

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Управление персоналом организаций онлайн-образования России

Научный руководитель – Золотина Ольга Александровна

Назаров Глеб Олегович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

E-mail: gleb.nazarov.01@mail.ru

Квартальная выручка топ-10 организаций онлайн-образования России исчисляется миллиардами рублей, при том, что некоторые из них растут более чем на 50% год к году.[1] Еще 5 лет назад лидеры рынка едва переходили показатель в 300 млн рублей за квартал.[2] Это говорит о бурном росте сферы онлайн-образования России. Роль таких компаний в России возрастает, вместе с тем они имеют все больше влияния на российский рынок труда, формируя отдельный сегмент этого рынка.

Вместе с тем существуют явные проблемы в сфере кадрового обеспечения онлайн-образования. Дефицит кадров, преследующий всю российскую экономику, отсутствие профильного образования для сотрудников этой сферы, низкая доля официально трудоустроенных работников и, как следствие, очень высокая текучесть кадров на таких предприятиях. Из этого проистекают препятствия для устойчивого развития таких организаций. В настоящее время в России нет устойчивых практик управления персоналом в организациях сферы онлайн-образования.

Особенностью таких компаний является нахождение на стыке информационных технологий и представления образовательных услуг. Из этого формируется потребность компаний в специалистах обоих направлений. При этом в силу причин уклон в найме делается не на преподавателей, а на специалистов, занимающихся продвижением бренда, привлечением клиентов: менеджер по продажам, маркетолог, специалист SMM.[3] Такая диспропорция возникает из-за специфики сферы, где преподаватели предоставляют свой продукт труда на широкую аудиторию и имеют сотни и тысячи учеников онлайн-курсов, в то время как менеджеры продаж, дизайнеры, IT-специалисты и операторы call-центров имеют большее количество задач, из чего исходит большая потребность в их услугах. Именно эти специалисты более ценны для компаний; развитие квалификации этих сотрудников должно стоять в приоритете, их нестандартные и креативные подходы должны поощряться для повышения конкурентоспособности компаний.

Отдельно управление персоналом организаций сферы онлайн-образования России рассматривается из-за удаленного формата работы. Отличительной чертой большинства занимаемых позиций в любой компании, работающей по преимуществу в онлайн-режиме, являются гибкий график и оценка работы по выполненным задачам, а не по отработанным часам. В такой ситуации особенно возрастает роль контроля сотрудников, повышения их уровня ответственности и интеграции, формирования в коллективе доверительной атмосферы, поддержание мотивации и контакта на расстоянии.

Из-за перегретого рынка труда России компаниям становится все сложнее конкурировать в материальном аспекте мотивации, заработной плате. В такой ситуации на первый план для удержания сотрудников выходит нематериальная система мотивации к труду, а для поддержания уровня конкурентоспособности предприятия - повышение квалификации уже нанятых работников.

Нематериальная система мотивации к труду формируется корпоративной культурой. Особая роль лежит на руководителях, которые должны поддерживать связь с подчиненными, давать им дополнительную мотивацию в отсутствии межличностного контакта, выстраивать атмосферу доверия, критически важную в изолированном друг от друга коллективе. Набор мягких навыков руководителей в этой сфере играет ключевую роль в мотивации и удержании.[4] Внедрение встреч с руководством для открытых обсуждений проблем, горизонтальной системы связей, психологической поддержки, этики «бирюзовой компании» делает рабочее место более привлекательным. Учитывая данные, что большинство работников организаций онлайн-образования относятся к поколению Z, то к ним применим следующий вывод исследований: чем чаще работодатель признает и принимает ментальную проблему сотрудника, тем на большее время готов работник остаться в компании.[5][6] Отсюда следует, что создание комфортной и не токсичной среды в компании снижает текучесть кадров.

Говоря о поддержании уровня конкурентоспособности предприятия и повышение квалификации уже нанятых работников, необходимо упомянуть введение в рабочий процесс искусственного интеллекта, позволяющего компаниям экономить на персонале. Благодаря автоматизации формирования и проверки домашних заданий у учителей, например, снижается нагрузка, повышается их многопрофильность. Также компании поощряют постоянное обучение через внутренние платформы и прохождение курсов повышения квалификации, где особенное внимание уделяется мягким навыкам.

Проведенное исследование показало, что в условиях дефицита кадров, отсутствия специальной подготовки работников в этой сфере и большой текучести кадров важнейшую роль в удержании, мотивации и развитии сотрудников организаций онлайн-образования играет формирование в компании позитивной и доверительной среды, развитие мягких навыков руководителей и работников, внедрение новых технологий.

Источники и литература

- 1) 1. Индекс российского edtech-рынка. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://edtechs.ru/?business=1&directions=7&audience=1,2&from=36&until=42>
- 2) 2. Индекс российского edtech-рынка. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://edtechs.ru/?business=1&directions=7&audience=1,2&from=10&until=9>
- 3) 3. Соловьев А., Дорофеева А. Исследование рынка онлайн-образования в России. 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://img-cdn.tinkoffjournal.ru/barometer-online-education-2020.pdf>
- 4) 4. Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>
- 5) 5. Индикаторы цифровой экономики: 2024 : статистический сборник / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; И60 Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 276 с.
- 6) 6. Erica Coe, Jenny Cordina, Kana Enomoto, Raelyn Jacobson, Sharon Mei, Nikhil Seshan. Addressing the unprecedented behavioral-health challenges facing Generation Z. 2022. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/addressing-the-unprecedented-behavioral-health-challenges-facing-generation-z?cid=other-eml-mtg-mip-mck&hlkid=95dc57bc3fb44b20b1f56cd8d2edce36&hctky=1926&hdpid=a2c5652a-9d00-4625-b760-1038b8c0cae0#/#/](https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/addressing-the-unprecedented-behavioral-health-challenges-facing-generation-z?cid=other-eml-mtg-mip-mck&hlkid=95dc57bc3fb44b20b1f56cd8d2edce36&hctky=1926&hdpid=a2c5652a-9d00-4625-b760-1038b8c0cae0#/)