

*Неволина А.Д.
студентка
Пермский государственный аграрно-технологический университет им.
академика Д. Н. Прянишникова
Россия, г. Пермь
e-mail: sintsova.n@bk.ru*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОНЛАЙН, ОФЛАЙН ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** Обучение персонала позволяет улучшать качества человеческого капитала компании как источника устойчивого конкурентного преимущества в получении более высокого дохода в краткосрочной и долгосрочной перспективах. Формирование и развитие человеческого капитала в период ускоренной трансформации экономики повышают значимость профессионального обучения работников, осуществляемого посредством использования новейших цифровых методов и технологий в парадигме непрерывного профессионального образования специалистов.*

***Ключевые слова:** обучение, персонал, онлайн, офлайн, дистанционное образование, повышение квалификации.*

*Nevolina A.D.
student
Perm State Agrarian and Technological University named after academician D. N.
Pryanishnikov
Russia, Perm*

BENCHMARKING ONLINE, OFFLINE STAFF TRAINING

***Abstract:** Staff training allows you to improve the quality of the company's human capital as a source of sustainable competitive advantage in obtaining higher income in the short and long term. The formation and development of human capital in the period of accelerated transformation of the economy increases the importance of professional training of employees, carried out through the use of the latest digital methods and technologies in the paradigm of continuous professional education of specialists.*

***Key words:** training, personnel, online, offline, distance education, advanced training.*

Обучение персонала является одним из основополагающих факторов развития компании.

Организации развиваются непрерывно на протяжении всей их деятельности с целью повышения эффективности в решении проблем и достижении поставленных целей под влиянием меняющихся внутренних и внешних условий их функционирования, обусловленных изменением экономической политики государства, внесением поправок в законодательство, развитием цифровых и информационных технологий, укреплением горизонтальных и вертикальных связей всех трудовых процессов.

В результате у организаций трансформируются стратегические цели и задачи; модифицируются организационные структуры; оптимизируются трудовые процессы; начинают использоваться инновационные технологии и автоматизированные интеллектуальные системы.

Трансформация внешних и внутренних условий деятельности организации актуализирует вопросы профессионального развития человеческих ресурсов благодаря применению в процессе обучения новейших цифровых методов и технологий. Поэтому в целях повышения эффективности профессиональной деятельности работников организаций все более значимым становится рассмотрение возможностей их обучаемости, адаптивности и мотивации к формированию и развитию профессиональной квалификации и компетенций.

Происходящие в экономике изменения требуют от менеджмента организаций обращения особого внимания на профессиональное обучение работников, которое является одним из значимых факторов развития человеческих ресурсов ввиду того, что без инвестиций в человеческий капитал невозможно достичь устойчивого экономического развития любой страны.

Офлайн формат обучения персонала и повышения квалификации был популярен всегда, особенно это было активно востребовано в период перед пандемией. На семинары и тренинги набирались большие группы, люди приезжали из разных регионов, разных сфер бизнеса и государственных учреждений.

В период пандемии онлайн обучение стало лидировать, и в настоящее время бизнес-школы нередко предлагают обучение в формате онлайн по

причине противовирусной безопасности. И все же, следует признать: в офлайн-обучении есть очевидные преимущества.

Итак, в качестве преимуществ офлайн-обучения можно выделить следующие:

Энергетика преподавателя, его мимика, жесты, движение по аудитории вовлекают в обучение, мотивируют к внедрению навыков, полученных на тренинге;

Интенсивный интерактив на очном тренинге — ценный фактор. Участники задают вопросы, преподаватель отвечает. Идет разбор реальных кейсов из бизнеса, и в процессе обучения люди принимают важные решения;

Рольевые игры, командные формы взаимодействий, демонстрации на офлайн-обучении способствуют формированию практических навыков, которые можно перенести в работу после обучения;

Информационные потоки идут от презентации, схем на флипчарте, раздаточного материала и коммуникаций с преподавателем — такой плотный контент с погружением в тему возможен только на очном обучении. Поэтому за небольшое время (16-24 учебных час.) участники получают реально эффективное, развивающее обучение;

Групповой ресурс в очном обучении — также неоценимый фактор. Слушатели обмениваются опытом решения поставленных в обучении задач. Такой микс практического опыта является важным мотивирующим фактором;

Наконец, участники обмениваются контактами, что позволяет им в дальнейшем, после обучения, поддерживать профессиональные взаимодействия по решению рабочих задач.

