

Научная статья

УДК 377

DOI: 10.25683/VOLBI.2024.66.887

Gulnaz Rafisovna Gimadutdinova

3rd year master's student,
field of training 38.03.03 —
Human Resource Management,
Ural Federal University
Ekaterinburg, Russian Federation
gulnaz@mail.ru

Elena Olegovna Gasparovich

Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department
of Human Resource Management and Psychology,
Ural Federal University
Ekaterinburg, Russian Federation
geo1605@yandex.ru

Elena Victorovna Dongauzer

Candidate of Pedagogy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Pedagogy
and Pedagogical Comparative Studies,
Ural State Pedagogical University
Ekaterinburg, Russian Federation
dong-elena@yandex.ru

Гульназ Рафисовна Гимадулдинова

магистрант 3-го курса, направление подготовки 38.03.03 —
«Управление персоналом»,
Уральский федеральный университет
им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина
Екатеринбург, Российская Федерация
gulnaz@mail.ru

Елена Олеговна Гаспарович

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом и психологии,
Уральский федеральный университет
им. первого Президента РФ Б. Н. Ельцина
Екатеринбург, Российская Федерация
geo1605@yandex.ru

Елена Викторовна Донгаузер

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры педагогики
и педагогической компаративистики,
Уральский государственный педагогический университет
Екатеринбург, Российская Федерация
dong-elena@yandex.ru

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ В ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. В статье приводятся особенности и значение цифровых технологий в российских организациях. Современные научные разработки стали толчком для автоматизации и модернизации различных управленческих процессов, что также повлияло на работоспособность и вовлеченность персонала в достижение целей и поставленных задач профессионального обучения персонала. Благодаря прогрессу с каждым годом развивается глобальная цифровизация государств и общества. На сегодня практически каждая организация в стране заинтересована в применении цифровых технологий (по данным Росстата). Такой постепенный переход к активному использованию современных технологий обусловлен текущими возможностями с научной точки зрения, зрелостью и готовностью принять новые веяния организаций. Особое значение приобретает исследование влияния цифровых технологий на управление вовлеченностью в обучение персонала в организации. Программное обеспечение, облачные сервисы, платформы для обучения кадров — важные сегодня элементы вовлеченности сотрудников на рабочих местах. Целесообразно говорить о повышении эффективности работы персонала в условиях

цифровизации. Если в организации существуют проблемы перехода на цифровые технологии, а также с вовлеченностью в обучение персонала, то прибавляется еще и неумение кадров приспособиться к новым инструментам управления. Рост показателей вовлеченности в обучение персонала в организации на фоне использования цифровых технологий должен входить в обязанности руководства, службы управления человеческими ресурсами, т. к. возможно снижение качества, эффективности, заинтересованности кадров в достижении целей организации, решении поставленных задач в области обучения персонала. Поэтому актуальны регулярные исследования по теме с целью выявления уязвимых и слабых мест, рисков влияния цифровых технологий на вовлеченность в обучение персонала в организации. Все проблемы должны решаться в совокупности, а не по отдельности, чтобы наглядно показать, как происходит взаимодействие всех задействованных объектов в цифровой среде.

Ключевые слова: цифровые технологии, обучение персонала, вовлеченность в процесс обучения, управление, организация, персонал, влияние, предприятие, стимулирование, автоматизация, модернизация

Для цитирования: Гимадулдинова Г. Р., Гаспарович Е. О., Донгаузер Е. В. Влияние цифровых технологий на управление вовлеченностью в обучение персонала организации // Бизнес. Образование. Право. 2024. № 1(66). С. 328—332. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.66.887.

Original article

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE TRAINING INVOLVEMENT MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION'S STAFF

