

УДК 331.1

Онлайн-обучения как инновационный способ повышения ценности человеческого капитала в компаниях в период пандемии COVID-19

Чжан М.

(Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО», Санкт-Петербург)

Научный руководитель: профессор, д.э.н., Максимова Т. Г.

(Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет ИТМО», Санкт-Петербург)

Аннотация. Учитывая проблемы, с которыми столкнулись компании в области обучения персонала в период эпидемии COVID-19, в данной статье анализируются преимущества и недостатки внедрения онлайн-обучения и даются некоторые рекомендации для компаний по оптимизации онлайн-обучения.

Введение. Появление и развитие эпидемии COVID-19 привело к тому, что большинство компаний сделали выбор в пользу онлайн-офиса или смешанной модели работы онлайн и офлайн офисов, что в разной степени негативно отразилось на ведении бизнеса в различных отраслях. В условиях, когда очное обучение невозможно, онлайн-обучение стало важной формой реализации инвестиций в человеческий капитал компании с целью повышения профессиональных навыков новых и уже работающих сотрудников.

Основная часть. По состоянию на 1 февраля 2022 года число подтвержденных больных COVID-19 во всем мире достигло 3 334 395 человек. Чтобы избежать распространения эпидемии и обеспечить здоровье сотрудников и менеджеров организации, многие компании перешли на онлайн-офис или гибридную модель работы онлайн и офлайн.

С появлением этой новой формы работы офисная среда для сотрудников организации стала сложной и разнообразной. Это разнообразие может негативно влиять на сотрудников, снизить производительность труда и отбить у сотрудников желания заниматься приобретением новых навыков.

В рамках модели онлайн-офиса: (1) новые сотрудники обычно отстают в профессиональных навыках и знании бизнеса по сравнению с теми, кто проработал в компании несколько лет; (2) сотрудники, проработавшие в компании более длительный период времени, могут быть удовлетворены статус-кво и ослаблять свои личные навыки в связи с изменением рабочей среды. Если корпоративное обучение не проводится, это может привести к плохой стыковке рабочих процессов и снижению эффективности работы компании.

Онлайн-обучение - это новая форма обучения с использованием инфокоммуникационных технологий и образовательных онлайн платформ, которая имеет значительные преимущества в области развития человеческого капитала, такие как низкая стоимость, большой масштаб и удобство.

Характеристики онлайн-обучения.

(1) Личная инициатива. Личная мотивация обучаемого оказывает большое влияние на результат обучения. С помощью интернет-платформы организаторы и участники тренинга могут находиться в разном времени и пространстве во время его проведения. Функции руководства и контроля со стороны организатора обучения ослабевают, и чувство самостоятельного обучения становится важным фактором достижения хороших результатов в

онлайн-обучении. (2) Индивидуализация. Благодаря тому, что учебные ресурсы доступны в режиме онлайн, повторяемы и загружаемы, слушатели могут свободно сочетать и подбирать курсы в соответствии со своими профессиональными требованиями и личными интересами для повышения эффективности обучения. (3) Датаизация. На этапе реализации обучения платформа онлайн-обучения полагается на инструменты информационных технологий, такие как интернет и большие данные, для сбора и анализа личных данных обучающихся. Результаты этих анализов обычно доводятся до сведения организаторов обучения и самих обучающихся. Эти данные помогают обосновать последующие мероприятия по обучению.

Однако у онлайн-обучения существуют некоторые недостатки. (1) Некоторые люди недостаточно осознают важность и необходимость онлайн-обучения. Онлайн-обучение все еще находится на ранних стадиях становления и совершенствования, и не пользуется всеобщим признанием со стороны руководителей предприятий и сотрудников. Некоторые отделы и сотрудники не хотят брать на себя инициативу по внедрению онлайн-обучения или даже ненавидят его; другие считают, что онлайн-обучение - это дополнение к традиционной модели офлайн-обучения, и что после того, как эпидемия пройдет, онлайн-обучение снова будет заменено офлайн-обучением, поэтому нет необходимости посещать онлайн-обучение. (2) Механизм привлечения и оценки онлайн-обучения недостаточно разработан. Благодаря информационным технологиям, привлекательность онлайн-обучения для слушателей должна быть расширена. Способ оценки эффективности тренинга единичен или даже отсутствует. (3) Необходимо усилить управление данными. Платформы онлайн-обучения хранят большое количество информации об обучаемых и корпоративной, поэтому защита данных стала важной технической проблемой онлайн-обучения. В процессе обучения следует уделять внимание защите прав интеллектуальной собственности.

Выводы. Глобальное воздействие эпидемии COVID-19 продолжает расширяться, и компаниям приходится адаптировать свои методы управления. Проблемы, возникающие из-за невозможности путешествовать и ограниченной мобильности персонала, указывают на то, что в будущем в развитии человеческого капитала будет расширено использование информационных технологий. Онлайн-обучение, как важный инструмент обучения во время эпидемии, является важным средством повышения ценности человеческого капитала. Компаниям следует объединить преимущества и недостатки онлайн-обучения и персонализировать собственные методы онлайн-обучения, чтобы повысить ценность человеческого капитала и обеспечить преимущество перед конкурентами.

Чжан М.(автор)

Максимова Т.Г. (научный руководитель)