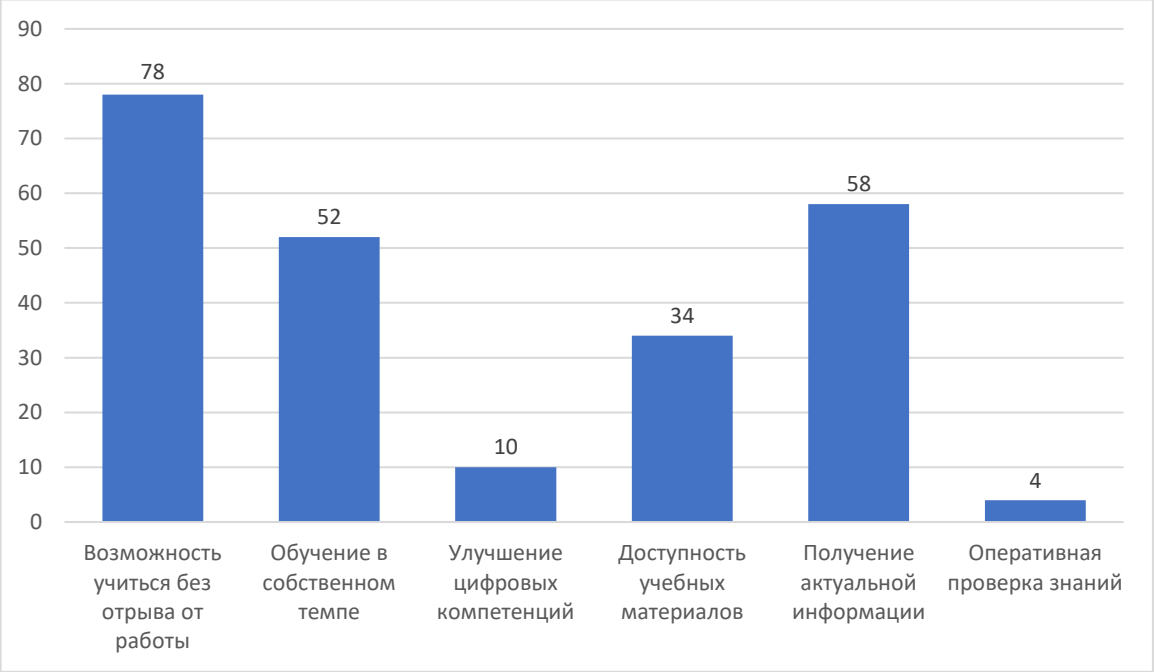

Рисунок 15 – Ответ на вопрос «В чем на Ваш взгляд преимущества цифровых методов обучения?»

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Анализ диаграммы показал, что наиболее значимым в цифровых методах обучения является возможность учиться без отрыва от работы, что отметили 33% сотрудников (78 из 236). Также важным аспектом является получение актуальной информации, на чем акцентировали внимание 25% сотрудников (58 из 236). Немаловажным фактором оказалось и обучение в собственном темпе, которое привлекло 22% сотрудников (52 из 236).

Из интервью с руководителем отдела кадров выяснилась необходимость в повышении квалификации персонала. Поскольку в быстро меняющемся технологическом мире, сотрудники должны постоянно совершенствовать свои знания и навыки, чтобы соответствовать современным требованиям. Обучение персонала не только расширяет их профессиональные возможности, но и положительно сказывается на мотивации и лояльности. Обученные сотрудники лучше справляются со своими обязанностями, что, в свою очередь, способствует и развитию компании.

Также в ходе интервью с руководителем отдела кадров стало очевидным, что необходимо внедрение электронного дистанционного обучения для повышения эффективности обучения персонала. Руководитель подчеркнул, что в настоящее время компания сталкивается с рядом проблем, связанных с ограниченными возможностями традиционного оффлайн-обучения. Электронное дистанционное обучение позволит решить эти проблемы, обеспечивая доступ к обучающим материалам в любое время и из любого места. Такой формат обучения также повысит участие сотрудников в процессе обучения и обеспечит более гибкий график обучения. Внедрение электронного дистанционного обучения не только повысит профессиональные навыки персонала, но и поможет компании быть конкурентоспособной на рынке.

Регулярная оценка эффективности обучения будет иметь решающее значение для определения эффективности программы и внесения необходимых корректировок. Обучение персонала рассматривается как неотъемлемая часть стратегии успешной деятельности компании, обеспечивающей постоянное

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

развитие сотрудников и их соответствие постоянно меняющимся требованиям отрасли.

Необходимо серьезно пересмотреть подход к обучению и развитию персонала в организации, чтобы улучшить его эффективность и результативность. Следует разработать комплексную программу обучения, охватывающую различные отделы и должности, а также использовать современные методики и технологии для обеспечения максимальной эффективности обучения.

Таким образом, было принято решение о разработке документов, инструкций и внедрение дистанционного обучения сотрудников.

2.3 Рекомендации внедрению цифровых методов в систему развития и обучения персонала ООО «ФедералПресс»

В процессе работы в ООО «ФедералПресс» мной были разработаны и внедрены следующие документы: «Приветствуем в нашей команде», «Памятка по работе с Битрикс», «Контакты редакции», «Основные контакты», детальные инструкции по использованию корпоративных сервисов, а также «памятка» по каждой должности. Эти документы были созданы с целью обеспечения эффективного функционирования команды и улучшения взаимодействия сотрудников. (Приложение Б – Памятка журналисту)

«Приветствуем в нашей команде»:

- Приветствуем в нашей команде!

- Основатель медиахолдинга «федералпресс» - Еремин Иван Сергеевич. генеральный директор – Орлов Олег Феликсович.

- Редакционная структура холдинга: РИА «ФедералПресс», уралполит.ру, ГлобалСити, журналы «ФедералПресс» и «FP. Business Review».