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. This article describes the features and importance of digital technologies in Russian organizations. Modern scientific developments have become the impetus for automation and

modernization of various management processes, which also influenced the performance and involvement of staff in achieving the goals and objectives of professional training. Every year,

thanks to progress, the global digitalization of states and society is developing. Today, almost every organization in the country is interested in using digital technologies (according to Rosstat). This gradual transition to the active use of modern technologies is due to the current capabilities from a scientific point of view, maturity and readiness to accept new trends of organizations. Of particular importance is the study of the influence of digital technologies on the management of staff's involvement in training in an organization. Software, cloud services, and training platforms are important elements of employee engagement in the workplace today. It is advisable to talk about increasing the efficiency of personnel in the context of digitalization. If the organization has problems with the transition to digital technologies, as well as with the involvement in personnel training, then the inability of personnel to adapt to new management tools is also added. An increase in indicators

of staff's involvement in personnel training in an organization against the backdrop of the use of digital technologies should be the responsibility of management and the human resource management service, since a decrease in the quality, efficiency, and interest of personnel in achieving the goals of the organization and solving assigned tasks in the field of personnel training is possible. Therefore, regular research on the topic is relevant in order to identify vulnerabilities and weaknesses, risks of the impact of digital technologies on staff's involvement in personnel training in the organization. All problems must be solved together, and not separately, so that it is clearly visible how the interaction of all involved objects occurs in the digital environment.

Keywords: digital technologies, personnel training, involvement in the training process, management, organization, staff, influence, enterprise, stimulation, automation, modernization

For citation: Gimadutdinova G. R., Gasparovich E. O., Dongauzer E. V. The impact of digital technologies on the training involvement management of the organization's staff. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2024;1(66):328—332. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.66.887.

Введение

Изученность проблемы. В качестве обоснованности приведенных результатов исследования целесообразно выделить труды современных авторов научной литературы, которые внесли свой вклад в раскрытие темы работы. Е. В. Кислицын, М. В. Панова, В. В. Городничев, Г. П. Бутко [1] — общетеоретические аспекты исследования управления вовлеченностью персонала в целом и обучения в частности. Е. В. Батоврина [2], К. Г. Вотинова [3] — исследования проблематики влияния цифровых технологий на вовлеченность персонала в образовательной организации. Ю. Ю. Громов, И. В. Дидрих, О. Г. Иванова, М. А. Ивановский, В. Г. Однолько [4], Н. Н. Лычкина, Ю. А. Морозова, А. В. Фель, В. Н. Корепин [5], О. В. Круглова [6] — общепрактические аспекты исследования управления вовлеченностью персонала в обучение. А. А. Наумов, С. А. Бах [7], В. В. Репин, В. Г. Елиферов [8], А. Ю. Рубцова, А. Е. Гончарова [9], В. М. Маслова [10] — исследования по вовлеченности персонала в организации на фоне развития цифровых технологий. Ю. Ф. Тельнов [11], Г. А. Титоренко [12], Э. Е. Тихонов [13], В. П. Часовских, М. П. Воронов, В. Г. Лабунец, Е. Н. Стариков [14], Н. Г. Чиркина [15] — исследования по влиянию цифровых технологий на различные сферы жизнедеятельности граждан, управленческие процессы.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью проведения исследований по теме в связи с постоянным развитием цифровых технологий, изменчивостью показателей вовлеченности в обучение персонала в организации, выявлением проблем и их решений.

Целесообразность разработки темы исследования продиктована тем, что в эпоху цифровых технологий стало возможным не только упростить человеческий труд в организации, сэкономить время для работы с бизнес-инструментами, но и обучать сотрудников с применением искусственного интеллекта, взаимодействовать с различными субъектами предпринимательской и иных сфер с целью оптимизации процесса профессионального обучения персонала.

Цель: провести исследование влияния цифровых технологий на управление вовлеченностью в обучение персонала организации.

Гипотеза: исследование влияние цифровых технологий на управление вовлеченностью в обучение персонала организации будет успешно осуществляться, если:

– провести теоретическое обоснование значения цифровизации управленческих процессов;

– доказать влияние цифровых технологий на управление вовлеченностью в обучение персонала организации.

Задачи исследования:

– дать теоретическое обоснование цифровизации управленческих образовательных процессов;

– на основе эмпирического обоснования потенциала цифровизации образовательной технологии доказать ее эффективность и непосредственное влияние на вовлеченность в обучение персонала организации.

Научная новизна исследования раскрывается в сущности влияния цифровых технологий на вовлеченность в обучение персонала в организации путем глубокого анализа и оценки существующих теоретических и практических исследований по теме.

Теоретическая значимость исследования в теоретическом обосновании цифровизации управленческих образовательных процессов и их влияния на вовлеченность в обучение персонала организации. **Практическая значимость** исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы в процессе организации профессиональной подготовки специалистов.

