

# ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

## СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

## PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



## СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)

## НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ HR-СЛУЖБ

М. В. Гончарова

Доктор экономических наук, доцент,  
Волгоградский филиал,  
Российский экономический университет  
им. Г. В. Плеханова,  
г. Волгоград, Россия

---

**Summary.** This article examines the new challenges faced by HR-departments during the pandemic. The main trends in the work of HR-services are presented. Particular attention is paid to the forms of personnel training in modern conditions.

**Keywords:** personnel training; HR-departments; distance learning system.

---

Если раньше HR-службам приходилось оперативно реагировать на изменяющиеся условия бизнеса в отдельных странах, регионах, компаниях, то за последние два года эпидемия коронавируса COVID-19 внесла глобальные коррективы в их деятельность. Так, кадровые службы в 2020-2021 годах столкнулись с рядом вызовов, потребовавших трансформации под условия стремительно меняющейся пандемийной реальности.

Первый вызов, по мнению работодателей, связан с проблемой подбора сотрудников. Так, часть из них оказалась на самоизоляции по причине возраста, часть перешла на удаленный режим работы, в некоторых организациях произошло сокращение числа занятых сотрудников или полная приостановка деятельности организации в период введения карантинных мероприятий. В условиях неопределенности дальнейшего развития ситуации с заболеваемостью в стране и мире HR-специалистам пришлось экстренно менять привычный режим набора и подбора персонала (рис. 1).

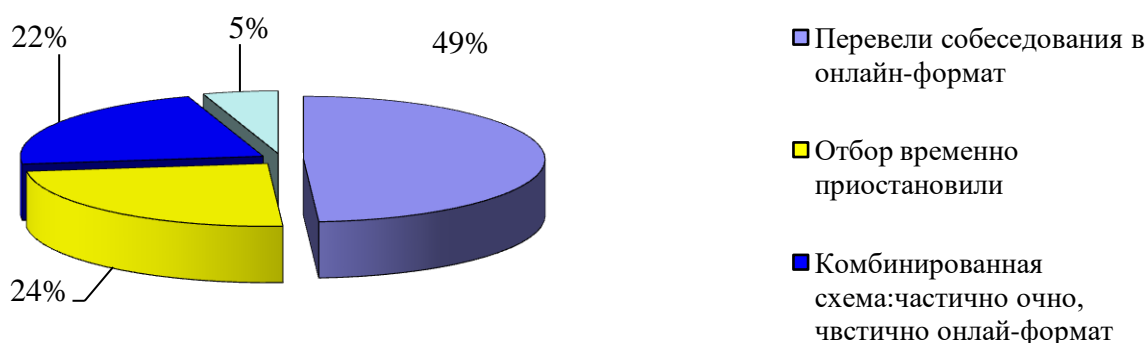


Рис. 1. Изменение подхода к отбору персонала [4]

Рассматривая другие тренды развития кадрового управления, такие как: гиг-экономика, повышение вовлеченного сотрудников в производственный и управленческий процесс, развитие лидерских качеств сотрудников, непрерывное управление эффективностью, остановимся на исследовании

довании процесса обучения и переподготовки персонала, который оказался на втором месте в топе главных HR-задач.

Если раньше процесс обучения и переподготовки персонала всегда осуществлялся в очной форме и проходил в офисе компании или компании-партнере, осуществляющем обучение, то пандемия вынудила прибегнуть к дистанционному формату обучения. И это касается не только профессионального обучения, но и школьного, вузовского обучения. За время вынужденной самоизоляции населения страны весной 2020 года был преодолен страх и недоверие к дистанционным форматам обучения. То есть вынужденная форма взаимодействия разобщенных людей показала новый формат и возможности его использования и в дальнейшем, при нормализации эпидемиологической обстановки. Многие организации этим воспользовались.

Так, по данным исследований АО «КПМГ» – одной из крупнейших компаний в сфере аудита и консалтинга, работающей в 147 странах мира, в том числе и в России, все больше компаний переводит обучение и переподготовку персонала на дистанционный формат обучения (Рисунок 2).