- Департаменты и отделы медиа холдинга;

- Правила компании;

- График работы в холдинге;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

- Перечень документов для оформления трудового договора;
- Правила отпуска, отгула;
- Правила больничного;
- Правила командировок;

«Памятка по работе в Битрикс»

- Начало рабочего дня;
- Задачи и проекты;
- Шаблоны документов и заявлений;
- Календарь;

«Контакты редакции» и «Основные контакты» - в данный документов представлены рабочие и личные контакты с руководителями редакций и основные контакты сотрудников отдела кадров, секретариата и т.д. для быстрой коммуникации в компании.

«Памятка журналисту»

В памятке журналисту также представлена информация о работе с шаблонами и компонентами в битриксе, подробная инструкция по загрузке и обработке фотографий в фотобанке, а также рекомендации по редактированию материалов в админке. Кроме того, важным элементом памятки является ссылка на актуальные редакционные стандарты на 2024 год.

Также был разработан и внедрен «чек-лист по адаптации», который направляется руководителю через 2 недели и через месяц после приема нового сотрудника. Целью этого чек-листа является сбор обратной связи от руководителей различных отделов, в которые были приняты новые сотрудники, для улучшения процесса адаптации и интеграции новых сотрудников в коллектив. (Приложение В – Чек лист по адаптации)

Этот чек-лист по адаптации является важным инструментом для оценки эффективности процесса внедрения новых сотрудников в коллектив. Он позволяет выявить возможные проблемы в адаптации и своевременно принять меры по их устранению. Руководители отделов могут делиться своими

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

наблюдениями и предложениями по улучшению процесса адаптации, что поможет сделать его более эффективным.

Чек-лист также способствует улучшению коммуникации между руководителями различных отделов и HR-специалистами, что является важным аспектом успешной адаптации новых сотрудников. Благодаря обратной связи от руководителей, HR-специалисты могут анализировать данные и вносить коррективы в программу адаптации, чтобы сделать ее более индивидуализированной и эффективной для каждого нового сотрудника.

В итоге, целью чек-листа по адаптации является создание благоприятной среды для новых сотрудников, где они быстро смогут войти в рабочий процесс и внести свой вклад в общий успех компании. Кроме того, этот инструмент может помочь руководителям укрепить связи с новыми сотрудниками и построить доверительные отношения, что способствует повышению их мотивации и эффективности работы.

Вышеизложенные документы и инструменты помогли улучшить процессы в компании и обеспечить более эффективное взаимодействие между сотрудниками различных отделов. Каждый новый сотрудник быстрее адаптировался к новой среде, благодаря четко структурированным материалам и информации, которая была предоставлена ему с самого начала. Это позволило повысить уровень профессионализма и эффективность работы нашей команды.

Документы, разработанные и внедренные, регулярно обновляются и дорабатывались в зависимости от изменяющихся потребностей и требований руководителей и сотрудников. Это позволяло поддерживать актуальность информации и обеспечивать сотрудников всей необходимой информацией для выполнения своих задач на должном уровне. Кроме того, созданные документы и инструменты также способствовали снижению времени на обучение новых сотрудников, так как они могли самостоятельно изучать предоставленные материалы.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Благодаря четко структурированной информации и инструкциям, каждый сотрудник мог быстрее освоить все необходимые процессы и операции, что в итоге повлияло на увеличение производительности и качества работы команды. Внедрение этих документов показало себя как эффективный способ оптимизации рабочих процессов и улучшения коммуникации внутри организации.

На данный момент все вышеизложенные документы отправляю через корпоративную почту сотруднику.

Таким образом, можно сделать вывод, что отсутствие документации об обучении и развитии персонала может привести к серьезным проблемам в организации. Без четко определенных процедур и контроля за учебными процессами сотрудники могут не получить необходимых знаний и навыков для успешного выполнения своих обязанностей. Это может привести к неэффективной работе, ошибкам в выполнении задач и в итоге – потере конкурентоспособности компании.

Также, отправка всех документов через почту и их возможное распространение может создать уязвимые моменты для организации. Несанкционированный доступ к информации может привести к утечке конфиденциальных данных или разглашению коммерческой тайны. Кроме того, использование устаревших или ненадежных методов передачи документов может привести к потере информации или повреждению документов.

Для решения этих проблем необходимо разработать программу обучения сотрудников и внедрить систему контроля за процессом обучения и развития персонала. Важно создать прозрачные правила и процедуры, чтобы сотрудники понимали, какая информация является конфиденциальной и как ее необходимо обрабатывать.

Следовательно, было принято решение о разработке «Положения об обучении сотрудников» в ООО «ФедералПресс», для этого были применены следующие шаги:

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1. Изучение теоретической базы, методические пособия, тематические публикации, специализированная литература и уже существующие шаблоны позволили разработать содержательное, грамотное и легко применимое на практике положение о подготовке и развитии сотрудников. При этом было использовано типовое положение о подготовке персонала на предприятии в качестве основы.

2. Составление оценочного листа (Приложение Б) и анкеты для руководителей для выявления потребности в обучении (Приложение А).

3. Составление плана обучения сотрудников на календарный год.

План-график переподготовки и повышения квалификации сотрудников ООО «ФедералПресс»

Утвержден приказом директора
ООО «ФедералПресс» от 11.01.2025

Ф. И. О.	**Должность**	**Сроки повышения квалификации**	**Форма повышения квалификации**	**Место повышения квалификации**	**Количество часов**	**План на 2025 год. Тема курсов**
	Главный бухгалтер	2025-2026	Профессиональные курсы			Бухгалтерский учет и аудит
	Бухгалтер	2025	Профессиональные курсы			Бухгалтерский учет и аудит
	Юрисконсульт	2025	Профессиональные курсы			Доказывание в арбитражном процессе
	Рекрутер	Февраль-апрель 2025	Профессиональные курсы			Внутренний аудит кадровых документов
...	...	...	...	...	...	...