Основная часть

Для проведения теоретического обоснования и практического исследования влияния цифровых технологий на вовлеченность в обучение персонала организации на основе анализа, обобщения и синтеза научной и методической литературы по теме исследования цифровизации управленческих образовательных процессов приведены основные особенности цифровых технологий, нюансов их внедрения в организацию, нюансы вовлеченности персонала в организации на фоне цифровых технологий, актуальная проблематика и возможные пути решения, схематический материал.

Методологию исследования составили теоретические положения и практические разработки по теме современных авторов: Е. В. Кислицын, М. В. Панова, В. В. Городничев, Г. П. Бутко — автоматизация системы управления ресурсами предприятия в целом и управления обучением в частности; О. В. Круглова — информатизация технологий в управлении обучением.

Результаты исследования и обсуждение. Для достижения поставленной цели исследования были выявлены ключевые особенности влияния цифровых технологий на вовлеченность в обучение персонала организации, были приведены статистические сведения, графический материал, проблематика и возможные пути решения.

Теоретическое обоснование цифровизации управленческих образовательных процессов в своей основе опирается на реальность. Цифровые технологии в организациях за последние годы имеют особое значение для российских сотрудников. Такая позиция обусловлена тем, что с помощью цифровых ресурсов, инструментов становится возможным упрощенное обучение кадров, экономия времени и сил сотрудников, возможность реализации собственных проектов. Вовлеченность в обучение персонала организации на фоне цифровых технологий также имеет немаловажное значение для выполнения повседневных трудовых задач. Более высокий уровень компетентности позволяет сотруднику тем комфортнее себя чувствовать на рабочем месте, чем качественнее и эффективнее его труд.

Цифровизация управленческих образовательных процессов в широком смысле — это комплекс социально-педагогических преобразований, связанных с насыщением образовательных систем цифровой информационной продукцией, средствами и технологиями; в узком — внедрение в организацию цифровых информационных средств, основанных на цифровой информационной продукции и педагогических технологиях, базирующихся на этих средствах. Под цифровизацией управленческих образовательных процессов понимается также процесс обеспечения сферы профессионального обучения теорией и практикой разработки и использования современных цифровых технологий, ориентированных на реализацию психолого-педагогических целей профессионализации и повышения квалификации кадров [16].

К основным направлениям цифровизации управленческих образовательных процессов относятся: развитие непрерывного образования на основе цифровых коммуникативных технологий; совершенствование технической базы и программного обеспечения цифровизации (дальнейшая цифровизация технологических систем учреждений, наращивание цифровой технологической базы); развитие цифровых информационных ресурсов системы профессионального обучения.

Цифровые образовательные технологии становятся главным ресурсом преобразования возможностей модернизации управленческих образовательных процессов в условиях цифровизации начала третьего тысячелетия. Они отвечают за обеспечение доступности качественного образования и повышения эффективности управления образовательным процессом. Создание и апробирование онлайн-курсов способствует расширению образовательных потенциалов повышения квалификации персонала. Вся оптимизация процессов организации обучения персонала на основе цифровизации управленческих образовательных процессов осуществляется конкретными сотрудниками, и результат эффективности зависит от вовлеченности работников, от их стремления достичь цели организации как собственные цели. Система управления обучением персонала должна быть выстроена в соответствии с новейшими достижениями психологии и менеджмента, чтобы обеспечивать все стратегические направления роста и развития соответствующими кадровыми ресурсами. Также она должна влиять на мотивационную сферу человека, которая формирует внутреннее отношение персонала к обучению в организации.

В настоящее время повышение качества профессионального обучения, безусловно, определяется и использованием новых активных методик обучения. Реализация последних обусловлена активным вовлечением персонала в образовательный процесс. При этом сотрудник обязательно должен действовать в процессе этой деятельности — анализировать, обрабатывать и использовать получаемые знания, а также самостоятельно приобретать знания. Широкое применение цифровых коммуникативных технологий способно резко повысить эффективность активных методов обучения для всех форм организации учебного процесса: на этапе самостоятельной работы и самообразовательной деятельности сотрудника.