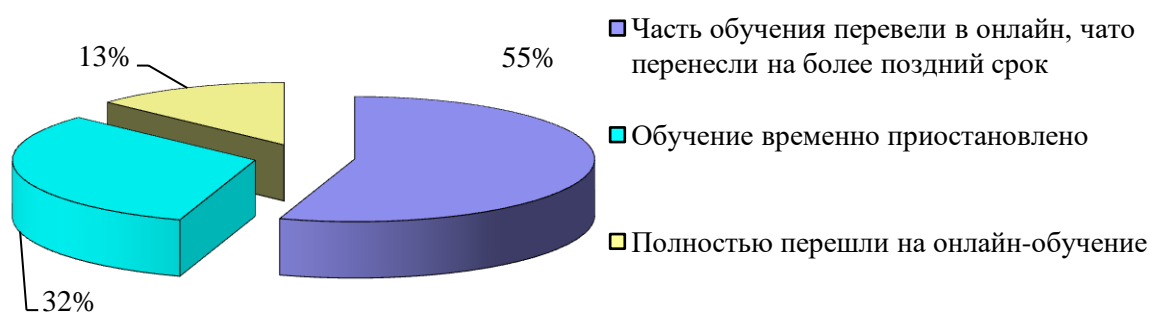


Рис. 2. Адаптация подхода к обучению персонала [1]

По представленным данным 13 % компаний полностью перевели обучение персонала на дистанционный формат, 55 % организаций поступили так же или перенесли обучение на более поздний срок, а треть организаций просто приостановили процесс обучения своего персонала. Причем, по данным того же исследования, 46 % компаний, перешедших на онлайн обучение вынуждено, планируют продолжить эту практику и при нормализации эпидемиологической обстановки. Это, во многом, связано с тем, что за период пандемии повысился уровень владения дистанционными технологиями, так как пришлось использовать различные сервисы удаленной видеосвязи для участия в вебинарах или видео-конференциях. А для организации технического сопровождения и обслуживания, компаниям вынуждено пришлось увеличить состав технического персонала.

Рассмотрим основные параметры, которым должны отвечать платформы для реализации онлайн-обучения [2]:

- количество обучающихся (от нескольких человек до большой аудитории слушателей);

- применяемые технологии обучения (лекционный курс, практико-ориентированный курс, курс для организации коллективной деятельности);
- формы обучения (очное обучение, онлайн-обучение, совместное применение очного и онлайн обучения);
- сроки прохождения курса (темп освоения заданный преподавателем, возможностью прохождения курса в произвольном темпе);
- цель обучения (определение степени готовности обучающегося к новому функционалу, диагностика достигнутых результатов обучения, накопительная система оценок, выявление отстающих обучающихся);
- вид контента (лекции онлайн, тьюторское сопровождение, записанные лекции);
- роль студента (читает и слушает; решает задачи и отвечает на вопросы, взаимодействие с другими обучающимися);
- наличие обратной связи (с преподавателем, с другими обучающимися).

Естественно, что для перестройки системы обучения требуются дополнительные финансовые вложения. Но в ответ на вызовы современности появилось большое количество разнообразных платформ для организации обучения персонала, как платных, так и бесплатных. Выбор той или иной платформы зависит от тех задач, которые ставит перед системой обучения работодатель.

Рассмотрев наиболее популярные на рынке платформы для онлайн обучения персонала, выделим их основной функционал, преимущества и недостатки.

Одной из наиболее популярных можно назвать систему дистанционного обучения (СДО) Moodle, предлагающую пользователям создавать курсы, адаптированные под мобильные телефоны, или воспользоваться сервисом готовых шаблонов, чтобы не создавать курс с нуля. Главным недостатком этой платформы является достаточно сложный интерфейс.

Еще одной отечественной разработкой является онлайн-платформа для организации дистанционного обучения Ё-СТАДИ. Она дает возможность создания персонального пространства компании в Интернете (то есть работает без установки и настройки) для размещения как учебных материалов и заданий для обучающихся, так и материалов для практической работы и оценки знаний – задачи, тесты. К недостаткам относится невозможность самостоятельной доработки.

К одной из наиболее клиентоориентированных с легким и понятным интерфейсом относится СДО ATutor. Платформа предлагает пользователю ряд предустановленных тем, позволяющих ускорить процесс создания курса, имеет файловое хранилище, резервное копирование файлов, предусматривает возможность ведение статистики, проведения опросов и тестирования. WebTutor позволяет собирать статистику по любым данным системы и выгружать ее в виде графика или таблицы. Главное преимущество – доступна для понимания не продвинутым пользователям [3].



СДО *Eliademy* предлагает готовые каталоги курсов с инструментами оценки. Имеется возможность создания мобильного приложения для Андроида. Преимущества СДО связано с возможностью преподавателя загружать курсы, рассылать приглашения для обучающихся, создавать системы оценивания пройденного материала.

Также для корпоративных программ обучения идеально подходит бесплатная платформа *Forma LMS*. Особенностью платформы являются сервисы анализа общего уровня знаний, широкий набор инструментов для статистики и отчётности, для управления виртуальной классной комнатой.

Платформа *ILIAS* – первая открытая система, соответствующая всем стандартам систем дистанционного обучения, позволяющая организовать обучение неограниченное количество пользователей. Она может стать полноценной платформой для корпоративного электронного обучения, с возможностью передачи и хранения курсов, документов, оценочных средств, общении участников образовательного процесса.

