

2. Осипова Н.П. Соціологія: Підручник / Н. П. Осипова, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова та ін.; За ред. Н. П. Осипової. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 336 с.
3. Canadian Policy Research Networks. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nhrcnrl.ca/en/hub/canadian-policy-research-network>

*Summary.* The article deals with the concept of social indicators, discussed their significance for the study of the social cohesion of society, defined immediate social indicators for measuring the level of social cohesion of society, in accordance with the international methodology.

**Key words:** social cohesion, social indicators, civil society, social policy.

УДК 37.018.43:37.091.3

*Дзекунова С., магістрант ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»  
Науковий керівник: Гриненко А.М.,  
к.е.н., професор ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

### **ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК НОВІТНЯ ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В КОРПОРАТИВНІЙ СФЕРІ**

*У статті досліджуються особливості та переваги запровадження дистанційного навчання в діяльність сучасних організацій.*

**Ключові слова:** навчання, дистанційне навчання, навчальний контент, переваги дистанційного навчання

**Постановка проблеми.** Успішність будь-якої компанії залежить безлічі умов, однією з яких є висока кваліфікація її співробітників. Тільки висококласні і висококваліфіковані працівники зможуть вивести компанію на провідні позиції у своїй сфері, залишивши конкурентів далеко позаду. Саме тому сучасні організації витрачають немало коштів та часу на навчання та розвиток персоналу.

Широке поширення комп'ютерних та Інтернет-технологій дало поштовх до впровадження новітніх форм організації навчального процесу у діяльність зарубіжних та вітчизняних компаній, однією з яких є дистанційне навчання зі своїми специфічними особливостями. Саме тому на часі і виступає необхідність наукового дослідження та аналізу переваг та недоліків цієї інноваційної форми навчання.

**Стан вирішення проблеми. Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дистанційне навчання впевнено позиціонує себе як альтернатива традиційному навчанню, загалом це спостерігається в двох сферах: корпоративній та освітянській [2, с. 292]. Саме цей розподіл спричинив значні диспропорції у напрямку досліджень вітчизняних науковців. Якщо проблеми запровадження дистанційного навчання у закладах освіти широко обговорюються в наукових колах такими дослідниками як Б.В. Літовченко, Ю.Е. Петруня, М.О. Іщенко, О.А. Поплавська, І.М. Дуніна та ін., то проблемам запровадження дистанційного навчання в корпоративній сфері, нажаль, публікації майже не присвячувались. Висвітлення теоретичних і практичних аспектів дистанційного навчання персоналу відбувається на сторінках інтернет-ресурсів, де інформація найчастіше подається фрагментарно і не комплексно. Все це свідчить про недостатній ступінь дослідження обраної проблеми.

**Мета статті** полягає у визначенні особливостей дистанційного навчання як новітньої форми організації навчального процесу, та виявлення перспектив його застосування в сучасній організації.

**Вклад сутності виконаного дослідження.** Поняття «дистанційне навчання» виникло у другій половині ХХ ст., разом із появою і поширенням інформаційних технологій фахового навчання із використанням мереж Інтернет та Інтранет [3;].

На сьогоднішній день не існує єдиного визначення дистанційного навчання. В широкому розумінні під дистанційним навчанням, або як його ще називають e-learning, або електронне навчання, слід розуміти навчання на відстані із застосуванням різних технічних засобів (мультимедійних пристроїв, Інтернету, супутникових каналів зв'язку), що дозволяють слухачам і викладачам спілкуватися віддалено і інтерактивно [6;].

Вагомий вклад у зародження і поширення ідей дистанційного навчання внесли такі вчені, як М. Томпсон, М. Мур, А. Кларк, і Д. Кіган. Кожен з них підкреслював окремий аспект дистанційної форми навчання. Та лише Десмонд Кіган зробив спробу поєднати більшість визначень і на цій основі сформулював такі важливі особливості та характеристики дистанційного навчання:

- поділ викладача та учня в часі або просторі, або ж і в часі, і в просторі одночасно;
- використання значної кількості технічних засобів (друкарських, аудіо – та відеозаписів або комп'ютерів), що об'єднує викладачів та учнів і забезпечує донесення змісту навчального курсу до користувача;
- використання специфічних навчальних програм та матеріалів;
- двостороння комунікація взаємодії викладача та учня, яка може бути синхронною або асинхронною [1;].

Наразі в Україні можна виокремити 4 основні групи користувачів послуг дистанційного навчання.

В першу чергу – це компанії, яким необхідно регулярно проводити велику кількість семінарів про продукти і послуги для значної чисельності співробітників. До таких компаній можна віднести банки, фінансові корпорації, страхові компанії. Всі вони мають досить велику і при цьому постійно мінливу продуктову лінійку. У цьому випадку неможливо постійно розробляти і проводити в очному форматі тренінги по продуктах – це занадто дорого і потребує багато часу.

Дуже часто до продуктів електронного навчання звертаються компанії, що мають стандартизовані технології та процедури. У цьому випадку вони мають бібліотеку стандартних курсів. Зазвичай ці курси майже не змінюються протягом великого проміжку часу. Природно, цей підхід значно економить гроші компанії і час співробітників. Додатковий плюс – завжди можна знайти необхідну інформацію, тобто у співробітників під рукою своєрідна «шпаргалка».

Третій варіант компаній, що замовляють послуги з електронного навчання – це підприємства, які мають географічно розподілену мережу філій. Використання продуктів дистанційного навчання дозволяє, з одного боку, забезпечити однакове навчання незалежно від місцерозташування філії, а з іншого, заощадити велику кількість грошей компанії за рахунок зниження витрат на відрядження для викладачів та співробітників.

Четверта категорія – компанії з високою плинністю кадрів, наприклад, операціоністів або продавців [6;].

Залежно від цілей і завдань компанії функціонал системи дистанційного навчання персоналу можливо налаштувати найкращим для даної компанії чином, врахувавши всі аспекти навчання персоналу.

Сучасні українські дослідники Томашевський В. М., Новіков Ю. Л., Камінська П. А в своїх працях називають і описують такі найбільш поширені системи дистанційного навчання: IBM Lotus Learning Management System; IBM Lotus Workplace Collaborative Learning; WebCT Campus Edition; WebCT Vista 3.0; BlackBoard; Проме-

тей; Moodle; eLearning 3000; WebTutor; Adobe Connect Training; Microsoft Learning Gateway (разом з SharePoint Learning Kit); Віртуальний Університет [5, с.147].

Різниця між ними полягає у особливостях організації і подачі навчального контенту, який включає різноманітні навчальні програми. Досить ґрунтовну класифікацію навчального контенту подають Смирнов Н. та Минаєва Є. на інтнет-порталі тренінгового агентства «Мастер клас»[4;]. Представимо її узагальнений вигляд (рис. 1)

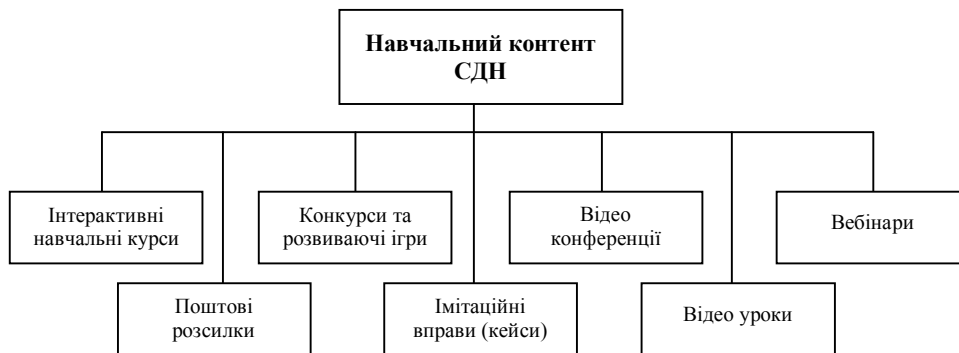


Рис. 1. Складові навчального контенту системи дистанційного навчання

На нашу думку така класифікація не є вичерпною. Її можна розширити додавши, наприклад, форум та чат, які зможуть забезпечити ефективний зворотній зв'язок між викладачем та учнями і учнями між собою.

Організація процесу дистанційного навчання в найзагальнішому вигляді має включати наступні етапи (рис. 2)

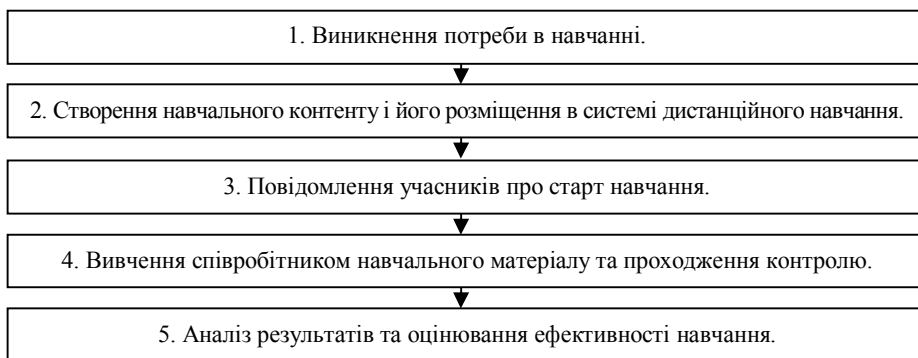


Рис. 2. Організація процесу дистанційного навчання

Вдале запровадження Системи дистанційного навчання в організації дозволяє отримати численні переваги та можливості. Так, наприклад, запровадження дистанційного навчання в систему розвитку персоналу Публічного акціонерного товариства «Український інноваційний банк» дозволило:

- Створити єдине навчальне середовище компанії;
- Охопити навчанням 95% всіх працівників організації;
- Швидко ознайомлювати всіх співробітників зі змінами, що сталися у бізнес-процесах;
- Створювати навчальні курси відповідно до специфіки посади працівників;
- Проводити підготовку та перепідготовку персоналу без відриву від роботи – у зручний для навчання час протягом робочого дня;

- Відслідковувати та контролювати результати і динаміку навчання кожного співробітника, незалежно від ступеня його віддаленості від головного офісу;
- Автоматизувати процес ведення звітності проведених навчальних заходів.

До того ж система дистанційного навчання використовується як сучасне ефективне доповнення до аудиторних занять та тренінгів.

Головною перевагою дистанційного навчання в порівнянні з іншими формами освіти, на думку авторів, є істотне зниження вартості навчання: насамперед, за рахунок скорочення коштів на оплату праці викладачів, відрядження працівників та витрат на утримання аудиторного фонду.

**Висновки.** Таким чином, створення компаніями у своїй структурі центрів дистанційного навчання допоможе стандартизувати, здешевити і поліпшити якість підготовки персоналу. Розвиток високих технологій дозволяє з упевненістю говорити про те, що дистанційне навчання в найближчому майбутньому стане одним з ключових елементів у системі розвитку та стратегічного управління персоналом. Подальші дослідження автора будуть спрямовані на більш детальне дослідження організаційно-технологічних, методико-функціональних аспектів запровадження, застосування та оцінки ефективності систем дистанційного навчання в організації.

### Список використаних джерел

1. Вступ до відкритого та дистанційного навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/intro> (15.03.14). – Назва з екрану
2. Гнатчук Є.Г. Аналіз технології електронного навчання з врахуванням вимог користувачів // Вісник Хмельницького національного університету.-№6, 2013. - с.292-294
3. Літовченко Б. В., Петруня Ю.Е. Дистанційне навчання як організаційна інновація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/vamsue\\_2011\\_1\(45\)\\_14.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/vamsue_2011_1(45)_14.pdf) (15.03.14). – Назва з екрану
4. Смирнов Н., Минаєва Е. Новые формы корпоративного обучения персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.master-class.spb.ru/arttreningi\\_1\\_36/](http://www.master-class.spb.ru/arttreningi_1_36/) (15.03.14). – Назва з екрану.
5. Томашевський В.М. Огляд сучасного стану систем дистанційного навчання / В.М. Томашевський, Ю.Л. Новіков, П. А. Камінська / Наукові праці: Науково-методичний журнал. Т. 135. Вип. 122. Комп'ютерні технології. Миколаїв: Вид. ЧДУ ім. Петра Могили. – 2011.- с. 146-157
6. Что такое «дистанционное обучение»? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rskurs.spb.ru/2/0/8/1/?id=28> (15.03.14). – Назва з екрану

**Summary.** *This paper investigates the features and benefits of the introduction of distance learning activities in modern organizations.*

**Key words:** *learning, e-learning, educational content, the benefits of e-learning*

УДК 314.137(74)

*Долинська О.О., магістрант  
Київського національного університету ім. Т. Шевченка  
Науковий керівник: Шоробура І.М., д.пед. н., професор  
Хмельницької гуманітарної-педагогічної академії*

## ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ І ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІД ВПЛИВОМ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

*В статті досліджується вплив Євроінтеграційних процесів на зайнятість населення України та його міграцію. Обґрунтовано необхідність запровадження ефек-*