

ПРОЕКТ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ В ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОМПАНИИ

Курзина Ю.А. (ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО»)

Научный руководитель – к.э.н, доцент Гаврилюк Е.С.

(ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет ИТМО»)

Аннотация. В данной исследовательской работе рассматривается проект внедрения технологических инноваций в процесс обучения специалистов в компании. Особое внимание уделяется необходимости непрерывного обучения сотрудников, а также современным трендам и технологическим решениям в процессе развития компетенций специалистов.

Введение. В современных реалиях невозможно представить эффективную работу компании без компетентных, гибких, мотивированных сотрудников. Многие компании сегодня стремятся создать для сотрудников индивидуальные программы обучения, чтобы повышать их квалификацию, расширять профессиональные навыки в рамках своих и смежных отделов, а также планировать стратегию самой компании с учетом роста и развития своих специалистов. Помимо этого, часть компаний ориентированы на найм молодых, но перспективных специалистов с минимальным опытом работы, уделяя внимание способности быстро обучаться и включаться в работу. Так, имея план индивидуального развития, молодой специалист быстро адаптируется и может с первого месяца работы оперативно решать часть задач. Аналогично опытные сотрудники имеют возможность совершенствовать свои навыки и развивать компетенции по смежным направлениям, чтобы быть кросс-функциональными специалистами.

Компании стремятся сформировать корпоративную культуру обучения, используя инновационные и технологичные подходы, чтобы сотрудникам было максимально комфортно, интересно и полезно осваивать материал. Ключевая проблема заключается в неструктурированности существующих методов, а также в отсутствии аналитики для рекрутеров и руководителей по результатам обучения их сотрудников за определенный период. Целью данной работы является предложение проектного решения на основе инноваций, направленного на решение проблемы отсутствия комплексности методов обучения специалистов и возможности проанализировать выполненные в рамках программы развития задачи за определенный период времени.

Основная часть. Наиболее эффективными и технологичными методами обучения на сегодняшний день являются:

- геймификация,
- персонализированное обучение,
- мобильное обучение.

Эти методы в той или иной степени постепенно внедряются в отечественные компании и уже успешно зарекомендовали себя на зарубежных рынках. Так, например, согласно исследованию 2019 года компании Мираполис [1] среди 900 работников 89% сотрудников считают обучение с интегрированием элементов геймификации более продуктивным, 61% считает традиционные методы обучения малоэффективными и скучными на сегодняшний день, а также 61% всегда обучается в подобном формате. Персонализированное обучение представляет собой индивидуальный трек обучения сотрудника с учетом его опыта, личных интересов и запросов компании. Мобильное обучение предоставляет удаленный доступ к обучающим материалам и возможность из любой точки подключиться и пройти обучение, не привязываясь к рабочему или домашнему компьютеру.

Как было отмечено ранее, данные методы показывают высокую эффективность для специалистов, однако не позволяют рекрутерам и руководителям проконтролировать выполнение поставленных задач и проанализировать индивидуальные показатели сотрудника.

Оптимальным решением такой проблемы является разработка универсального мобильного и веб сервиса для планирования и анализа индивидуального развития сотрудников с применением технологии геймификации. Универсальный сервис предполагает адаптацию под нужды и концепцию любой компании. Сервис позволит как руководителям, так и сотрудникам планировать повышение квалификации, обучение в рамках своего и смежного направления, просматривать достижения своих коллег, фиксировать и повышать «уровни», а также получать «вознаграждения» за успешное выполнение запланированных задач. Кроме того, руководители и специалисты отдела кадров смогут отслеживать достижения своих сотрудников и использовать данный анализ для эффективного управления персоналом, его мотивирования, премирования и последующего роста.

Ключевое преимущество данного сервиса заключается в возможности объединить разные подходы и методики обучения сотрудников в одном месте, проанализировать результаты его обучения и спланировать дальнейшее развитие. Также элементы геймификации обеспечат наглядность всех этапов прохождения обучения, продемонстрируют результаты через получение очков за разные достижения, позволят сотруднику оценить выполненную задачу и порекомендовать ее коллеге. Такая система дает возможность сотруднику оперативно получать обратную связь от руководителя и обучаться в неформальной обстановке в удобное время.

Выводы. Таким образом, данный проект позволяет трансформировать процесс обучения специалистов в более технологичный, комфортный и эффективный, а также упростить изучение результатов обучения и оперативно среагировать на них. Навыки, квалификация и знания специалистов – ключевая составляющая качества услуг и продукции компании и, как следствие, успешность всего бизнеса.

Список литературы

1. *Mirapolis*. Тренды *e-learning* // Геймификация. – [2019, электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mirapolis.ru/blog/e-learning-trends-2020/#Геймификация>
2. Л. Карасева. РБК Тренды. Геймификация: как игровой подход помогает в обучении и на работе. – [2021, электронный ресурс]. Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/605c6f2f9a79473a61646994>

Курзина Ю.А. (автор)

Подпись

Гаврилюк Е.С. (научный руководитель)

Подпись