

повышения качества знаний, а также для подготовки к Всероссийским проверочным работам и государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ и ЕГЭ.

Современные дети проводят за компьютерами и мобильными устройствами по несколько часов в день. РЭШ позволяет направить их деятельность в правильное русло. Грамотное применение компьютеров в обучении способствует активизации умственной деятельности, формирует положительную мотивацию к занятиям у большинства учащихся, позволяет увеличить объём получаемой информации по английскому языку, систематизирует мышление.

Переход к цифровому образовательному процессу существенно трансформирует профессиональную деятельность тьютора. Эффективная стратегия тьюторской поддержки в цифровой среде при этом актуализирует две группы ролевых позиций, обеспечивающих различные уровни взаимодействия в цифровом образовательном процессе:

1) *тьютор (специалист) ↔ обучающийся (группа обучающихся)*: организатор и мотиватор учения, тренер, игротехник, специалист по проектной деятельности, разработчик образовательных траекторий;

2) *тьютор (специалист) ↔ цифровые технологии и средства ↔ обучающийся (группа обучающихся)*: методист-разработчик сценария онлайн-курсов, специалист по методической поддержке онлайн-курсов, педагог-куратор.

Различные ролевые позиции тьютора на уроке английского языка могут тем или иным образом комбинироваться или, напротив, в одних случаях расширять и трансформируя содержание профессиональной деятельности.

Список использованной литературы

1. Дидактическая концепция цифрового профессионального образования и обучения / П. Н. Биленко, В. И. Блинов, М. В. Дулинов, Е. Ю. Есенина, А. М. Кондаков, И. С. Сергеев; под науч. ред. В. И. Блинова – 2020. – 98 с.

УДК 331.36

Т.В. Сабетова, канд.экон.наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет
им. Петра I», г.Воронеж

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЗНАЧИМАЯ ФУНКЦИЯ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, обучение персонала, компетенции, корпоративное знание, методы, формы.

Key words: human resource management, staff training, competencies, corporate knowledge, methods, forms.

Аннотация: в статье подчеркивается значимость обучения персонала для сохранения высокого уровня конкурентоспособности компаний. Рассматриваются различные классификации, формы и методы обучения персонала. Выявляется значимость обучения персонала в точки зрения формирования корпоративного знания.

Abstract: the article emphasizes the importance of staff training to maintain a high level of competitiveness of companies. Various classifications, forms and methods of personnel training are considered. The importance of personnel training in terms of the formation of corporate knowledge is revealed.

Обучение персонала – непрерывный процесс, направленный на развитие профессиональных знаний и умений, которые помогут компании в достижении обозначенных целей. Потребность в обучении формируется с учетом приоритетных долгосрочных проектов [1].

Важно понимать, что обучение направлено не только на формирование узкопрофессиональных компетенций. Обучение и развитие персонала – это совокупность методов и подходов, направленных на постоянное повышение квалификации, развитие профессиональных навыков, знаний и компетенций, а также на совершенствование психологических характеристик сотрудников, их умения общаться и эффективно коммуницировать [3].

Форматы и методы обучения персонала крайне разнообразны, причем различия требуют подбора различных подходов к организации, управлению, документальному оформлению и финансовому обеспечению данного процесса. Поэтому исследование вопроса о значении обучения персонала в управлении человеческими ресурсами компании следует начинать с классификации его видов и форм, которая осуществляется по ряду признаков:

1. По продолжительности реализации выделяют:

– долгосрочное обучение: в качестве примером можно привести получение очного или заочного высшего или среднего профессионального образования или планирование обучения в течение всей жизни в компании;

– среднесрочное обучение: чаще всего это программы переподготовки или развития определенных компетенций (например, языковых) на уже заложенной базе, занимающие от нескольких месяцев до года;

– краткосрочное обучение: его продолжительность составляет от нескольких часов до 1-2 месяцев, и оно может быть представлено широким спектром форматов и мероприятий.

2. По отношению к занятости:

– с отрывом от работы: постоянным или периодическим отсутствием на рабочем месте; в эту же категорию относится получение очного образования по направлению будущего, еще не занятого в компании специалиста;

– без отрыва от работы: организуется в течение определенной части рабочего времени, либо в свободное от работы время сотрудника.

3. По степени формализации:

– формальное: оно предполагает получение документов государственного образца (дипломов, удостоверений, сертификатов и т.п.) и обычно подразумевает вовлечение в процесс аккредитованных образовательных организаций и учреждений;

– формализованное: предполагает получение документов, не подтверждаемых государственными структурами, локальных документов конкретных организаций, в том числе самого работодателя; оно осуществляется по программам, никак не связанным с государственными образовательными стандартами, но при этом может быть гораздо лучше адаптировано к нуждам конкретного заказчика (работодателя или отдельного работника);

– неформальное: не предполагает получение каких-либо документов по завершении, либо документы имеют формат наград за конкурсные мероприятия (грамоты, дипломы участника, лауреата и т.п.);

– самообразование, самообучение: оно осуществляется самостоятельно обучающимся, однако может в итоге иметь и документально подтвержденный результат, если по его итогам обучающийся сдает какой-либо экзамен в аккредитованной организации.