Рисунок 16 – План-график переподготовки и повышения квалификации сотрудников ООО «ФедералПресс»

4. Разрабатывается проект документа, где определены следующие разделы и пункты для включения в положение об обучении персонала организации:

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

— Общие положения - определение целей/задач обучения (повышение квалификации, управление учебным процессом, сокращение расходов и другие);

— Организация обучения - участники обучения (директор предприятия, служба персонала, руководители подразделений), основные принципы организации (разработка программ, стажировка и пр.);

— Потребность в обучении - методы выявления потребности, особенности планирования и внепланового обучения, процедура подачи заявок;

— Виды и формы обучения - применяемые подходы (стажировки, тренинги, корпоративное обучение, переподготовка);

— Финансирование - источники финансирования группового и индивидуального обучения, участие работодателя, возможность кредитования, планирование расходов;

— Заключительные положения - права на обучение за счет компании, разрешение спорных вопросов, сроки вступления в силу положения об обучении персонала организации.

3. Передача состава документа на согласование с ключевыми представителями организации: руководителем отдела кадров, главным юристом, главным бухгалтером и руководителями прочих подразделений. После этого будет передано для утверждения генеральному директору компании.

4. Подтверждение проекта документа. Передача на рассмотрение и подпись.

Правильное организованное обучение помогает достичь максимальной эффективности и соответствовать целям работодателя. Положение об обучении является локальным нормативным актом, который устанавливает общие принципы профессионального обучения и переподготовки сотрудников в организации. Его оформление осуществляется с использованием тех же принципов, что и другие организационно-распорядительные документы.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Правильное внедрение и поддержка этих мер позволит организации повысить эффективность работы, защитить конфиденциальную информацию и обеспечить профессиональное развитие своих сотрудников. Такие шаги помогут улучшить внутренние процессы и сделать компанию более конкурентоспособной на рынке.

Для создания учебного портала для обучения сотрудников, работающих как удаленно, так и в офисе, и привлечения кандидатов на вакансии с минимальным опытом работы важно учитывать разнообразие форматов обучения. Цифровизация образования и использование онлайн-платформ позволяют создавать интерактивные курсы, вебинары, тесты и другие образовательные материалы, которые могут быть доступны сотрудникам в любое удобное для них время. Это поможет не только повысить уровень профессиональных компетенций персонала, но и сделать процесс обучения более гибким и доступным.

Критическая нехватка квалифицированных сотрудников на рынке труда, особенно в определенных отраслях, ставит перед компаниями задачу быстрого и эффективного обучения новых сотрудников. Обучающий портал может стать не только инструментом привлечения талантливых специалистов, но и средством их удержания в компании. Предоставление сотрудникам доступа к профессиональному обучению может стать важным фактором мотивации и повышения лояльности к работодателю.

Развитие цифровых технологий и возможность создания персонализированных образовательных программ позволяют учитывать индивидуальные потребности и уровень подготовки каждого сотрудника. Это позволяет снизить затраты на обучение, увеличить эффективность образовательного процесса и быстрее адаптировать новых сотрудников в рабочую среду компании.

Внедрение учебного портала является необходимым шагом для компании в условиях быстро меняющихся требований рынка труда и повышения конкурентоспособности на рынке.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Для компаний, которые сталкиваются с проблемой нехватки узкоквалифицированных специалистов, корпоративный обучающий портал может стать эффективным инструментом для обучения и развития своих сотрудников. Предоставление доступа к качественным образовательным материалам, которые соответствуют требованиям рынка, позволит компании повысить уровень профессионализма своей команды и обеспечить конкурентное преимущество на рынке.

В целом, корпоративный обучающий портал является важным элементом в развитии любой компании, помогая повысить профессионализм сотрудников, обеспечить безопасность и эффективность работы, а также адаптироваться к изменениям на рынке и сохранять конкурентоспособность.

На основании результатов анкетирования и интервью с руководителем отдела кадров было принято решение о выборе необходимой платформы для внедрения онлайн-обучения сотрудников по всей России. Выбор пал на систему «Битрикс24». Этот выбор обусловлен тем, что компания уже активно использует данную CRM-систему, что позволяет значительно сократить сроки внедрения и оптимизировать бюджет. Благодаря «Битрикс24» все учебные процессы будут интегрированы в существующую инфраструктуру компании, что обеспечит плавный переход и минимизирует возможные сбои. Такое решение также открывает новые возможности для более гибкого и масштабируемого обучения, обеспечивая доступ к учебным материалам для всех сотрудников, независимо от их местоположения.

Внедрение онлайн-обучения через «Битрикс24» позволяет значительно упростить и стандартизировать процесс обучения, что особенно важно для компании, работающей по всей России. Платформа «Битрикс24» обеспечивает централизованный доступ к учебным материалам, мониторингу результатов и управлению процессом обучения. Сотрудники смогут проходить обучение, используя уже знакомую им систему, что повысит уровень их вовлеченности и снизит сопротивление изменениям.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Кроме того, «Битрикс24» предлагает широкие возможности для создания и распространения многообразного контента. Учебные курсы могут включать видео, интерактивные тесты, вебинары и другие виды материалов, что значительно повысит их эффективность и интерес для сотрудников. Использование существующих возможностей платформы позволяет легко отслеживать прогресс каждого сотрудника, их успехи и трудности, что дает возможность оперативно вносить необходимые коррективы.

Важно отметить, что использование «Битрикс24» для обучения сотрудников выгодно также с точки зрения долгосрочной стратегии развития компании. Платформа поддерживает интеграцию с другими инструментами и расширениями, что открывает перспективы для дальнейшего совершенствования и адаптации обучающих программ под специфические нужды бизнеса. Более того, благодаря встроенным аналитическим инструментам, руководство компании сможет получать данные и отчеты о качестве и результатах обучения, что позволит оперативно реагировать на любые вызовы и оптимизировать процессы.

