

## **Научно-исследовательская работа**

### **Инвариантная самостоятельная работа 1.2**

Анализ состояния проблемы корпоративного электронного обучения сотрудников компании использованию цифровых коммуникаций.

Дистанционное обучение является новым видом трудовых отношений в России, поскольку процесс ведения бизнеса в настоящее время имеет возможность стать виртуальным, так как большинство сотрудников, имеют возможность выполнять работу, не выходя из дома.

Корпоративное электронное обучение становится важным инструментом повышения квалификации персонала, особенно в условиях быстрого развития цифровых технологий и коммуникационных платформ. Современные организации сталкиваются с необходимостью подготовки сотрудников к эффективному взаимодействию в цифровой среде, включая использование специализированных инструментов коммуникации, управления проектами и совместной работы.

Популярность электронного обучения растет с каждым днем все больше, но зачастую сотрудники относятся к электронным курсам как к дополнительной нагрузке, поскольку для сотрудников по прежнему привычнее традиционная форма очного обучения. Также стоит отметить низкую мотивацию сотрудников, которая связана с недостаточной интеграцией цифрового обучения в повседневной деятельности организации.

Образовательные программы недостаточно адаптированы к специфическим потребностям бизнеса и не учитывают предпочтения целевой аудитории, что говорит об отсутствии интерактивности и увлекательности процесса обучения.

Также электронные системы обучения предоставляют недостаточные механизмы оперативного контроля качества усвоенных знаний своевременной коррекции ошибок, что указывает на снижение эффективности образовательного процесса.

Проблемой также является и недостаточное оснащение рабочих мест, нестабильная работа корпоративных сетей, а также недостаток единых стандартов оборудования, вследствие чего происходит усложнение внедрения электронных курсов и ограниченный доступ сотрудников к цифровым ресурсам.

Для решения вышесказанных проблем, необходимо внедрить поощрения и различные виды бонусов за прохождение электронных курсов, например: скидка на повышение квалификации после прохождения курса, получение доступа к закрытому уроку за рекомендацию курса. Также важным фактором является обратная связь и регулярное отслеживание освоения материалов электронного курса, внесение изменений в зависимости от предпочтений сотрудников. Регулярные обновления IT-инфраструктуры, создание определенного стандарта по техническому оснащению рабочих мест.

Для достижения максимальной эффективности электронного обучения важно соблюдать определенную стратегию, успешно внедрять в обучение современные тренды, отслеживать результаты конкурентов и добавлять уникальные предложения для собственного проекта, что позволит расширять обучение и привлекать наибольшее количество людей.