В офлайн-обучении, конечно, есть очевидные трудности и издержки:

Стоимость очного обучения значительно выше, нежели онлайн-обучения. Если предлагается цикл модулей MBA, то стоимость офлайн-обучения будет в десятки раз выше, чем тот же курс в онлайн-формате;

Присутствуют дополнительные затраты финансовых средств. Посылая своих сотрудников на обучение, региональная компания затрачивает деньги на

авиа- или жд-билеты и проживание в гостинице в дни семинара. Некоторые заказчики оплачивают также командировочные на оплату питания;

Необходимость выделения определенного времени на обучение с отрывом от работы — тоже определенная трудность. Конечно, многие участники в процессе обучения стремятся совмещать функции восприятия учебной информации и выполнения оперативных рабочих задач по телефону или электронной почте, но это ведет к снижению результативности как обучения, так и работы;

Эффективность очного обучения во многом зависит не только от содержания программы, но и компетентности преподавателя, его знаний и опыта. Кроме того, на результативность обучения влияет умение преподавателя наладить контакт с аудиторией, его внимание к потребностям слушателей, насколько он способен оперативно адаптироваться под их запросы, если они выходят за границы анонсированной программы;

Наконец, успех офлайн-обучения напрямую зависит от самой группы участников, их мотивации к обучению, активности, стремления не просто «отсидеть» семинар, но и получить реальные практические навыки, а, значит, участвовать в ролевых играх, демонстрациях и командных тренингах.

Перейдем теперь к преимуществам онлайн-обучения:

Стоимость онлайн-обучения, как известно, значительно ниже стоимости очного обучения, в несколько и даже десятки раз;

Также компания-заказчик не несет дополнительных затрат на перелеты, переезды своих сотрудников и оплату их проживания в гостинице в дни семинара, что с финансовой точки зрения является выгодным для компании;

При выборе онлайн-обучения сотрудники учатся в удобное для них время. Онлайн-занятия проводятся в течение 2-3 час., и такое обучение можно совместить с выполнением рабочих задач. Например, с утра сотрудники занимаются работой, и, начиная с 16.00-17.00 они учатся онлайн на рабочем месте до конца рабочего дня;

При дистанционном обучении слушатели во многом не зависят от состава группы, от активности и мотивированности других участников. Преподаватель дает интенсивную информацию в формате лекции и показывает презентацию по теме. Участники слушают, в процессе и при завершении обучения задают вопросы и обсуждают кейсы по теме вебинара.

В качестве минусов онлайн-обучения можно выделить следующие

При проведении вебинара преподаватель имеет минимальные ресурсы для того, чтобы поддерживать активное внимание слушателей и их мотивацию к обучению. Технология вебинаров предполагает, что преподаватель каждые 3-5 минут может задавать вопросы участникам в чате или аудиально, чтобы поддерживать их активность. Но опыт показывает, что примерно 25-30% участников отвечают на вопросы спикера, а большинство слушателей (до 70%) предпочитают молчать, что конечно, не способствует высокой эффективности дистанционного обучения;

Целью онлайн-обучения является передача системной информации по теме вебинара. В формате онлайн-обучения у преподавателя нет возможности организовывать ролевые игры, демонстрации и командные тренинги для формирования навыков у участников;

Групповой ресурс в онлайн-обучении практически отсутствует. Внимание слушателей направлено в первую очередь, на преподавателя, диалоги между собой и возможность делиться своим опытом у них минимальны или полностью отсутствуют.

Учитывая недостатки онлайн-обучения, многие бизнес-школы предлагают клиентам гибридные форматы обучения, сочетающие как очный, так и дистанционный форматы.

Так, по аналогии с классическим заочным обучением в вузах, в процессе повышения квалификации сначала проводится пролонгированная тематическая программа в онлайн-формате с отсылкой домашних заданий, а затем предлагается короткий завершающий офлайн-курс с последующей выдачей

диплома. В результате, клиенты получают системную информацию в форме вебинаров, а навыки — в заключительном очном обучении.

Практикуется также обучение в форме «шнуровки»: системная информация по первому тематическому модулю дается онлайн, затем навыки у участников формируются очно (они приезжают на обучение), далее по второму модулю информация преподносится онлайн, с последующим формированием навыков в офлайн формате и т.д. Как правило, такое обучение продолжается пролонгированно, в течение нескольких месяцев, что создает условия для изучения информации по теме курса и развитием навыков у участников.

Таким образом, можно сделать вывод, что для предприятий есть выбор в обучении персонала: очное обучение, онлайн-обучение и гибридное обучение. Каждый учебный формат имеет свои преимущества и недостатки, но главное, что рынок бизнес-образования и повышения квалификации сейчас обширный и разнообразный, и каждая организация в вопросе обучения персонала может сделать выбор с учетом своих целей, мотивации, финансовых и временных ресурсов!

Список литературы:

1. Паркс Т., Бозер У. Как научиться учиться. Навыки осознанного усвоения знаний. М.: Альпина Паблишер, 2020. 368 с.
2. Самоукина Н.В. Живой театр тренинга. Технологии, упражнения, игры, сценарии. СПб.: Издательство «Питер», 2022. 971 с.
3. Самоукина Н.В. Теория поколений в российском менеджменте. Лучшие практики управления разновозрастными командами: подбор, обучение, мотивация. Монография. М.: РУСАЙНС, 2020. 186 с.