Таким образом, выбор «Битрикс24» в качестве основной платформы для онлайн-обучения сотрудников – это шаг к более эффективному, гибкому и масштабируемому обучению, которое соответствует современным требованиям и возможностям бизнеса. Этот подход не только оптимизирует существующие процессы, но и создает прочную основу для дальнейшего развития и роста компании.

Принято решение внедрить корпоративный университет в «Битрикс24» — систему для дистанционного обучения и развития навыков сотрудников внутри корпоративного портала. Корпоративный университет предоставляет инструменты для развития навыков сотрудников на базе «Битрикс24» и решает три ключевые задачи бизнеса: развитие soft- и hard-skills, адаптация и удержание специалистов, а также развитие корпоративной культуры и продвижение ценностей.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

В корпоративном университете строятся карьерные траектории для всех должностей компании. Каждой должности соответствует определенный набор компетенций, которые сотрудник должен знать и уметь. Специалисты видят иерархию должностей и возможные пути развития. Выбрав целевую позицию, система предложит список недостающих компетенций, которые необходимо развивать через развивающие действия.

Карточка развития содержит набор компетенций с соответствующими действиями. За успешное выполнение всех действий сотрудники награждаются медалями. На старте обучения система учитывает уже имеющиеся навыки сотрудников. Сотрудники могут проходить онлайн-курсы и тесты, добавленные заранее в систему. Модуль «Улей: библиотека» предоставляет доступ к библиотеке книг, интегрированной с издательством МИФ, и доступен в мобильном приложении.

Сотрудники, умеющие применять на практике свои навыки, могут стать наставниками, хотя это не обязательное действие. Если консультант выбран, в календарях обоих сотрудников будут отображены совместные события.

Сотрудники могут участвовать в задачах и проектах для развития компетенций, выполнения заданий или наблюдения за коллегами. Календарь мероприятий в системе синхронизируется с различными устройствами и платформами, позволяя сотрудникам видеть свои развивающие действия как в карточке развития, так и в календаре.

Внедрение корпоративного университета на базе «Битрикс24» предоставляет предприятиям мощный инструмент для коллективного роста и эффективного управления знаниями. Кроме того, система позволяет руководителям видеть прогресс каждого сотрудника, что облегчает планирование процессов обучения и адаптации. Отчеты и аналитика дают возможность отслеживать ключевые метрики производительности и своевременно корректировать учебные программы для достижения стратегических целей.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Благодаря интеграции с различными средствами коммуникации, система «Битрикс24» облегчает взаимодействие между участниками обучения. Форумы, чаты и вебинары позволяют сотрудникам обмениваться опытом, задавать вопросы и получать ответы в реальном времени. Это способствует не только формальному, но и неформальному обмену знаниями, что влечет за собой укрепление корпоративной культуры и повышению вовлеченности сотрудников.

Особое внимание уделяется геймификации процесса обучения. Награды, медали и рейтинги сотрудников создают дополнительную мотивацию для прохождения курсов и выполнения заданий.

Внедрение корпоративного университета «Битрикс24» предоставляет множество существенных преимуществ. Одно из ключевых преимуществ заключается в том, что компания получает вовлеченных сотрудников, полностью погруженных в процессы организации. Вовлеченные сотрудники не только лучше понимают стратегические цели и задачи компании, но и активно участвуют в их реализации. Это способствует формированию более сплоченной и мотивированной команды, что, в свою очередь, положительно влияет на общую производительность и эффективность бизнеса.

Сотрудники, активно обучающиеся в корпоративном университете, достигают своих профессиональных и карьерных целей и раскрывают свой потенциал. Обучающие программы, ориентированные на развитие ключевых навыков и компетенций, помогают им становиться более квалифицированными. Это не только повышает уровень их удовлетворенности работой, но и способствует их долгосрочной лояльности к компании.

Коллектив компании полноценно и системно развивается, начиная с оценки 360 градусов, которая позволяет выявить сильные и слабые стороны каждого сотрудника. Это всесторонний подход к обучению и развитию персонала, который способствует созданию команды высококвалифицированных специалистов.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Элементы геймификации, внедренные в процесс обучения, дополнительно мотивируют сотрудников к постоянному развитию и самосовершенствованию. Геймификация делает обучение более интересным и увлекательным, побуждая сотрудников к активному участию и созданию здоровой конкуренции внутри коллектива. Это не только повышает их мотивацию, но и способствует более эффективному усвоению знаний и умений.

На основании полученных знаний и навыков формируется высококвалифицированный кадровый резерв, готовый к реализации сложных проектов или освоению новых направлений деятельности. Это обеспечивает компании возможность гибко и оперативно реагировать на изменения рынка, адаптироваться к новым условиям и развивать новые бизнес-направления.

Работа в единой системе «Битрикс24» знакома и понятна сотрудникам, что упрощает интеграцию корпоративного университета и делает процесс обучения более комфортным и удобным. Кроме того, продолжение обучения в мобильном приложении «Битрикс24» позволяет сотрудникам получать знания и развивать свои навыки в любое время и в любом месте, что делает этот процесс максимально гибким и доступным.

