

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ ВЫБОРА И ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНЫХ СИСТЕМ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

DETERMINATION OF CRITERIA FOR THE SELECTION AND EVALUATION OF CORPORATE DISTANCE LEARNING SYSTEMS

Авторы: *Лебедева Елена Анатольевна (Санкт-Петербургский государственный экономический университет)*

Аннотация: *Данная статья посвящена наиболее значимым критериям, которые необходимо учитывать на этапе выбора и внедрения системы дистанционного обучения в компаниях среднего бизнеса. Критерии определены вследствие анализа наиболее популярных систем дистанционного обучения.*

Ключевые слова: *СДО, LMS-платформы, обучение и развитие персонала, корпоративное обучение, дистанционное обучение*

Annotation: *This article is devoted to the most significant criteria that must be taken into account at the stage of choosing and implementing a distance learning system in medium-sized businesses. The criteria are determined as a result of the analysis of the most popular distance learning systems.*

Keywords: *LMS, personnel training and development, corporate training, distance learning, EdTech*

Актуальность данной темы определена практической заинтересованностью компаний среднего бизнеса в управлении, сохранении и оценке накопленных корпоративных знаний, так называемом формате «Делай как я». Чаще всего компании-стартапы не задумываются о сохранении собственных знаний. В случае необходимости сотрудники передают необходимую информацию «из уст в уста», таким образом хранителем корпоративных знаний является человек.

Но при успешном ведении бизнеса неминуемо наступает этап роста компании. Вследствие расширения штата и неминуемой для этого этапа текучести персонала, задача сохранения, передачи и оценки корпоративных знаний отнимает все больше времени у опытных сотрудников, снижается качество передаваемой информации и продуктивность работы опытных сотрудников. Также компания подвергает себя риску потери корпоративных знаний по причине ухода сотрудника из компании. Это становится проблемным вопросом, требующим решения. Выходом из данной ситуации может служить автоматизация процесса обучения персонала и перевод его в дистанционный режим.

Ограничения последних двух лет, связанные с пандемией коронавирусной инфекции, ускорили развитие сферы корпоративного дистанционного обучения. Во-первых, проведение очных мероприятий было не всегда возможным, во-вторых, все больше компаний внедряли удаленный режим работы, что накладывало свой

отпечаток и на подходы к обучению сотрудников. Благодаря спросу со стороны корпоративного сектора стали активно развиваться различные сервисы дистанционного обучения, LMS-платформы. Сейчас на рынке достаточное количество инструментов, которые позволяют решить задачу сохранения, передачи и оценки корпоративных знаний.

Целью данного исследования служило создание перечня критериев для сравнения современных отечественных СДО для корпоративного обучения в компаниях среднего бизнеса.

Анализу подверглись 6 наиболее популярных в 2021 году отечественных систем дистанционного обучения по оценкам сайта LmsList.ru [1]: iSpring Learn, Mirapolis, WebTutor, Эквио, Motivity, Teachbase.

Выделенные критерии, по мнению автора, являются основными и соответствуют озвученной проблемной ситуации в компаниях среднего бизнеса.

Таблица 1 – Перечень критериев выбора СДО и обоснование важности каждого критерия

N п/п	Название критерия	Описание критерия	В чем важность этого критерия?
1	Наличие каталога готовых курсов	Содержит ли платформа бесплатные готовые курсы или возможность докупить курсы от ведущих компаний-провайдеров	Показывает насколько СДО поможет быстро покрыть потребности системы корпоративного обучения, и какая будет финальная стоимость платформы.
2	Тип платформы	Облачная или серверная (коробочная)?	Серверные подойдут компаниям, в которых высокие требования к конфиденциальности и есть сервер и специалист, который займется внедрением и интеграцией.
3	Техническая поддержка	Менеджеры оперативно и качественно отвечают на вопросы пользователей?	Сотрудники любого часового пояса смогут получить консультацию в момент затруднения работы СДО.
4	Простота администрирования и пользовательского интерфейса	Насколько просто пользователи и администраторы могут самостоятельно разобраться с функционалом системы, не читая техническую документацию?	Критерий влияет на время внедрения СДО в компанию, показывает, нужно ли будет дополнительное обучение сотрудников и администратора платформы.
5	Возможности кастомизации	Насколько быстро и просто можно встраиваться в корпоративные информационные системы?	Показывает, необходимо ли согласовывать проект внедрения СДО с ИТ-специалистом компании.
6	Возможности расширения	Имеются ли готовые модули для расширения СДО до комплексной системы автоматизации HR-процессов?	Если все HR-функции будут автоматизированы в единой НМС, то потребуются меньше затрат на интеграцию систем.
7	Добавление пользователей	Поддерживается ли само- регистрация пользователей, импорт из списка, синхронизация с базой данных кадров?	Показывает, необходимы ли будут временные затраты специалиста по персоналу или ИТ-специалиста для добавления сотрудников.

8	Формат контента	Имеется ли возможность загружать видео, презентации, документы, изображения и готовые SCORM-курсы, разработанные в других системах? В каком формате можно загружать информацию на платформу?	Показывает, можно ли будет покупать готовые обучающие курсы и загружать их на платформу или тратить время на самостоятельный перенос информации.
9	Редактирование контента	Имеется ли возможность создавать и редактировать учебные материалы, объединять их в учебные курсы, настраивать условия их прохождения? Есть ли встроенный конструктор курсов?	Показывает, нужны ли будут дополнительные расходы на приобретение конструктора курсов.
10	Создание и проведение тестов	Имеется ли возможность создавать различные виды тестовых вопросов?	Показывает, необходимость дополнительно докупать решения для интересных тестовых заданий. А тестовые задания влияют на оценку качества усвоенной информации.
11	Мобильное обучение	Имеется ли возможность просматривать учебный контент не только с компьютеров, но и с мобильных устройств?	Показывает, доступность знаний в нужный момент, без привязки к рабочему компьютеру и рабочему времени.
12	Доступ офлайн	Есть ли возможность доступа к учебным курсам без интернета?	Показывает, возможность обучаться по пути на работу, например, в метро.
13	Группировка пользователей	Можно ли объединять пользователей в различные группы и массово назначать этим группам учебные курсы?	Важный критерий для дальнейшего администрирования и обучения отдельных групп сотрудников.
14	Поиск и фильтрация	Как происходит поиск необходимого материала на платформе? Есть ли поисковая строка?	Название не всегда отражает все содержание обучения. Удобнее, если есть поиск по хэштегам или ключевым словам.
15	Геймификация обучения	Имеются ли в системе рейтинги, бейджики, статусы или внутренняя валюта, персонаж, выживание которого зависит от активности прохождения обучения, помощник, ободряющий при прохождении теста?	Данные элементы влияют на вовлеченность персонала, мотивируют проходить обучение на высоком уровне и получать за это: награды, статус среди других сотрудников, спасти персонажа.
16	Вебинары	Имеется ли возможность проводить и записывать вебинары прямо на платформе?	Освобождает от докупки внешних ресурсов и рассылки дополнительных ссылок участникам.
17	Лента новостей	Имеется ли возможность централизованно информировать пользователей о наиболее важных событиях?	Способствует оживлению обучения, показывает актуальность обучающей платформы.
18	Аналитика	Есть ли возможность создавать уникальные формы отчетов по достижениям пользователей и просмотрам учебных материалов? Какие данные показывает аналитика?	Учет активности прохождения обучения может быть полезен для оценки и аттестации сотрудников.
19	Опросы	Какие опросы/опросники уже есть на платформе? Можно ли создавать опросы самостоятельно?	Позволяет отслеживать, например, состояние психологического климата в компании, eNPS и другие показатели.
20	Автопланирование	Есть ли синхронизация с календарем сотрудника?	Влияет на объем работы специалиста по персоналу и позволяет учесть всех сотрудников, которым назначено обучение.

Источник: составлено автором.

Данные критерии помогут в оценке LMS-платформы, покажут какие моменты нужно прояснить перед закупкой платформы и выбрать оптимальный для своей

компании вариант системы дистанционного обучения из множества, представленного на современном EdTech-рынке.

Уникальность данного перечня критериев в том, что он учитывает потребности именно молодых активно расширяющихся компаний среднего бизнеса, также содержит пояснения необходимости каждого критерия.

Данные критерии использовались при оценке LMS-платформ для компании ООО «ТК» [2]. Компания является ключевым поставщиком метизов и решений промышленным предприятиям России и СНГ. Основной вид деятельности по ОКВЭД2 46.74 «Торговля оптовая скобяными изделиями, водопроводным и отопительным оборудованием и принадлежностями». Численность компании 121 человек, имеется 3 филиала по России, компания находится в стадии роста, штат сотрудников увеличивается. Руководство компании приняло решение набирать в штат молодых сотрудников с минимальным опытом работы, но с лидерским потенциалом. Получение необходимых знаний продукции, отрасли, работы в офисных программах, навыков продаж и других – задача системы корпоративного обучения. В компании гибридный режим работы: большинство сотрудников 3 дня работают в офисе, 2 дня из дома.

В компании нет возможности установить программу на собственный сервер и задействовать ИТ-специалиста для внедрения платформы, также нет требований, чтобы информация хранилась только в базе данных компании. Исходя из этой информации платформы Mirapolis и WedTutor не рассматривались. Из платформ с простым администрированием и пользовательским интерфейсом, а также поддерживающих SCORM-формат были выбраны iSpring Learn, Эквио, Motivity. Эквио, Motivity имеют общую новостную ленту, опросники. Платформа Эквио в дополнение к вышеперечисленному содержит каталог готовых курсов, в котором 383 курса от ведущих компаний-провайдеров обучающих программ. Это экономит время специалиста по персоналу на поиск и организацию закупки необходимого курса, также полезно для работы с кадровым резервом компании. Исходя из данных обстоятельств окончательный выбор был сделан в пользу lms-платформы Эквио[3].

Список использованных источников:

1. Обзор ТОП-9 отечественных СДО для корпоративного обучения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://lmslist.ru/sdo/>
2. ООО «Трайв» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://traiv-komplekt.ru/>
3. ООО «Эквио» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://e-queo.com/>