Цифровые технологии в сфере дистанционного обучения, получившие развитие в последнее десятилетие, включают в себя программы гипермедиа, что позволяет обучаемому самому контролировать порядок освоения информационного массива, а также базы данных, доступные через *Internet* и другие сети, и даже интегрированные комплексы данных, что рано или поздно даст обучаемым возможность соединиться с видео курсами, аудиоматериалами, базами данных и другим программным обеспечением прямо из дома или с места работы. Компьютерные программы для учебного процесса — это любое программное средство, которое специально разработано или адаптировано для применения в обучении и для которого разработаны методики применения в учебном процессе. Инструменты и средства электронного и дистанционного обучения позволяют. Проводить обучение в различных формах, включая синхронное, асинхронное, смешанное обучение. Организовать вовлечение во взаимодействие всех участников обучения. Использовать современные средства обучения (тренажеры, симуляции, имитационное моделирование и т. д.). Выстроить эффективное обучение. Вовлечь в коллективную работу всех сотрудников — участников обучения.

Перспективные тренды осуществления цифровизации управленческих образовательных процессов как способа повышения качества персонала обширны, позволяют оптимизировать образовательный процесс, вовлекают и делают его доступным для большего числа желающих, раскрывают границы образовательных возможностей, позволяя прикоснуться к лучшему наследию мирового образовательного пространства. Ведь информатизация общества ведет не только к совершенствованию научно-технического прогресса, но и к созданию определенной интерактивной образовательной среды, которая способствует развитию творческого потенциала личности профессионала, и, в общем итоге, его личностной и профессиональной самореализации. Так, современные цифровые технологии способствуют осуществлению следующих психолого-педагогических целей. Развитие личности путем формирования информационной культуры и умений в области экспериментально-исследовательской деятельности. Совершенствование системы самостоятельной работы персонала в процессе обучения через использование новых форм, методов, средств и видов деятельности.

Все вышеперечисленное в современных условиях позволяет персоналу автономно и дистанционно осуществлять самореализацию через эффективный процесс обучения, через систему самостоятельной работы и различные методы компьютерного контроля, ведь цель такой системы — эффективно стимулировать персонал к самостоятельному образовательному труду, их вовлеченности в учебный процесс и творческую активность каждого.

Эмпирическое обоснование потенциала цифровизации образовательной технологии доказательство ее эффективности и непосредственного влияния на вовлеченность в обучение персонала организации опирается на данные отечественных и зарубежных источников. Специалистами разных стран проводятся различные опросы, анкетирования и т. д. для выяснения показателей такой вовлеченности. На рис. 1 показана диаграмма, на которой видно, что в зарубежных странах, в которых более длительный опыт цифровизации образовательных процессов (США, Китай) показатели вовлеченности в обучение персонала организации выше, чем в России.

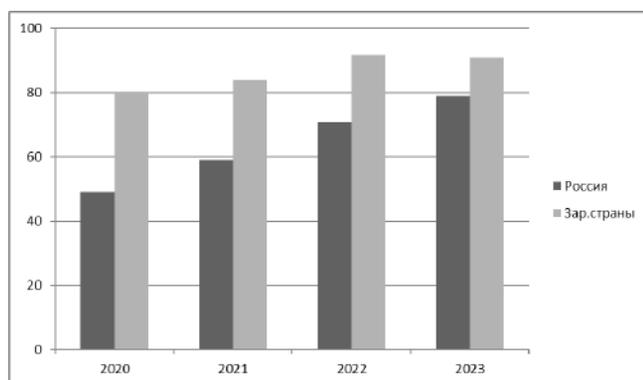


Рис. 1. Вовлеченность в обучение персонала организации на фоне использования цифровых технологий за последние годы: Россия, зарубежные страны [составлено авторами по данным Росстат (<https://rosstat.gov.ru/>) и зарубежных источников]

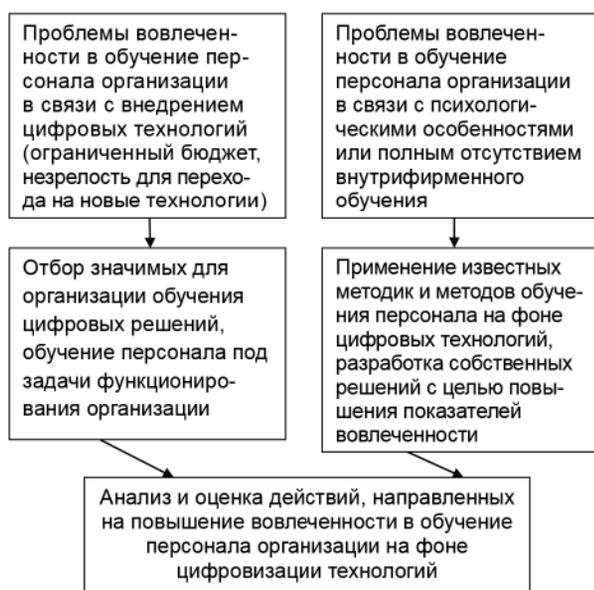


Рис. 2. Основные проблемы вовлеченности в обучение персонала организации на фоне цифровизации технологий и пути решения (составлено авторами)