Таблица 6 – Основные проблемы и мероприятия по обучению и развитию сотрудников ООО «ФедералПресс»

Проблема	Мероприятие
Отсутствие положения об обучении сотрудников	Разработка положения об обучении сотрудников
Отсутствие плана-графика обучения	Создание плана-графика обучения
Отсутствие инструкций по использованию корпоративными сервисами	Создание инструкций по использованию корпоративными сервисами
Отсутствие приветственного документа для сотрудников, где указаны основные правила компании	Создание приветственного документа для сотрудников, где указаны основные правила компании

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Продолжение таблицы 6

Проблема	Мероприятие
Отсутствие памяток для сотрудников по должностям	Разработка памяток для сотрудников по должностям
Отсутствие онлайн-обучения	Внедрение онлайн обучения

Далее будет целесообразно представить ответственное лицо за выполнение и контроль предложенных рекомендаций (Таблица 7)

Таблица 7 – Ответственность за выполнением рекомендаций

Мероприятие	Ответственный	Сроки выполнения	Стоимость
Внедрение положения об обучении персонала	Руководитель отдела кадров/ рекрутер	2025 год	Бесплатно
Внедрение «Приветствуем в нашей команде!»	Руководитель отдела кадров/ рекрутер	2024 год	Бесплатно
Внедрение памяток для сотрудников	Руководитель отдела кадров/ рекрутер	2024 год	Бесплатно
Внедрение инструкций по использованию корпоративными сервисами	Руководитель отдела кадров/ рекрутер	2024 год	Бесплатно
Внедрение онлайн обучения («Университет Битрикс24»	Руководитель отдела кадров/ рекрутер/системный администратор	2025 год	326 280 тыс.руб. в год (27 190 тыс.руб. мес)
Оценка эффективности проведенного обучения	Руководитель отдела кадров/ рекрутер	2025 год	Бесплатно

В данном случае важно рассчитать экономический эффект от реализации мероприятий, чтобы понять, какую прибыль компания сможет получить, если примет предложенный проект. Экономический эффект

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

рассчитывается как разница между ожидаемым увеличением выручки, вызванным выполнением этих мероприятий, и затратами на их проведение. Следует отметить, что в данном контексте увеличение выручки можно сравнить с сэкономленными средствами из бюджета компании, которые иначе были бы потрачены на процесс отбора, найма, обучение и адаптации сотрудников. Ожидаемый процент роста выручки после внедрения предложенных мероприятий составляет 5%.

Таким образом, экономический эффект можно посчитать по следующей формуле:

$$Э = (Пв - Зр) - Врп \quad (1)$$

где Э – экономический эффект от внедрения мероприятий, руб.;

Пв – планируемый показатель выручки после реализации мероприятий, руб.;

Зр – затраты на реализацию мероприятий, руб.;

Врп – выручка от реализации за последний период, руб.

Пв рассчитывается по следующей формуле:

$$Пв = \left(\frac{Прв}{100}\right) \times Врп + Врп \quad (2)$$

где Пв – планируемый показатель выручки после реализации мероприятий, руб.;

Врп – выручка от реализации за последний период, руб.;

Прв – планируемый прирост выручки от реализации вследствие реализации предложенной программы, %.

Информация о ежегодных расходах ООО «Федералпресс» на найм, обучение и адаптацию сотрудников отсутствует, поэтому для расчётов использовали среднюю стоимость всех этапов за год, равную 804 000 рублей. Ожидаемый прирост дохода от реализации составит 5%.

Рассчитаем планируемый показатель выручки после реализации мероприятий и только под их влиянием по формуле (2):

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

$$\text{Пв} = \left(\frac{5}{100}\right) \times 90\,800\,000 + 90\,800\,000 = 95\,340\,000 \text{ рублей}$$

Далее рассчитаем экономический эффект от внедрения мероприятий по формуле (1):

$$\text{Э} = (95\,340\,000 - 326\,280) - 90\,800\,000 = 4\,213\,720 \text{ рублей}$$

В результате можно заключить, что внесенные предложения оказывают исключительно благоприятное влияние на экономику. Основополагающим фактором в этом является тот факт, что данные инициативы не требуют значительных затрат, но в будущем обеспечат компании дополнительную прибыль.

Внедрение цифровых методов обучения персонала представляет собой важный шаг к модернизации и повышению эффективности работы любой компании. Социально-экономическая эффективность данного подхода очевидна и можно рассмотреть ее через различные аспекты.

Социальная эффективность:

— Повышение уровня профессионализма сотрудников: Обучение, предоставляемое корпоративным университетом, повышает знания и навыки сотрудников, делая их более квалифицированными и конкурентоспособными на рынке труда.

— Создание благоприятной среды для профессионального роста: Корпоративный университет предоставляет сотрудникам доступ к обучению и развитию, что способствует их мотивации, повышает удовлетворенность работой и лояльность к компании.

— Укрепление корпоративной культуры: Система обучения и развития, внедренная через корпоративный университет, способствует формированию единой корпоративной культуры, основанной на общих ценностях и принципах.

— Развитие soft-skills: Обучение в корпоративном университете включает в себя развитие не только профессиональных, но и личностных

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

навыков (soft-skills), что делает сотрудников более коммуникабельными, стрессоустойчивыми и эффективными в работе.

— Создание кадрового резерва: Корпоративный университет позволяет компании формировать кадровый резерв из высококвалифицированных сотрудников, готовых к реализации сложных проектов и освоению новых направлений деятельности.

Экономическая эффективность:

— Повышение производительности труда: Обученные и мотивированные сотрудники работают более эффективно, что приводит к увеличению производительности труда и росту прибыли компании.

— Снижение текучести кадров: Предоставление возможности для профессионального роста и развития способствует удержанию ценных сотрудников, что снижает затраты компании на поиск и обучение новых работников.

— Сокращение расходов на обучение: Внедрение онлайн-платформы для обучения позволяет оптимизировать затраты на обучение, снижая расходы на командировки, аренду помещений и других ресурсов.

— Повышение качества продукции/услуг: более квалифицированные сотрудники способны создавать более качественную продукцию/предоставлять более качественные услуги, что повышает конкурентоспособность компании на рынке.

— Адаптация к изменениям на рынке: Корпоративный университет помогает компании оперативно реагировать на изменения на рынке, обучая сотрудников новым навыкам и знаниям, необходимым для работы в новых условиях.

