

Система мотивации дистанционного обучения персонала

Молодцов Антон Сергеевич

аспирант факультета государственного управления

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: molodtsoff@gmail.com

Сегодня не остается сомнений в том, что успех любой организации все больше зависит от ее сотрудников. Согласно теориям человеческого и социального капитала работникам выделяется особое место среди различных видов капитала, используемых на производстве. В самом общем смысле – человеческий капитал – это знания, навыки и профессиональные способности работника.

Финансовый капитал принято приумножать, распределяя его и вкладывая в доходные активы. С человеческим капиталом необходимо поступать аналогичным образом – для получения большей отдачи от работы сотрудников необходима четкая политика развития и обучения персонала в организации.

Современные информационные технологии предоставляют удобные средства для передачи, получения и сохранения знаний. Особую роль в обучении играет дистанционная форма с использованием глобальной сети Интернет, так называемые E-learning технологии.

Технологии E-learning применяются в большинстве вузов и коммерческих организаций Европы и Америки. В России также наблюдается тенденция к распространению передовых технологий обучения.

Однако, есть ряд факторов, ограничивающих повсеместное внедрение. Согласно результатам исследования электронной готовности стран мира, проведенного Economist Intelligence Unit совместно с IBM Institute for Business Value, Россия занимала в 2005-м и 2006-м годах 52 место из 68 возможных, переместившись туда с 55-го в 2004-м.

Согласно исследованиям, проведенным в компаниях, основная причина использования дистанционных технологий – удобство при обучении значительного числа сотрудников (64%), экономия времени сотрудников (57%), меньшая стоимость обучения в расчете на 1 сотрудника (50%) по сравнению с обычным тренингом и удобство обучения персонала в филиалах компании (36%).

Учитывая зарубежный опыт, тенденции развития ИТ технологий, рост требований к качеству и количеству знаний сотрудников, логично предположить, что бурное развитие технологий дистанционного обучения в России неминуемо и по многим исследованиям уже имеет место.

Однако, для большинства Российских компаний внедрение технологий E-learning продиктовано не реальной необходимостью повышения качества и гибкости обучения, увеличению отдачи инвестиций в обучение персонала, а вызвано желанием руководства следовать последним западным тенденциям. Часто внедрение систем дистанционного обучения происходит обособленно, отсутствует тесная интеграция с бизнес-процессами компании, не учитывается специфика деятельности компании и особенности сотрудников.

Проблема заключается в отсутствии готовых инструментов для оценки экономической эффективности внедрения систем дистанционного обучения. Потенциал систем дистанционного обучения не реализуется полностью, если персонал не подготовлен к ее внедрению, если сотрудники недостаточно мотивированы к развитию.

Целью данного исследования является всесторонний анализ систем мотивации дистанционного обучения персонала в странах Европы, Америке и Японии. Выявление общих закономерностей, тенденций и инструментов. Учитывая богатый опыт этих стран в применении технологий E-learning, необходимо разработать систему мотивации дистанционного обучения персонала в российских компаниях. Необходимо учитывать особенности экономической деятельности компаний, особенности развития экономики и

рынка ИТ услуг, подготовленность государства в целом к широкомасштабному внедрению и специфику менталитета. Ситуация осложняется тем фактом, что вышеперечисленные показатели неравномерно развиты по всей территории страны. Различия в менталитете требуют частных подходов к мотивации персонала в Центральном округе и в регионах.

Литература

1. Руководство персоналом организации (2005) В.П. Пугачев. М.: Аспект Пресс.
2. Интернет-обучение: технологии педагогического дизайна (2004). Под ред. кандидата педагогических наук М.В. Моисеевой. — М.: Издательский дом «Камерон».
3. Печенкин А., Кузнецова И. (2005) Электронное обучение в современной компании Мир электронного обучения. №2.
4. Куприянов Д., Лурье Е., Пахомкина М. (2004) Путеводитель по кадровому менеджменту, выпуск 1. Корпоративное обучение. М.: ООО «Бегин групп».
5. The 2005 e-readiness rankings. A white paper from the Economist Intelligence Unit http://graphics.eiu.com/files/ad_pdfs/2005Ereadiness_Ranking_WP.pdf
6. The 2006 e-readiness rankings. A white paper from the Economist Intelligence Unit http://graphics.eiu.com/files/ad_pdfs/2006Ereadiness_Ranking_WP.pdf