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Кислицын Е. В., Панова М. В., Городничев В. В., Бутко Г. П. Автоматизированные системы управления ресурсами предприятия : учеб. пособие. Екатеринбург : УрГЭУ, 2021. 201 с.
2. Батоврина Е. В. Информационные технологии в управлении предприятием // Теория и практика управления: новые подходы. М. : Юрайт, 2022. С. 217—227.
3. Вотинова К. Г., Гаспарович Е. О. Проблема диалогизации образовательного процесса в научных исследованиях: история и современность // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. 2022. № 2. С. 9—18.

Ситуация обусловлена более низкой зрелостью организаций для внедрения цифровых технологий, зачастую по-прежнему отсутствием возможностей для их применения с экономической точки зрения.

Также на вовлеченность в обучение персонала организации на фоне использования цифровых технологий могут влиять различные психологические особенности (нежелание и неумение работать с новыми программами и т. д.), факт отсутствия обучения и адаптации сотрудников.

Поэтому, так важно проводить регулярные исследования в организации для выявления проблематики и поиска возможных путей решения. На рис. 2 показана схема исследования проблематики и путей ее решения.

Повышение показателей вовлеченности персонала в организации на фоне цифровых технологий должно входить в обязанности руководства, службы управления человеческими ресурсами, т. к. возможно снижение качества, эффективности, заинтересованности кадров в достижении целей организации, решении поставленных задач.

Заключение

В ходе исследования было доказано, что влияние цифровых технологий на вовлеченность в обучение персонала организации существенно. Поэтому бизнес-сегмент в России растущими темпами принимает новые и современные научные веяния для достижения своих целей и задач также для качественного, эффективного и своевременного управления кадрами. При этом необходимо учитывать возможности организации для внедрения только тех цифровых технологий, которые будут не только выгодны, но и повлияют на сотрудников в плане удовлетворенности своей работой, желанием расти, развиваться, обучаться, повышать свою компетентность. Целесообразно выделять проблематику, проводить анализ и оценку влияния цифровых технологий на вовлеченность в обучение персонала организации

Выводы

Исследование дало возможность теоретического обоснования цифровизации управленческих образовательных процессов. На основе эмпирического обоснования определен потенциал цифровизации образовательной технологии и непосредственное влияние на вовлеченность в обучение персонала организации. Гипотеза полностью подтвердилась. Несмотря на актуальные текущие проблемы в области профессионального обучения персонала, разнообразие возникающих обучающих платформ для тренингов, электронных ресурсов для реализации собственных проектов для достижения целей и задач организации сохраняется интерес к повышению вовлеченности в обучение персонала организации как стимула для дальнейшего развития, видение перспектив организации профессионального образования в России.