Дополнительные преимущества:

— Гибкость и доступность обучения: Онлайн-платформа позволяет сотрудникам обучаться в любое время и в любом месте, что делает процесс обучения более удобным и доступным.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

— Интеграция с существующей системой: Внедрение корпоративного университета на базе «Битрикс24» обеспечивает интеграцию с существующей системой, что упрощает процесс внедрения и минимизирует возможные сбои.

— Аналитика и отчетность: Система предоставляет возможность отслеживать прогресс каждого сотрудника, получать данные о результатах обучения и анализировать эффективность системы в целом.

— Улучшение коммуникации: Корпоративный университет способствует улучшению коммуникации между сотрудниками, создавая платформу для обмена опытом, задавания вопросов и получения ответов в реальном времени.

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение корпоративного университета на базе «Битрикс24» в ООО «ФедералПресс» имеет высокую социально-экономическую эффективность. Система обучения и развития, внедренная через корпоративный университет, позволит компании повысить уровень профессионализма сотрудников, создать благоприятную среду для их профессионального роста, укрепить корпоративную культуру, сократить расходы на обучение и повысить производительность труда.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цифровая трансформация оказывает значительное влияние на сферу корпоративного обучения и развития персонала. Происходит пересмотр традиционных моделей и методов обучения с внедрением новых цифровых технологий. Ключевыми направлениями цифровизации в данной сфере являются электронное и дистанционное обучение.

Электронное обучение (e-learning) предполагает использование интерактивных электронных ресурсов для самостоятельного обучения сотрудников. Дистанционное обучение основано на применении современных информационных и телекоммуникационных технологий без непосредственного контакта с преподавателем. Данные методы обладают рядом преимуществ, таких как низкие финансовые затраты, высокий охват аудитории, возможность обучения новичков.

Анализ популярных платформ цифрового обучения в России показал, что они имеют различные функциональные возможности, преимущества и недостатки. Выбор оптимальной платформы будет зависеть от потребностей организации, ее масштабов, требуемого функционала и бюджета.

Качественный анализ персонала ООО «Федералпресс» продемонстрировал, что коллектив характеризуется высоким уровнем образования, особенно в руководящем звене, а также преобладанием молодых сотрудников в возрасте до 30 лет. Данные характеристики создают благоприятные условия для внедрения цифровых методов обучения и развития персонала.

Таким образом, проведенный анализ теоретических и практических аспектов применения цифровых методов развития и обучения персонала позволил разработать рекомендации по их внедрению в организации с учетом ее специфики и характеристик кадрового состава. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования системы обучения и развития

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

персонала в компании ООО «Федералпресс» и аналогичных организациях, стремящихся к цифровой трансформации.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бодак Ю.А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур / Ю.А. Бодак // Белгородский государственный университет. – 2019. — №1. – С. 124-126.

2. Брюхова О.Ю., Старцева Н.Н. Обучение персонала в современной организации: ориентация на цифровизацию // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – Том 13. – № 2. – С. 551-566.

3. Ватутина, К. Д. Виды, методы и стратегии развития и обучения персонала в условиях цифровой экономики / К. Д. Ватутина // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности : СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ, Симферополь, 30 мая 2022 года. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 101-103.

4. Ганиева, А. К. Цифровые методы обучения персонала / А. К. Ганиева // Современные проблемы экономики и менеджмента : Материалы международной научно-практической конференции, Воронеж, 20 октября 2023 года. – Воронеж: Истоки, 2023. – С. 103-106.

5. Дедул В. А. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции / В.А. Дедул // Автоматизация и управление в технических системах. - 2016. -№ 2. С. 75-76

6. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник /И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, С.М. Талтынов и др.; ИНФРА -М; Москва 2016. -569с.

7. Зуева А.П. Мотивация и стимулирование сотрудников с целью повышения эффективности работы / А.П. Зуева, А.Н. Тихомирова // Молодежный научный вестник. – 2017. – № 4 (16). – С. 271-274.

8. Инновационные методы развития персонала в цифровую эпоху / Степанов А.М., Карташова Ю.Е., Лаврентьева И.В. // Управление персоналом, 2020, № 4, с. 102-110.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

9. Инновационные методы развития персонала в цифровую эпоху: опыт и вызовы / Степанов А.П., Карташова Ю.Н., Лаврентьева И.С. // Управление персоналом, 2020, № 4, с. 132-139.

10. Инновационные цифровые методы обучения и развития персонала в современных условиях / Петров А.И., Никитина Е.М., Федосеева В.П. // Управление персоналом, 2020, № 3, с. 82-89.

11. Инновационные цифровые методы обучения и развития персонала в современных условиях: опыт компаний / Лебедев Д.Н., Морозова И.С., Симонов В.В. // Управление персоналом, 2021, № 2, с. 78-85.

12. Инновационные цифровые методы обучения и развития персонала в современных условиях: опыт успешных компаний / Петров В.В., Никитина Е.И., Федосеева О.В. // Управление персоналом, 2020, № 5, с. 122-129.

13. Инновационные цифровые методы обучения и развития персонала в цифровую эпоху: опыт компаний / Петров И.С., Никитин Д.В., Федосеева А.И. // Управление персоналом, 2020, № 2, с. 86-93.

14. Использование цифровых образовательных платформ в корпоративном обучении персонала: опыт применения / Фомина Н.А., Кравченко Д.О., Селиверстова Е.И. // Корпоративная стратегия, 2021, № 3, с. 48-55.

15. Использование цифровых образовательных платформ в корпоративном обучении персонала: роль руководства / Баев А.М., Поляков М.С., Солдатова Л.Н. // Корпоративная стратегия, 2020, № 2, с. 72-79.

16. Использование цифровых образовательных платформ в корпоративном обучении персонала: роль менеджмента / Баев И.Д., Полякова А.И., Солдатова А.В. // Корпоративная стратегия, 2021, № 2, с. 36-43.

