

Меньщикова Анастасия Романовна

магистрант

ФГАОУ ВО «Томский государственный
университет систем управления и радиоэлектроники»

г. Томск, Томская область

DOI 10.31483/r-112248

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ: НАПРАВЛЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация: в условиях стремительно меняющегося мира современности система корпоративного обучения становится критически важным элементом конкурентоспособности компаний. В статье рассматриваются ключевые направления развития систем корпоративного обучения, их значимость для организаций и основные тенденции. Обсуждаются методы исследования в этой области и результаты, показывающие влияние корпоративного обучения на успех компании.

Ключевые слова: корпоративное обучение, развитие персонала, кадровый потенциал, цифровизация обучения, адаптация сотрудников, тренды в обучении.

Современные подходы к корпоративному обучению отличаются разнообразием и гибкостью [1]. Они включают в себя цифровые платформы, онлайн-курсы, интерактивные методы и игровые элементы, которые делают процесс обучения более эффективным и увлекательным [2]. Персонализация и адаптация обучающих программ к индивидуальным потребностям сотрудников позволяют достигать высоких результатов и способствуют долгосрочному развитию кадрового потенциала.

Цель данной статьи – рассмотреть основные направления развития систем корпоративного обучения, их значение для компании и ключевые тенденции в этой области. Мы проанализируем преимущества и недостатки различных мето-

дов обучения, их влияние на эффективность работы сотрудников и конкурентоспособность организации. Кроме того, будет уделено внимание стратегическим аспектам управления корпоративным обучением, которые позволяют компаниям достигать устойчивого роста и успешно адаптироваться к изменениям внешней среды.

Корпоративное обучение – это систематический и организованный процесс, посредством которого организации облегчают приобретение знаний, навыков и способностей сотрудниками для выполнения своих текущих и будущих ролей и достижения организационных целей [3].

Направления развития системы корпоративного обучения.

1. Цифровизация и онлайн-обучение. Одним из основных направлений развития является цифровизация процесса обучения. Внедрение онлайн-платформ, вебинаров и виртуальных классов позволяет обеспечивать доступ к обучающим материалам в любое время и в любом месте.

2. Персонализация обучения. Персонализированный подход к обучению становится все более популярным. Разработка индивидуальных программ обучения, учитывающих потребности и способности каждого сотрудника, позволяет добиться более высоких результатов.

3. Геймификация процесса обучения. Внедрение игровых элементов в процесс обучения способствует повышению мотивации сотрудников и вовлеченности в процесс. Игры, конкурсы, системы вознаграждений и рейтингов помогают сделать обучение более интересным и захватывающим, что ведет к лучшему усвоению материала.

4. Обучение на рабочем месте. Одним из эффективных методов является обучение на рабочем месте (on-the-job training). Этот метод позволяет сотрудникам получать практические навыки непосредственно в процессе выполнения своих рабочих обязанностей.

5. Интерактивные технологии и виртуальная реальность. Использование интерактивных технологий и виртуальной реальности открывает новые возможно-

сти для корпоративного обучения. Виртуальные симуляции позволяют моделировать различные рабочие ситуации и тренировать сотрудников в безопасной и контролируемой среде.

б. Оценка и анализ эффективности обучения. Важно не только проводить обучение, но и регулярно оценивать его эффективность. Использование различных методов оценки, таких как тестирование, опросы, анализ производительности и обратная связь от сотрудников, помогает выявлять сильные и слабые стороны программ обучения и вносить необходимые коррективы.

Эффективное корпоративное обучение способствует повышению производительности труда, улучшению качества работы и снижению текучести кадров [4]. Сотрудники, регулярно проходящие обучение, становятся более компетентными и уверенными в своих силах, что положительно влияет на их мотивацию и лояльность к компании [2].

Система корпоративного обучения включает в себя определенные процессы и структуры, обеспечивающие управление этими процессами. Виды корпоративного обучения, которые стали естественными и традиционными еще во времена плановой экономики, в настоящее время нуждаются в значительном совершенствовании [5].

Индивидуальные учебные планы и программы, разработанные заранее, являются основой планового систематизированного корпоративного обучения сотрудников на протяжении всей их профессиональной деятельности. Учебные и методические материалы (учебные пособия, рабочие тетради, обучающие средства, диагностические материалы и т. д.) играют ключевую роль, определяя успешность, результативность и экономическую эффективность корпоративного обучения.

Корпоративное обучение имеет ряд преимуществ. Стратегически оно направлено на цели и задачи предприятия с учетом его специфики. Для персонала обучение ориентировано на конкретные группы сотрудников и доступно всем категориям работников. В системе управления персоналом корпоративное

обучение улучшает качество программ оценки, обучения и развития сотрудников, оптимизирует ресурсы и временные затраты, а также предусматривает регулярный мониторинг учебных курсов.

Карьерные планы и индивидуальные планы повышения квалификации являются основополагающими элементами корпоративного обучения, расширяющими его понимание и значимость. На рисунке 1 изображены виды корпоративного обучения.



Рис. 1. Основные виды корпоративного обучения

Развитие системы корпоративного обучения требует внедрения инновационных подходов, таких как цифровизация, персонализация, игровые элементы и использование интерактивных технологий. Эти методы не только повышают мотивацию и вовлеченность сотрудников, но и позволяют более эффективно и гибко адаптировать обучение к индивидуальным потребностям каждого работника.

Эффективное корпоративное обучение способствует повышению производительности труда, улучшению качества работы и снижению текучести кадров. Компании, которые вкладывают ресурсы в развитие своих сотрудников, полу-

чают значительные преимущества в виде более компетентного, мотивированного и лояльного персонала. Это, в свою очередь, обеспечивает устойчивое развитие и конкурентоспособность организации на рынке.

Список литературы

1. Сучкова Е.Е. Функции коммуникационного менеджмента в управлении персоналом / Е.Е. Сучкова, А.В. Полянин // Проблемы эффективного использования научного потенциала общества. – 2017. – С. 105–107. EDN ZDYLWT

2. Иванова С.А. Развитие системы корпоративного обучения: современные тенденции и перспективы / С.А. Иванова, Е.В. Петрова // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2018. – №3. – С. 123–135.

3. Родионова О.В. Перспективы развития системы корпоративного обучения на основе персонализации / О.В. Родионова, Е.А. Егорова // Корпоративное управление и устойчивое развитие. – 2019. – Т. 2. №2. – С. 153–162.

4. Васильева М.С. Измерение эффективности корпоративного обучения: методологические подходы и практические аспекты / М.С. Васильева, Ю.А. Сидорова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика и право. – 2020. – Т. 16. №4. – С. 1049–1063.

5. Баранова Е.А. Влияние технологий на развитие корпоративного обучения / Е.А. Баранова, А.В. Смирнова // Вестник Московского государственного университета управления имени С. Орджоникидзе. – 2021. – №1. – С. 127–136.

6. Кочеткова А.А. Корпоративная культура обучения: факторы формирования и развития / А.А. Кочеткова, И.П. Романова // Управление человеческими ресурсами. – 2022. – №1 (29). – С. 25–35.