4. Информационные технологии : учеб. / Ю. Ю. Громов, И. В. Дидрих, О. Г. Иванова и др. Тамбов : ТГТУ, 2022. 260 с.
5. Лычкина Н. Н., Морозова Ю. А., Фель А. В., Корепин В. Н. Информационные системы управления производственной компанией : учеб. и практикум. М. : Юрайт, 2022. 241 с.
6. Круглова О. В. Информационные технологии в управлении. Дзержинск : Конкорд, 2022. 134 с.
7. Наумов А. А., Бах С. А. Информационная среда. Синтез, анализ, моделирование и оптимизация. Новосибирск : ОФСЕТ, 2021. 307 с.
8. Репин В. В., Елиферов В. Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М. : Стандарты и качество, 2022. 408 с.
9. Рубцова А. Ю., Гончарова А. Е. К вопросу формирования профессиональных компетенций персонала в корпоративной системе обучения крупного предприятия // Актуальные проблемы социогуманитарного образования : сб. ст. Екатеринбург, 2022. Вып. 5. С. 238—242.
10. Маслова В. М. Управление персоналом. М. : Юрайт, 2022. 496 с.
11. Тельнов Ю. Ф. Интеллектуальные информационные системы. М. : МЭСИ, 2021. 288 с.
12. Информационные технологии в маркетинге : учеб. / под ред. Г. А. Титоренко. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. 335 с.
13. Тихонов Э. Е. Информационные технологии в управлении. Ставрополь : СКФУ, 2022. 402 с.
14. Часовских В. П., Воронов М. П., Лабунец В. Г., Стариков Е. Н. Управление ИТ-разработкой и внедрением : учеб. пособие. Екатеринбург : УрГЭУ, 2021. 173 с.
15. Чиркина Н. Г., Чиркин М. А. Информационные системы и технологии. Екатеринбург : УрГЭУ, 2022. 146 с.
16. Гаспарович Е. О., Донгаузер Е. В. Цифровизация образования как способ повышения качества профессиональной подготовки студента // Понятийный аппарат педагогики и образования : коллектив. моногр. Благовещенск : Благовещ. гос. пед. ун-т, 2023. Вып. 13. С. 196—207.

REFERENCES

1. Kislitsyn E. V., Panova M. V., Gorodnichev V. V., Butko G. P. Automated enterprise resource management systems. Ekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2021. 201 p. (In Russ.)
2. Batovrina E. V. Information technologies in enterprise management. *Theory and practice of management: new approaches*. Moscow, Yurait, 2022, pp. 217—227. (In Russ.)
3. Votina K. G., Gasparovich E. O. The problem of dialogization of the educational process in scientific research: history and modernity. *Vestnik psikhologii i pedagogiki Altaiskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2022;2:9—18. (In Russ.)
4. Gromov Yu. Yu., Didrikh I. V., Ivanova O. G. et al. Information technology. Textbook. Tambov, Tambov State Technical University publ., 2022. 260 p. (In Russ.)
5. Lychkina N. N., Morozova Yu. A., Fel' A. V., Korepin V. N. Information systems of production company management. Textbook and educational aid. Moscow, Yurait, 2022. 241 p. (In Russ.)
6. Kruglova O. V. Information technologies in management. Dzerzhinsk, Konkord, 2022. 134 p. (In Russ.)
7. Naumov A. A., Bakh S. A. The information environment. Synthesis, analysis, modeling and optimization. Novosibirsk, OFSET, 2021. 307 p. (In Russ.)
8. Repin V. V., Eliferov V. G. Process approach to management. Modeling of business processes. Moscow, Standarty i kachestvo, 2022. 408 p. (In Russ.)
9. Rubtsova A. Y., Goncharova A. E. On the issue of the formation of professional competencies of personnel in the corporate training system of a large enterprise. *Aktual'nye problemy sotsiogumanitarnogo obrazovaniya. Collection of articles*. Ekaterinburg, 2022;5:238—242. (In Russ.)
10. Maslova V. M. Personnel management. Moscow, Yurait, 2022. 496 p. (In Russ.)
11. Tel'nov Yu. F. Intelligent Information systems. Moscow, Moscow State University of Economics, Statistics, and Informatics publ., 2021. 288 p. (In Russ.)
12. Information technologies in marketing. Textbook. G. A. Titorenko (ed.). Moscow, YuNITI-DANA, 2021. 335 p. (In Russ.)
13. Tikhonov E. E. Information technology in management. Stavropol, North-Caucasus Federal University publ., 2022. 402 p. (In Russ.)
14. Chasovskikh V. P., Voronov M. P., Labunets V. G., Starikov E. N. IT development and implementation management. Teaching aids. Ekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2021. 173 p. (In Russ.)
15. Chirkina N. G., Chirkin M. A. Information systems and technology. Ekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2022. 146 p. (In Russ.)
16. Gasparovich E. O., Dongauzer E. V. Digitalization of education as a way to improve the quality of student training. *The conceptual framework of pedagogy and education*. Collective monograph. Release 13. Blagoveshchensk, Blagoveshchensk State Pedagogical University publ., 2023. Pp. 196—207. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 17.11.2023; одобрена после рецензирования 18.12.2023; принята к публикации 29.12.2023.
The article was submitted 17.11.2023; approved after reviewing 18.12.2023; accepted for publication 29.12.2023.