17. Использование цифровых образовательных платформ в обучении персонала / Шарова Е.А., Кузнецова И.П., Титова М.С. // Инновационная наука, 2021, № 2, с. 54-61.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

18. Использование цифровых образовательных платформ в обучении персонала: лучшие практики и инновации / Шаров Г.А., Кузнецова Т.П., Титова А.В. // Информационные технологии в бизнесе, 2021, № 3, с. 92-99.

19. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: теория.: Кн.2: Монография / А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, И.В. Лаврентьева и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 64 с

20. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия.: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: Инфра-М, 2018. - 224 с.

21. Кудинкин, А. Г. Современные подходы к обучению персонала в условиях цифровизации / А. Г. Кудинкин // Вестник МИРБИС. – 2024. – № 1(37). – С. 108-113.

22. Минева, О.К. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова . - М.: Инфра-М, 2017. - 539 с.

23. Монгуш Д.О., Панасенко, Г.В. Проблемы подготовки и переподготовки персонала / Д.О. Монгуш, Г.В. Панасенко // Аллея науки. - 2017. - Т. 3. - № 10. - С. 317-322.

24. Обучение и развитие персонала с использованием цифровых технологий: лучшие практики / Иванова О.Ю., Павлова Т.Н., Громова Л.М. // Информационные технологии в образовании, 2020, № 2, с. 66-74.

25. Обучение и развитие персонала с использованием цифровых технологий: практические рекомендации / Громов В.А., Шилова Е.П., Белякова А.С. // Информационные технологии в бизнесе, 2021, № 4, с. 62-69.

26. Обучение и развитие персонала с использованием цифровых технологий: инновационные подходы / Комаров В.И., Николаева Т.А., Логинова О.С. // Информационные технологии в бизнесе, 2020, № 3, с. 98-105.

27. Обучение и развитие персонала с использованием цифровых технологий: эффективные стратегии и методы / Иванова Т.В., Павлова А.Н.,

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Громова Е.С. // Информационные технологии в образовании, 2020, № 3, с. 118-125.

28. Обучение и развитие персонала с использованием цифровых технологий: вызовы и перспективы развития / Комарова В.Л., Николаева Т.Н., Логинова О.В. // Информационные технологии в бизнесе, 2021, № 3, с. 122-129.

29. Особенности использования цифровых методов обучения в корпоративном секторе / Гришина Т.И., Кузьмина Е.А., Севостьянова О.А. // Управление персоналом, 2021, № 1, с. 72-79.

30. Особенности использования цифровых методов обучения в корпоративном секторе: практический аспект / Геннадьева Н.К., Кузнецов А.П., Селезнев И.В. // Бизнес-информатика, 2021, № 3, с. 82-89.

31. Полевой М.В. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник. М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2017. 256 с.

32. Потемкин, В.К. Управление персоналом / В.К. Потемкин. - СПб.: Питер, 2019. - 32 с.

33. Пядина Т.И. Четыре шага к эффективному управлению персоналом организации / Т.И. Пядина // Молодежный научный вестник. – 2017. – № 2 (14). – С. 91-94.

34. Развитие цифровых навыков персонала в современных условиях / Перминова Н.А., Чернова О.С., Макаров А.В. // Экономика и управление: инновационные пути развития, 2020, № 4, с. 128-135.

35. Развитие цифровых навыков персонала в современных условиях: опыт и рекомендации / Петров Д.С., Чернова О.В., Макаров А.И. // Экономика и управление: инновационные пути развития, 2020, № 4, с. 168-175.

36. Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала / Н.А. Серина // Молодой ученый. - 2015. - №18. - С. 286-289

37. Тишина С.В. Переподготовка кадров и повышение квалификации / С.В. Тишина // Аллея науки. - 2017. - Т. 2. - № 9. - С. 124-126.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

38. Управление профессиональными компетенциями : учебно-методическое пособие / Ю. А. Токарева, Е. О. Гаспарович ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 327 с

39. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. А. Демин ; Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Электронные данные. – Пермь, 2020

40. Цифровизация обучения и развития персонала: вызовы и перспективы / Козлова Е.С., Мартынов А.Г., Исаева Н.П. // Экономика и управление предприятиями, 2021, № 2, с. 94-101.

41. Цифровизация обучения и развития персонала: вызовы и перспективы развития / Лебедь В.К., Семенов А.П., Соловьева О.В. // Корпоративные финансы, 2021, № 1, с. 98-105.

42. Цифровизация обучения и развития персонала: опыт внедрения и результаты / Куликова Т.В., Макарова И.Ю., Белова М.А. // Корпоративные финансы, 2020, № 4, с. 82-89.

43. Цифровизация обучения и развития персонала: современные вызовы и перспективы / Козлова Д.С., Мартынов И.П., Исаева А.В. // Экономика и управление предприятиями, 2021, № 2, с. 152-159.

44. Цифровое обучение и развитие персонала: тенденции, возможности и вызовы / Аверьянов В.В., Сапожников Д.С., Кавказский В.А. // Бизнес-информатика, 2020, № 3, с. 63-70.

45. Цифровые методы обучения и развития персонала: лучшие практики и инновации / Колесникова С.П., Полякова В.Г., Борисова Е.А. // Управление персоналом, 2020, № 1, с. 66-73.

46. Цифровые методы обучения и развития персонала: практические аспекты применения / Рыбина Е.В., Куликов И.А., Поляков Е.В. // Управление персоналом, 2021, № 3, с. 92-99.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

47. Цифровые методы обучения и развития персонала: преимущества и недостатки при применении / Рыбина Г.Н., Куликова И.С., Полякова Е.И. // Управление персоналом, 2020, № 6, с. 142-149.

48. Цифровые методы развития и обучения персонала в условиях цифровой трансформации / Колесников П.Н., Поляков В.В., Борисова Е.С. // Информационные технологии в образовании, 2020, № 2, с. 78-85.