4. По типу контакта между обучаемым и обучающим лицами:

– очное;

– заочное или очно-заочное (личный контакт осуществляется периодически);

– дистанционное (обычно предполагает опосредование личных контактов благодаря использованию информационно-коммуникационных технологий).

5. По количеству обучающихся:

– индивидуальное;

– групповое;

– поточное.

6. По применяемым методам можно выделить огромное разнообразие вариантов и их комбинаций, так как методы не только многообразны, но и постоянно появляются новые. Однако наиболее общей классификацией является следующая:

– пассивные;

– активные;

– интерактивные.

Знания, полученные работниками в учебных заведениях перед началом своей трудовой карьеры, стремительно устаревают, нарастает необходимость их регулярного существенного обновления. Теория управления знаниями тесно связана с теорией интеллектуального капитала в отношении понятий человеческого, социального и организационного, или струк-

турного, капитала. Эта теория связана также с понятиями организационного обучения и обучающейся организации [5].

Все больше организаций проводит широкомасштабное обучение персонала и руководителей разных уровней, понимая, что только обученный, высококвалифицированный и высокомотивированный персонал будет решающим фактором развития предприятия и победы над конкурентами.

Создание и распространение знаний – важные факторы в конкуренции. Все чаще знание выступает в роли ценного товара, как бы встроенного в продукцию (особенно высокотехнологичную, но не только в нее), при этом его носителем (в виде неявного знания) выступает очень мобильный вид производственных ресурсов – наемный работник.

В сущности, в организациях возможно только два принципиально различных подхода к вопросам обучения персонала и, соответственно, развития совокупного корпоративного знания [2]:

1. Нанимать «готовых» к работе, то есть имеющих соответствующее должности и отраслевой принадлежности компании образование, свежие повышения квалификации, опыт, накопленный в схожих условиях работы. При этом иногда встает вопрос об увольнении уже занятого сотрудника либо при возникновении потребности в расширении или изменении круга его должностных обязанностей, либо при появлении на внешнем рынке труда более квалифицированного сотрудника, чем имеющийся на внутреннем рынке труда компании.

2. Обучать и регулярно дообучать уже привлеченных сотрудников с целью поддержания их соответствия изменяющимся вызовам их конкретных должностей и подразделений. При такой политике при возникновении потребности в расширении штата на работу может быть принят новичок, не полностью соответствующий квалификационным требованиям должности, но готовый и способный учиться.

У обоих подходов есть свои сторонники и есть аргументы «за» и «против», обобщенные в форме рисунка 1. Нельзя не указать, что ряд компаний применяют сразу оба подхода: например, готовят лиц массовых профессий, а специалистов нанимают уже соответствующими профессиональным и квалификационным требованиям, или наоборот, постоянно дообучают ключевых сотрудников, а подготовке лиц, которых легко найти на рынке труда и так же легко высвободить, особого внимания не уделяют.

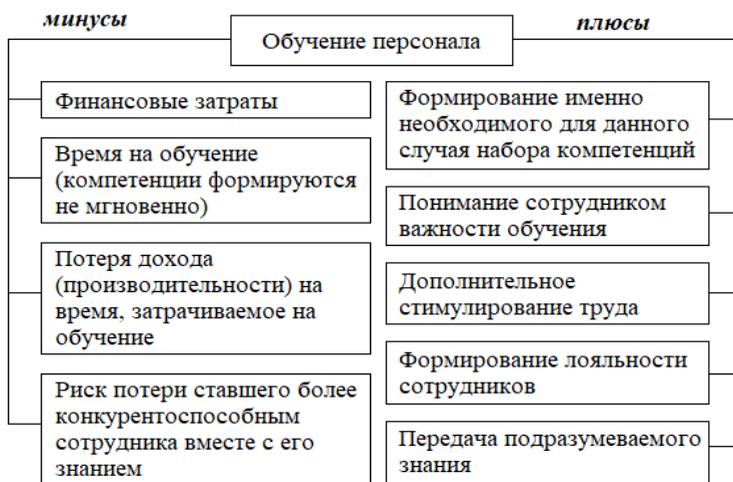


Рисунок 1. Преимущества и недостатки обучения персонала

Так, обучение персонала требует немалых финансовых затрат: прямых на саму оплату обучения, и косвенных – в форме потерь производительности за то время, которое работник тратит на обучение, а не на свои прямые трудовые обязанности. В случае же найма «готового» сотрудника указанные затраты уже понес он сам либо другая компания.

С другой стороны, только сама компания точно знает, какие именно компетенции сотрудников для нее наиболее важны, и она может сосредоточить силы и ресурсы на формирование именно этого набора, тогда как сотрудник, тем более всего лишь потенциальный сотрудник, соискатель должности, не может владеть этой информацией и расплывает силы. Накопленный в других компаниях опыт также может не полностью соответствовать условиям работы в данной заинтересованной компании, несмотря на их внешнее сходство, например, одинаковую отраслевую принадлежность и масштаб деятельности.

Не следует отрицать и того факта, что сотрудники само обучение и возможность приобретения нового знания рассматривают как дополнительный стимул к труду, так как справедливо полагают, что это позволяет укрепить их конкурентные позиции на рынке труда. Аналогично обучение формирует лояльность сотрудников своей компании [4].

Однако можно указать и на недостаток такого подхода: фирма, вложившая средства в обучение кадров, не готова быстро их высвободить, между тем как для увольнения отдельных сотрудников могут возникать причины, никак не связанные с их компетенциями, например, дисциплинарные. В этом случае возникает дилемма: либо компания оставляет на работе сотрудника, заслуживающего увольнения, тем самым косвенно по-

ощряя в других неприемлемое поведение, либо она увольняет его, потеряв все вложенные в него ресурсы.

В концепции менеджмента знаний выделяют два основных типа знаний: явное и неявное или подразумеваемое знание [6], и это является дополнительным аргументом в пользу обучения персонала внутри компании. Явное знание близко к информации. Его можно пересказать, записать, начертить или нарисовать, сфотографировать или иным способом фиксировать вне мозга человека. Причем важной характеристикой является то, что человек, ознакомившийся с документом, несущим такое знание, будет обладать тем же знанием, как и человек, создавший документ. Подразумеваемое (неявное) знание выразить в словах или изображениях практически невозможно, причем это обусловлено особенностью самого массива знаний, а не способностями его носителя, которым всегда является человек. Явное знание более массовое, его можно легко приобрести в ходе получения формального образования или путем самообразования. Большая часть подразумеваемого знания либо приобретается индивидом самостоятельно, то есть, по сути, изобретается, либо передается при непосредственных контактах.

Обычно подразумеваемое знание более ценно, причем тем ценнее, чем его труднее выразить в словах и передать другим, в том числе дистанционно. Подразумеваемое знание служит для создания продукта путем ноу-хау, организационных аспектов, навыков, передаваемых через наблюдение и контролируемые самостоятельные попытки и др. Оно, помимо определенного объема информации, передается в ходе внутриорганизационного обучения, а также путем применения ученичества, наставничества, обмена опытом.

Все это свидетельствует в пользу активного участия компании в обучении своих сотрудников.

Список использованной литературы:

1. Герасимова Н.А., Когтева А.Н., Шевцова Н.М. Развитие человеческого капитала в условиях цифровизации // Теория и практика инновационных технологий в АПК. Материалы национальной научно-практической конференции. Воронеж, 2021. С. 284-288.

2. Когтева А.Н. Интеллектуальный капитал как основной аспект научно-технического развития Белгородской области // Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика. Сборник научных статей 7-й Международной научно-практической конференции. В 3-х томах. 2017. С. 138-143.

3. Когтева А.Н. Сетевые формы человеческого капитала региона в условиях цифровой трансформации // Экономика, управление, образование: история, исследования, перспективы. Сборник статей по материалам II научно-практической конференции. 2019. С. 83-86.

4. Стрябкова Е.А., Герасимова Н.А., Когтева А.Н., Кулик А.М. Роль кадров в системе цифровой трансформации промышленных предприятий региона // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2019. № 6 (124). С. 22.

5. Управление знаниями: учебное пособие / Т.В. Сабетова: под ред. проф. Закшевской Е.В. // Воронеж: ФГБОУ ВПО Воронежский ГАУ, 2015, 145 с.

6. Pasher, E., Ronen, T. The Complete Guide to Knowledge Management. – John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 2011.

УДК 378.146

Т.А. Непарко, канд. техн. наук, доцент,

В.Б. Ловкис, канд. техн. наук, доцент,

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

АГРАРНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Ключевые слова: цифровизация аграрного сектора, система точного земледелия, высокопрофессиональные кадры, параллельное вождение, бортовой компьютер, дифференцированное внесение, картографирование.

Key words: digitalization of the agrarian sector, precision farming system, highly professional personnel, parallel driving, on-board computer, differentiated application, mapping.

Аннотация: в статье рассмотрены вопросы освоения аграриями новых технологий точного земледелия, которые меняют традиционные подходы к сельскохозяйственным работам, и подготовки специалистов с высшим образованием для современного аграрного производства.

Summary: The article deals with the development of new precision farming technologies by farmers, which change traditional approaches to agricultural work, and the training of specialists with higher education for modern agricultural production.

Сельскохозяйственное производство в Республике Беларусь относится к одному из приоритетов государственной политики. Это важнейшая жизнеобеспечивающая сфера деятельности человека, определяющая продовольственную безопасность страны, в значительной мере социальную и политическую стабильность в обществе [1].

Основные задачи сельскохозяйственного производства и перерабатывающей промышленности: