

Б. В. Літовченко, кандидат економічних наук,
заступник завідувача кафедри менеджменту ЗЕД Академії митної
служби України
Ю. Є. Петруня, доктор економічних наук, перший проректор –
проректор з науково-педагогічної
роботи та інноваційної діяльності Академії митної
служби України

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ІННОВАЦІЯ

Стаття присвячена проблемам упровадження інновацій в організаційний процес. Аналізується природа інновацій. На прикладі впровадження дистанційного навчання розглядаються основні характеристики інновацій.

Статья посвящена проблемам внедрения инноваций в организационный процесс. Анализируется природа инноваций. На примере внедрения дистанционного обучения рассматриваются основные характеристики инноваций.

The article is devoted to the problems of innovations implementation in organizational process. The nature of innovations is analyzed. On the example of implementation of e-learning system the basic characteristics of innovations are demonstrated.

Ключові слова. Природа інновацій, характеристики інновацій, дистанційне навчання, професійна підготовка персоналу, управління змінами.

Вступ. Поняття “дистанційне навчання” виникло у другій половині ХХ ст., разом із появою і поширенням інформаційних технологій фахового навчання із використанням мереж Інтернет та Інтранет. Наприклад, у 2000 р. у США 92 % провідних корпорацій уже використовували навчання через Інтернет. Організації заощаджують 40–60 % коштів, що виділяються на навчання, закупаючи інтернет-курси. Наступним етапом стало використання дистанційного навчання в практиці здобуття вищої освіти за допомогою “відкритих університетів” у Європі [1] та США [2].

© **Б. В. Літовченко, Ю. Є. Петруня, 2011**

Наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. питання дистанційного навчання стали предметом дослідження теоретиків і практиків у галузі освіти на пострадянському просторі. Саме на цей час припадає не лише величезна кількість публікацій у наукових та періодичних виданнях, присвячених проблемам упровадження дистанційного навчання, а й створюються різноманітні проекти фірм, які започаткували ринок освітніх технологій [3–6].

Упровадження дистанційного навчання в Україні здобуло навіть державну підтримку. Починаючи з 2000 р., на державному рівні розроблено низку нормативних документів щодо імплементації дистанційного навчання в освітній простір: Закон України “Про національну програму інформатизації”, “Про заходи щодо розвитку національної складової глобальної інформаційної мережі Інтернет та забезпечення широкого доступу до цієї мережі в Україні”, “Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні”, “Програма розвитку системи дистанційного навчання на 2004–2006 роки” тощо [7]. У різноманітних концепціях, постановах, положеннях і програмах визначалися ефективність дистанційного навчання, його особливі характеристики, організація та способи впровадження.

На нашу думку, після 2006 р. (коли закінчився термін дії Постанови Кабінету Міністрів України від 23.09.2003 № 1494 “Про затвердження Програми розвитку системи дистанційного навчання на 2004–2006 роки”) відбулося певне зниження зацікавленості до дистанційного навчання. Можна сказати, нині дистанційне навчання в інформаційно-освітньому просторі України існує лише як фрагментарне явище. Можливо, причини цього у неправильному підході як до самої ідеї дистанційного навчання (як інструмента фахової підготовки, а не форми здобуття освіти), так і до процесу його впровадження в життя. Адже на всіх рівнях над цими питаннями працювали педагоги, програмісти, технічні спеціалісти, психологи, дизайнери, але не управлінці – спеціалісти з інновацій (одним із підтверджень цього може бути склад Координаційної ради при МОН України з реалізації програми розвитку системи дистанційного навчання на 2004–2006 роки) [7, 31–32].

Значною мірою як у теорії, так і на практиці відбулося еkleктичне змішання категорійного апарату дистанційного навчання (елементи дистанційного навчання – дистанційне навчання – система дистанційного навчання – організація дистанційного навчання, що призвело до унеможливлення його реалізації через процес постійного планування [8, 28]), з одного боку, так і перенесення акценту дистанційного навчання з фахової підготовки на загальноосвітню (заміна заочної форми навчання на дистанційну), з іншого. Це певною мірою нівелювало попередній досвід упровадження дистанційного навчання як інструмента, перш за все, підвищення кваліфікації персоналу організації.