49. Цифровые методы развития и обучения персонала: исследование тенденций и перспектив / Лебедев В.С., Морозова С.В., Симонов И.А. // Информационные технологии в бизнесе, 2021, № 4, с. 78-85.

50. Цифровые методы развития и обучения персонала: преимущества и недостатки / Лебедева Е.И., Морозов Д.Ю., Симонова Е.С. // Информационные технологии в бизнесе, 2021, № 3, с. 42-49.

51. Цифровые технологии в обучении и развитии персонала: опыт внедрения и результаты компаний / Горбунов Д.В., Медведев В.П., Федорова Е.А. // Экономика и управление: инновационные пути развития, 2021, № 4, с. 142-149.

52. Цифровые технологии в обучении и развитии персонала: опыт лучших компаний и практические рекомендации / Горбунова М.Н., Медведева А.М., Федорова Е.И. // Экономика и управление: инновационные пути развития, 2020, № 7, с. 208-215.

53. Цифровые технологии в обучении и развитии персонала: опыт практического применения / Максимова А.С., Шестакова И.В., Горбунова Е.П. // Корпоративные финансы, 2021, № 1, с. 76-83.

54. Цифровые технологии в обучении и развитии персонала: тренды и вызовы / Дорофеева Е.Л., Сухова М.И., Каменева А.А. // Экономика и управление: инновационные пути развития, 2020, № 3, с. 112-119.

55. Цифровые технологии в обучении и развитии персонала: успешные практики и опыт компаний / Максимова О.С., Шестакова В.И., Горбунова Е.Д. // Корпоративные финансы, 2021, № 1, с. 124-131.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

56. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, — 2017. — 122 с.

57. Эффективность использования цифровых образовательных платформ в обучении персонала: проведение оценки / Сидоров Г.М., Ткаченко В.Д., Кудряшова А.И. // Инновационная наука, 2021, № 2, с. 66-73.

58. Эффективность использования цифровых образовательных платформ в развитии персонала / Сидорова А.И., Ткачева Л.В., Кудряшова Е.Г. // Инновационное управление, 2021, № 1, с. 58-65.

59. Эффективность использования цифровых образовательных платформ в развитии персонала: анализ практических результатов / Смирнова Л.О., Трофимова А.Д., Гущина Е.Н. // Инновационное управление, 2020, № 1, с. 44-51.

60. Эффективность использования цифровых образовательных платформ в развитии персонала: лучшие практики и инновации / Сидоров Г.А., Ткаченко И.О., Кудряшова А.В. // Инновационное управление, 2021, № 1, с. 98-105.

61. Эффективность применения цифровых обучающих платформ в корпоративном обучении персонала / Бараева М.Ю., Петрова О.В., Егоров И.К. // Управление персоналом, 2020, № 2, с. 88-95.

62. Эффективность применения цифровых обучающих платформ в корпоративном обучении персонала: анализ результатов / Бараев Д.П., Петров Л.А., Егорова И.Л. // Управление персоналом, 2020, № 2, с. 108-115.

63. Gegenfurtner A., Zitt A., Ebner C. Evaluating webinar-based training: a mixed methods study of trainee reactions toward digital web conferencing //International Journal of Training and Development. – 2020. – Т. 24. – №. 1. – С. 5-21.

64. Trenerry B. et al. Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors //Frontiers in psychology. – 2021. – Т. 12. – С. 620766.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

65. Ramírez-Montoya M. S. et al. Trends for the future of education programs for professional development //Sustainability. – 2021. – Т. 13. – №. 13. – С. 7244.

66. Oberländer M., Beinicke A., Bipp T. Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace //Computers & Education. – 2020. – Т. 146. – С. 103752.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Анкета потребности в обучении

ФИО сотрудника _____
Подразделение _____
Дата _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1. Вопросы для определения Вашей потребности в обучении		
1.1	Какие особо сложные задачи Вам приходится решать на рабочем месте?	
1.2	В чем причина затруднений в выполнении этих задач, по Вашему мнению?	
1.3	Что Вам необходимо уметь делать и знать для преодоления этих затруднений?	
1.4	Почему это важно?	
1.5	Что будет наилучшим результатом обучения для Вас?	
1.6	Каких изменений в своей работе Вы ожидаете после обучения?	
1.7	Готовы ли Вы обучаться в свободное от работы время?	
1.8	Какие направления обучения Вам были бы интересны? Пожалуйста, отметьте галочкой	• командообразование; • управление временем; • технологии продаж; • продажи в розничной торговле; • управление стрессом; • конфликтология; • лидерство, навыки руководителя; • личная эффективность руководителя; • переговоры; • _____

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

2. Вопросы для определения потребности в обучении Ваших сотрудников (заполняет только руководитель)		
2.1	Какие особо сложные задачи приходится решать Вашим сотрудникам?	
2.2	В чем причина затруднений в выполнении задач сотрудниками, с Вашей точки зрения?	
2.3	Что Вашим сотрудникам необходимо уметь делать и знать для преодоления этих затруднений?	
2.4	Почему это важно?	
2.5	Что будет наилучшим результатом обучения Ваших сотрудников?	
2.6	Каких изменений в работе сотрудников Вы ожидаете после обучения?	

Подпись _____

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
для наблюдения за сотрудником с целью выявления потребностей в обучении

Ф.И.О. сотрудника _____

Подразделение _____

Должность _____

Должность, Ф.И.О. непосредственного руководителя _____

Дата

№ п/п	Наблюдаемый параметр	Оценка
1.1	***Приветствовал собеседника***	
1.2	***Назвал организацию***	
1.3	***Представился четко и вежливо***	
2	***Сообщил о цели звонка***	
3	***Продолжил разговор с лицом, принимающим решение***	
4.1	***Голос уверенный***	
4.2	***Доброжелательная интонация***	
4.3	***Подстроился к темпу речи клиента***	
...	***...***	***...***

Вывод:
Подпись оценщика
Непосредственный руководитель _____

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом