

Студент 6 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

## **ЕЛЕКТРОННЕ НАВЧАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Анотація. Розкрито сучасні тенденції у сфері електронного навчання, проведено його порівняння з традиційними видами та обгрунтовано доцільність упровадження електронного навчання на підприємствах.*

*Аннотация. Раскрыты современные тенденции в сфере электронного обучения, проведено его сравнение с традиционными видами и обоснована целесообразность внедрения электронного обучения на предприятиях.*

*Annotation. Modern trends in the field of e-learning are disclosed made its comparison with traditional forms is made, and the expediency of e-learning introduction in enterprises is justified.*

*Ключові слова: персонал, навчання, знання, досвід, e-learning, we-learning.*

За сучасних умов більшість підприємств добре розуміють важливість та необхідність навчання персоналу. Однією з загальносвітових тенденцій стало поступове дозрівання концепції безперервної освіти і спроби практичного здійснення цієї ідеї. Проте реалізація зазначеної концепції стає проблематичною у разі використання лише традиційних підходів до навчання, адже такі методи є досить затратними як з точки зору коштів, так і за критерієм витрат робочого часу. У зв'язку з цим впровадження електронного навчання на підприємстві є актуальним на сьогоднішній день.

Таким чином, на даний момент прикладною проблемою багатьох підприємств є брак часу та коштів на організацію безперервного навчання своїх співробітників. Звідси виникає наукова проблема, що полягає у необхідності знаходження ефективного інструменту для організації навчання як безперервного процесу, який не потребував би значних витрат грошей та робочого часу.

У зв'язку з цим, метою написання даної статті є висвітлення основних тенденцій, що склалися у сфері електронного навчання, та складання порівняльної характеристики традиційного підходу з різними концепціями електронного навчання як ефективного інструменту забезпечення сталого професійного розвитку робітників.

Отже, популярною тенденцією серед сучасних підприємств, орієнтованих на розвиток, є створення електронної системи корпоративного навчання (так званої системи e-learning). У такому разі лекційний матеріал надається особам, що навчаються, у електронному вигляді шляхом розміщення його на спеціальному Інтернет-ресурсі або за допомогою електронної пошти. Після ознайомлення з цим матеріалом працівникам пропонується виконати певні контрольні завдання, які надаються у вигляді тестів (в режимі реального часу) або вправ, що виконуються та передаються за допомогою зазначеного вище Інтернет-ресурсу викладачеві для перевірки у встановлений термін [1, с. 62].

Проте сучасні темпи прогресу, розвитку технологій та підходів до організації бізнес-процесів вимагають переходу від системи e-learning до we-learning, яка була запропонована Д. Берзином [2]. Її називають "соціальним навчанням", "неформальним навчанням", і "колаборативним навчанням". We-learning передбачає, що будь-яка організація має накопичені знання та досвід, яким треба ділитися. У цій концепції визнається той факт, що відділ з навчання персоналу може мати не більше 5 – 10 % знань, необхідних і використовуваних в компанії [2]. У зв'язку з цим виникає проблема отримання нових знань з альтернативних джерел. Такі джерела і пропонує концепція we-learning, а саме: організація знань і досвіду експертів з усього світу в єдину базу, отримавши доступ до якої, працівник має можливість швидше підвищити свій рівень, що допоможе йому розробити ще більш ефективні засоби і програми роботи, якими він, у свою чергу, також поділиться з колегами. Порівняння традиційного навчання з e-learning та we-learning наведено в таблиці.

Таблиця

**Порівняння традиційного навчання з e-learning та we-learning**

Критерій	Традиційне навчання	E-learning	We-learning
Основне джерело інформації	викладач, наставник, тренер або коуч, що безпосередньо взаємодіє з особою, що навчається	викладач або консультант, який контактує з учнем за допомогою мережі Інтернет	загальнодоступні ресурси мережі Інтернет, бази знань, сформовані тисячами експертів зі всього світу

© Льоля П. О., 2012

Цілі використання	надання працівникам	надання працівникам	безперервне
-------------------	---------------------	---------------------	-------------

	первинних знань, підвищення їх кваліфікації або перекваліфікація	первинних знань, підвищення їх кваліфікації або перекваліфікація	вдосконалення, розширення та поглиблення знань персоналу
Засоби комунікацій між учнем та вчителем	особисте спілкування, лекції	електронна пошта, засоби відеозв'язку, навчальні форуми	Ресурси мережі Інтернет
Необхідність відряджень для навчання	в деяких випадках необхідне	ні	ні
Місце проведення навчання	на виробництві або поза ним (у навчальних центрах)	за будь-яким комп'ютером	за будь-яким комп'ютером, за допомогою стільникового телефону або іншого мобільного пристрою

Важливим фактором, що сприяє впровадженню змін в існуючу систему навчання, є наявність відповідної культури [3, с. 35]. Для того щоб залучити працівників до we-learning, необхідно надати підтримку, культуру і мотивацію. Важливо поступово впроваджувати культуру загального використання знань, заохочувати експертів за те, що вони діляться своїми кращими практичними розробками, використовувати заохочувальні заходи і моделі розвитку кар'єри, які припускають очікування від експертів того, що вони зроблять свій внесок у колективний банк знань організації. Значною перешкодою на шляху впровадження we-learning є прагнення багатьох організацій до збереження набутих знань та здійснених розробок у межах підприємства. Для подолання таких перешкод треба організувати дану систему так, щоб її використання було взаємовигідним для усіх користувачів.

Таким чином, сучасні підходи до навчання персоналу мають одну загальну ідею, яка полягає в необхідності безперервного навчання, постійного вдосконалення та підвищення рівня працівників, а також обміну існуючим досвідом для прискорення процесу навчання та здійснення нових розробок. Відбувається стирання граней між різними стадіями, видами, формами і методами освітнього процесу.

*Наук. керівн. Мартиненко М. В.*

---

**Література:** 1. Скиба Е. А. Средства синхронного и асинхронного электронного обучения / Скиба Е. А. // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 9. – С. 61–63. 2. Берзин Д. От e-learning к we-learning с учетом уроков прошлого [Электронный ресурс] / Берзин Д. – Режим доступа : [http://www.hr-portal.ru/article/ot-e-learning-k-we-learning?quicktabs\\_6=1](http://www.hr-portal.ru/article/ot-e-learning-k-we-learning?quicktabs_6=1). 3. Белущенко Т. В. Построение и внедрение системы обучения персонала / Белущенко Т. В. // Кадровик Украины. – 2008. – № 2. – С. 34–38.