

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К КОРПОРАТИВНОМУ ОБУЧЕНИЮ: LMS и LEP СИСТЕМЫ

Смесова К.С

(Университет ИТМО, Факультет технологического менеджмента и инноваций)

Научный руководитель – к.э.н., доцент ФТМИ Торосян Е.К

(Университет ИТМО, Факультет технологического менеджмента и инноваций)

Аннотация. В данной статье рассматривается необходимость построения единой корпоративной системы обучения и развития персонала в компании. Современные информационные технологии позволяют сделать данный процесс удобным для пользователей и, более того, уникальным для каждой организации. Автором проведен анализ ИТ-инструментов для обучения, а также опыт их применения на практике в бизнесе.

Введение. Процесс обучения и развития (Learning and Development, L&D) персонала – актуальная задача для управляющего менеджмента современных компаний. Построение единой и, при этом, эффективной системы на данный момент доступно для компаний-представителей как малого, так и крупного бизнеса благодаря применению ИТ-инструментов.

Основная часть. LMS (Learning Management System, система управления обучением) — платформа или программное приложение, предназначенное для интеграции инструментов обучения, а также администрирования, управления и распространения учебных программ, формирования аналитики и отчетности обучения. Данные решения обеспечивают беспрепятственный доступ к необходимым данным и взаимодействие сотрудников компании и функции L&. Например, многие российские компании используют iSpring, Docebo, Looop, а крупнейшие глобальные компании переходят на комплексные облачные решения по управлению талантами, которые также поддерживают функционал управления процессом обучения на базе платформ SAP (SuccessFactor) и Oracle (Taleo).

LEP (Learning Experience Platform или LEX) — платформы, которые агрегируют обучающие материалы из различных источников и предоставляют сотруднику возможность выбирать вектор обучения (на англ. дословно «платформы опыта обучения»). Рынок платформ образовательных проектов (LXP) быстро растет. Всего несколько лет назад на рынок вышли Pathgather, Degreed и EdCast, впервые предложив идею платформы для облегчения поиска корпоративного учебного контента. В следующем поколении эти порталы «взлетели», и поставщиков данного функционала стало гораздо больше: Docebo, skillIQ, Filtered и даже IBM. Рынок платформ образовательных проектов (LEP) растет, и сейчас он слишком большой, чтобы его игнорировать. В последнее время наблюдается переход компаний от LMS именно к LEP-платформам, так как многие организации стремятся к выстраиванию именно персонализированного обучения.

Примеры популярных на данный момент платформ для обучения:

— SHAREKNOWLEDGE — LMS на платформе SHAREPOINT. Может автоматизировать всё обучение в компании. Сильные стороны: отчетность и аналитика; здесь можно делегировать функции обучения разным сотрудникам. Например, назначить тренера по определенному направлению.

— DOCEBO — LMS с функциями социального обучения. Сильные стороны: персонализированный учебный опыт и в части треков, и в части интерфейса для определенных групп сотрудников; социальное обучение: любой пользователь может создавать свой контент, брать на себя функцию эксперта в своей сфере и отвечать на вопросы своих коллег; так как

ответы сохраняются и выдаются в поиске, за счет компетентных сотрудников создается корпоративная база знаний; широкий набор функций API для интеграции.

Основные особенности обучающих платформ:

1. В зависимости от размещения данных платформы делятся на стационарные, которые устанавливаются на серверы организации, и онлайн-, которые хранят информацию в облаке. Онлайн-платформа позволяет быстро запускать курсы, экономя время и деньги: вам не нужно иметь сервер для установки ПО, платить специалистам за его настройку и ждать, когда всё заработает. Платформа с установкой на сервер требует немалых ресурсов для обслуживания, зато данные компании не выходят за ее пределы.
2. В зависимости от решаемых задач платформы могут быть универсальными или узкоспециализированными. Универсальные предлагают стандартный набор инструментов для бизнеса в любой отрасли, специализированные позволяют делать более тонкую настройку.

Выводы. Как LEP, так и LMS системы востребованы на данный момент, и все большее число компании сегодня стремятся интегрировать системы LMS в платформы LEP, создавая при это непрерывный и уникальный для себя процесс обучения персонала.

Однако, современная система обучения — это не только платформы и ИТ-решения. Данный процесс также неразрывно связан с созданием высокоэффективной организации культуры обучения (HighImpact Learning Organization, HILO). Функция обучения не может фокусироваться только на поддержке сотрудников в развитии знаний и навыков, в которых они нуждаются сегодня. В действительности компании должны развивать организационные возможности для обучения новым навыкам и отвечать постоянным изменениям. Наиболее зрелые компании рассматривают развитие своих сотрудников как ответственность всей организации, для чего они вовлекают в этот процесс руководство компании, бизнес-лидеров и самих сотрудников. Для этого необходимо изменение корпоративной культуры и сознания каждого.