Постановка завдання. Дистанційне навчання – це феномен організаційного нововведення як на мікро-, так і макрорівні. Його впровадження підпорядковується загальним положенням теорій організації та інноваційного менеджменту. Мета цієї статті полягає у визначенні філософії дистанційного навчання, перспектив його впровадження в організаційну систему.

Результати дослідження. Об'єктивна характеристика інновацій може бути досить широкою. Напевно, для суспільства ключове значення мають технологічні та управлінські інновації. У цьому аспекті можна сказати про те, що інновація – це відхилення від існуючої практики управління або технології, вона являє собою значну зміну встановленого рівня “фахової грамотності” (майстерності) в той момент, коли вона з'явилася.

Дослідження показують, що технологічні інновації приймаються швидше, ніж інновації в управлінській практиці. Водночас прийняття управлінської інновації більше прискорює впровадження технологічної інновації, ніж навпаки.

Взаємозв'язок між технологічними та управлінськими інноваціями найбільш наочно демонструється на прикладі аналізу інформаційних систем. Як тільки організації починають сприймати нову інформаційну технологію (технологічна інновація), одразу ж вдається зменшити кількість організаційних рівнів і персоналу, зайнятого обробкою інформації (управлінська інновація).

Промисловість інформаційних технологій (ІТ) розробляє нову технологію і програми, а організації, щоб зберегти конкурентоспроможність, використовують їх. Тут спрацьовує також елемент наслідування (імітації). Як тільки ці зміни виявилися, організації чинять тиск на промисловість ІТ, яка розробляє вже вдосконалене (нове) технічне і програмне забезпечення, і цикл повторюється знову.

Цікаво також простежити ставлення до змін у мікросередовищі організації. З упровадженням інновації відбувається емоційний опір змінам з боку персоналу. Далі йдуть технічні й технологічні непорозуміння, за якими настає черга тиску на адміністрацію щодо вдосконалень.

Інновації всередині організацій не випадкові; інновація тісно пов'язана з минулим та сучасним організацій.

Можна сказати про існування в організаціях, зокрема, таких форм інновацій. Перша – це запрограмована інновація, яка планується шляхом наукових досліджень та розробок продукту чи послуги. Незапрограмовані інновації відбуваються тоді, коли в організації є “резерв”: це означає, що ресурсів більше, ніж необхідно в даний момент. Тоді ці ресурси використовуються для інновації. Вони незапрограмовані тому, що організація не може точно передбачити, коли з'явиться такий своєрідний надлишковий ресурс. Інновація може бути вимушеною. Це відбувається в тому випадку, коли загострюється ситуація щодо стану організації, її конкурентоспроможності. Кризові явища змушують концентруватися на пошуках шляхів розв'язання проблеми.

Інновації можуть розвиватися всередині організації, а можуть бути нав'язані силами зовнішнього середовища.

Характеристики інновацій взаємодіють з характеристиками організацій, що їх упроваджують. Очевидно, що радикальніші інновації відбудуться там, де існує висока концентрація професіоналів. Велике значення мають також цінності домінантної коаліції (групи) в організації (яка тримає владу в організації). Якщо її цінності будуть близькі для всіх, то інновація вірогідніша. Крім цього, прийняття інновації тісно пов'язане з розміром організації, спеціалізацією, диференціацією та децентралізацією. Слід зауважити, що потрібно також урахувати цінності менеджерів нижньої ланки управління, оскільки їх погляди й інтереси мають бути досить сумісними з інновацією.

Якщо процес змін та інновації розглядати як політичний (ієрархічний) процес усередині організації, то можна чіткіше побачити роль цінностей еліти, тому що, “коли зміни не починаються зверху – вони не починаються ніколи”. Знову ж таки аналіз упровадження інновацій свідчить про те, що вони приймаються скоріше тоді, коли вже існують у споріднених організаціях.

Сам процес інновацій непростий. У сучасних умовах можна ідентифікувати дві стадії процесу інновації: ініціацію та здійснення. Можливе розширення цих стадій до чотирьох: оцінка, ініціація, здійснення і рутинізація. Проте в будь-якому випадку загальна думка така, що для успішної інновації на кожній стадії потрібно особливе організаційне розташування. Тобто на стадії ініціювання бажана децентралізація, водночас на стадії здійснення краще застосовувати більш централізований підхід. З іншого боку, практика успішних організацій свідчить про протилежне – ініціатива завжди починається з верхніх рівнів ешелону влади організації.

Як уже зазначалося, до інновації може змусити вплив інших організацій. Тобто замість того, щоб приймати власне рішення про введення інновацій, організації змушені їх упроваджувати.

Існує ще одна форма впливу навколишнього середовища на інновацію – вплив держави. Державна політика може сприяти чи перешкоджати інноваціям в організаціях. Це відомий факт, але практика діяльності держави як регулятора свідчить про те, що ефективна реалізація цього положення – досить складна справа.

Як правило, організації схильні до консерватизму, а отже інновації впроваджуються досить складно. Упровадження інновацій значною мірою залежить від бажання та можливостей керівників вищої ланки

управління, оскільки саме вони відповідальні за життєдіяльність організації. Успіх нововведень, пов'язаних з технологічними інноваціями, залежить також від мислення і вмінь управлінських кадрів з відповідною підготовкою та освітою.

Говорячи про тенденції, можна зазначити, що в сучасних організаціях змінюються принципи управління колективами, тобто відбувається певне поширення внутрішньої автономії. Зменшується роль гнобительського контролю та авторитарного лідерства. Зрозуміло, що йдеться лише про загальну світову тенденцію, а не про абсолютний процес. Викликом і новим умінням для менеджерів стає підтримка взаємозв'язків між колективами, а це потребує культуротворчих процедур усередині організації. Саме таким фактором може бути інноваційність як визнання значущості новизни (нових задумів, рішень тощо) [9, 317–318; 10, 6; 11, 9–11].

Внутрішнє й зовнішнє оточення сучасних організацій – це середовище безперервних і досить швидких змін, і саме інноваційна організаційна культура сприяє креативності працівників і організації в цілому, обумовлює більшу здатність організації до ефективної взаємодії з таким турбулентним середовищем.

Дистанційне навчання може розглядатися як оригінальний приклад організаційної інновації (як технологічної, так і управлінської), що йому притаманні всі її основні характеристики, від яких залежить можливість прийняття чи неприйняття організацією інновацій.

Витрати. Витратні фактори включають два елементи – економічний і соціальний. Економічні витрати складаються з початкової вартості прийняття інновації або нової програми і поточних витрат на її підтримку. Соціальні витрати означають зміну умов взаємодії всередині організації в міру того, як індивіди отримують чи втрачають владу у зв'язку з новими розробками. Можливо, що противники запропонованої зміни будь-які витрати вважатимуть надмірними, а прихильники, навпаки, – занижкими.

Витрати на впровадження дистанційного навчання в систему організації включають два основних елементи: придбання (розробку) програмного забезпечення (саме системи дистанційного навчання, вартість якої становить зараз 100–300 тис. грн) та залучення професіоналів, які забезпечують управління системою (витрати залежатимуть від ряду факторів – масштаби організації, фінансовий потенціал тощо).

Разом із тим фахівці, які проводять традиційне навчання (лекції, семінари тощо), втрачатимуть свої потенційні доходи. Наприклад, за 72-годинною програмою підвищення кваліфікації керівників митних органів в Академії митної служби України це може становити приблизно 25 тис. грн. Зрозуміло, що така перспектива неприваблива для них.

До того ж упровадження дистанційного навчання передбачає перегляд організаційної структури і певний перерозподіл влади. Це також проблема і потенційно “непривабливе явище” для окремих членів організації.

Ефективність. Ефективніша інновація отримає перевагу перед менш ефективною для існуючої ситуації чи альтернативної інновації.

Загалом, упровадження дистанційного навчання може дати прямий ефект протягом відносно нетривалого часу, скажімо, двох років. Як зазначалося вище, впровадження курсів у системі дистанційного навчання може мати переваги. Для наочності запропонуємо витрати часу на вивчення курсу за традиційною і дистанційною формою навчання, яке проводилося в Академії митної служби України (табл. 1).

Таблиця 1

Орієнтовні витрати часу на забезпечення навчального курсу

“Дисциплінарний статут митної служби України” (год)

№ з/п	Види робіт	Традиційна форма	СДН
1	Розробка курсу і тестів	20	20
2	Проведення занять	5	–
3	Тестування	7	–
4	Перескладання тестів	5	–
5	Перевірка тестування	6	–
6	Аналіз результатів	7	0,5
	Усього	50	20,5

Комунікаційна наочність. Вірогідність інновації залежить від міри бачення (ясності) результатів. Наприклад, на користь упровадження дистанційного навчання в системі професійної підготовки персоналу свідчать організаційні результати різних типів. Проведений авторами аналіз діяльності комерційних (“ПриватБанк”) і некомерційних (Державна митна служба України) організацій показує, коли між досягненням стратегічних показників і наявністю вищої освіти, відповідної посаді, кореляція становить 0,5–0,6, то між системою професійної підготовки персоналу з використанням дистанційного навчання і цими показниками вона сягає вже 0,7–0,8 [12, 30].

Сумісність. Чим інновація сумісна з існуючою системою, тим більша вірогідність її прийняття. Це означає, що організації мають бути консервативними у своїх інноваціях чи технологічній політиці, оскільки те, що “легко суміщається”, не може бути радикальним. Чим складніша інновація, тим менша вірогідність її прийняття. У цьому знову ж таки є відбиток консерватизму організації. Тому скоріш за все система дистанційного навчання має більшу вірогідність упровадження в комплексних організаціях (з високим рівнем організаційних знань), ніж у системі вищої освіти, яка традиційно вважається консервативною. Але це абсолютно не означає, що система вищої освіти не досить сприятлива сфера: йдеться лише про порівняння, оцінку передумов.

Місце походження. Якщо інновація народилася всередині організації, у неї більше шансів бути прийнятою. Це ґрунтується, зокрема, на довірі до джерела інновації. Якщо дистанційне навчання нав’язується “зверху”, його впровадження, зокрема з позиції стратегічного менеджменту, має невеликі шанси на успіх [13, 66].

Терміни. У деяких випадках інновація має сенс, якщо вона прийнята в конкретний час або в конкретній поступальності розвитку організації. Чи можливе повернення до попереднього стану організації, чи рішення безповоротне? У зв’язку з цим виникає питання, чи можна розрізнити інновацію й технологічну політику? Чи можна випробувати її в короткостроковій перспективі, чи потрібно думати про далеке майбутнє? Упровадження дистанційного навчання в структуру організації напевно веде до безповоротних змін. Як було зазначено вище, спочатку персонал досить насторожено ставиться до інновації (мотивуючи тим, що “в нас немає часу вчитися – ми приносимо прибуток (надходження до бюджету)”, але далі йде звикання (прийняття) до нової форми навчання. Цьому може суттєво сприяти й постійний тиск з боку керівництва. Потім настає момент, коли організація починає ставити перед управліннями дистанційного навчання нові вимоги щодо вдосконалення процесу професійної підготовки (нових управлінських і технічних інновацій).

Певною мірою це пов’язано з теорією розвитку організації як людини, зокрема управління змінами, проектним менеджментом і так званою “кривою Кюблер Росс” (рис. 1).

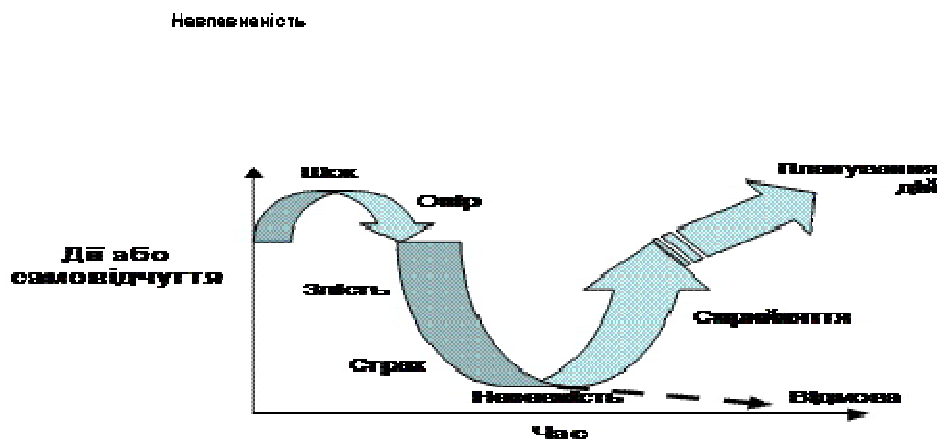


Рис. 1. Процес управління змінами

Середовище. Як не парадоксально, але дистанційне навчання найефективніше впроваджується в умовах загострення ситуації для організації, накопичення певних проблем, зокрема фінансового характеру. Наприклад, “ПриватБанк” почав створювати власну систему безперервної професійної підготовки персоналу з використанням дистанційного навчання у 1998 р. Перехід до дистанційної форми підвищення кваліфікації працівників митних органів почався у 2009 р. (загострення проблеми бюджетного фінансування організації). Можливо, проблеми реалізації Концепції розвитку дистанційної освіти в Україні спричинено відносно стабільним розвитком національної економіки у 2002–2004 рр.

Висновки. Насправді характеристики, що наведені вище, свідчать про те, що з найбільшою вірогідністю приймаються найменш радикальні інновації. Інновації не переступають поріг організації за допомогою автоматичного прийняття. Характеристики інновації тісно пов’язані з характеристиками

організації. У свою чергу, характеристики інновації разом з характеристиками організації впливають на стан навколишнього середовища.

Література

1. Farrel Glen. The Development of Virtual Education: A global perspective. The Commonwealth of Learning, 1999.
2. Athey T. H. Nontraditional Universities Challenge Twenty-First-Century High Education // On the Horizon. – 1998. – Volume 8. – Number 5.
3. Кухаренко В. М. Дистанційне навчання: умови застосування. Дистанційний курс : навчальний посібник / Кухаренко В. М., Рибалко О. В., Сиротенко Н. Г. ; за ред. В. М. Кухаренка. – 3-тє вид. – Харків : НТУ “ХПП”, Торсінг, 2002. – 320 с.
4. Андреев А. А. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация / А. А. Андреев, В. И. Солдаткин. – М. : Изд-во МЭСИ, 1999. – 196 с.
5. УНИАР – три покоління систем дистанційного навчання // Управление персоналом. – 2003. – № 9. – С. 7–12.
6. Сервер Євразійської асоціації дистанційного навчання (ЄАДН) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eado.ru>
7. Інформаційний вісник вищої освіти. – 2005. – № 17.
8. Літовченко Б. В. Людина в управлінні / Літовченко Б. В. – Дніпропетровськ : АМСУ, 2004. – 99 с.
9. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Холл Р. Х. – СПб. : Питер, 2001. – 512 с.
10. Pennings J. W. On the Nature of New technology as Organizational Innovation / New Technology in Organizational Innovation; The Development and Diffusion of Microeconomics. – Cambridge : MA: Ballinger. – 520 p.
11. Джусов О. А. Інноваційний розвиток світової економіки: інвестиційний аспект : монографія / О. А. Джусов, Н. П. Мешко та ін. – Донецьк : Юго-Восток, 2009. – 278 с.
12. Кредісов А. Стратегічний менеджмент на початку ХХІ ст.: зміна парадигми / А. Кредісов, Б. Літовченко // Економіка України. – 2011. – № 2 (591).
13. Літовченко Б. В. Стратегічне управління : навчальний посібник / Літовченко Б. В. – Дніпропетровськ : Нова ідеологія, 2008. – 109 с.