Из наиболее продвинутых с широким набором функций можно назвать СДО *Opigno*. Набор авторских инструментов платформы *Opigno*, доступных пользователю, – расписание занятий, онлайн-опросы, форумы участников, система оценочных средств и видео-лекции.

Многие СДО уже имеют широкую апробацию в крупнейших компаниях. Так, Lamoda, PwC, РТС, Unilever, Группа Альфа уже давно и успешно используют платформу для онлайн обучения iSpring Learn. Так же как и Ё-СТАДИ это Интернет-сервис, т.е. не требует скачивания, установки и настройки. К особенностям iSpring Learn относится возможность безлимитного хранения данных в виде курсов и учебных материалов (видео-лекций, учебных пособий, презентаций, тестов, интерактивных игр); возможности сбора полной статистики по обучению (количество просмотренных материалов, затраченное на это время, набранные обучающимся баллов, количество правильных и ошибочных ответов) и выгрузка их в виде различных типов и форматов отчетов; интеграция платформы с Zoom для проведения видео-конференций.

Однако стоит отметить, что СДО iSpring Learn бесплатна только в пробном формате в течение 14 дней и есть возможность покупки платформы или ее аренды. Стоимость аренды зависит от количества активных пользователей на платформе и цены начинаются от 90 рублей за пользователя в месяц. Чем больше тариф – тем меньше цена за пользователя [3].

Наиболее гибким вариантом для использования в системе обучения персонала является российская СДО Teachbase. Для ее использования также необходим только доступ в Интернет, в том числе с мобильного устройства. Ключевая особенность – простота за счет продуманного интерфейса и широкого набора возможностей: создание личного кабинета обучающегося со всей необходимой статистикой, система тестирования с возможностью настройки параметров проверки, статистические отчеты для преподавателя, возможность коммуникации пользователей.

В отличие от других платных платформ Teachbase имеет ряд преимуществ. Так тариф взимается только за активных пользователей, а если активных пользователей менее 5 человек в месяц, тариф не взимается и пользоваться данной СДО можно бесплатно без утраты функциональности. Таким образом, данный сервис могут использовать малые и средние предприятия и организации для быстрого и эффективного обучения персонала.

Проведя исследование предлагаемых рынком различных вариантов платформ для корпоративного обучения, можно сделать вывод, что пандемийный кризис способствовал развитию и продвижению цифровых технологий в систему дистанционного образования. Сложившаяся весной 2020 г. ситуация привела, с одной стороны к необходимости перехода на дистанционное обучение не только школьников и студентов, но и сотрудников компаний, с другой – стала триггером для развития электронных платформ для обучения.

Основным препятствием для внедрения новых форм и методов управления, в том числе кадрового, обычно являются дополнительные издержки. Но как видно из представленного обзора, не всегда внедрение новых технологий корпоративного обучения требует больших затрат, на рынке существует достаточно много платформ СДО различного уровня функциональности, стоимости, в том числе и бесплатных. Даже в случае нормализации эпидемиологической обстановки в стране, возможно дистанционные формы будут признаны наиболее удобной и эффективной формой корпоративного обучения. Современные платформы дают возможность HR-службам не только проводить обучение, переподготовку и аттестацию сотрудников посредством системы дистанционного обучения, но и цифровизовать рутинные процессы кадрового учета, планирования и управления, что приведет к качественной трансформации кадрового управления.

### Библиографический список

1. Действия HR в ситуации пандемии. [Электронный ресурс]: URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/04/ru-ru-hr-actions-in-pandemic.pdf>.
2. Дистанционное обучение в экстремальных условиях. Интерфакс. [Электронный ресурс]: URL: <https://academia.interfax.ru/ru/analytics/research/4491/>.
3. ТОП 12 бесплатных систем дистанционного обучения для организации электронного обучения персонала. [Электронный ресурс]: URL: <https://hr-elearning.ru/top-besplatnykh-sistem-distancionnogo-obucheniya-personala/>
4. «HR-вызовы — 2020» Год, как время, когда нужно было молниеносно адаптироваться к постоянным переменам. [Электронный ресурс]: URL: <https://hr-media.ru/hr-vyzovy-2020-god-kak-vremya-kogda-nuzhno-bylo-molnienosno-adaptirovatsya-k-postoyannym-peremenam>.



## СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.  
В выходных данных издания  
будет значиться*

**Прага: Vědecko vydavatelské  
centrum "Sociosféra-CZ"**

*или*

**Пенза: Научно-издательский  
центр "Социосфера"**

## РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



## У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору

