

ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

THE POSSIBILITIES OF A DIGITAL CORPORATE TRAINING SYSTEM

ПОЛУЧЕНО 06.11.2024 ОДОБРЕНО 12.11.2024 ОПУБЛИКОВАНО 28.02.2025

УДК 355.237.1

DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-1-61-65



КАШТАНОВА Е.В.

Канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

KASHTANOVA E.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: kashtanova@mail.ru



ЛОБАЧЕВА А.С.

Канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

LOBACHEVA A.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: personal.guu@mail.ru



АШУРБЕКОВ Р.А.

Канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ASHURBEKOV R.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management, State University of Management, Moscow

e-mail: rafash@mail.ru

Аннотация

В статье представлены роль и значение цифровой корпоративной системы обучения в организации. Авторы определяют преимущества цифрового корпоративного обучения, которые имеют целью повышение вовлеченности персонала и эффективности усвоение учебного материала. Представлены этапы построения корпоративной цифровой системы обучения и описаны необходимые ресурсы для ее обеспечения. Показано, что существенным элементом корпоративной цифровой системы обучения является правильный выбор кадрового обеспечения для ее успешного внедрения и функционирования. Также авторы отмечают, что значительным элементом корпоративной системы обучения является организация обучения на основе процесса геймификации, в связи с чем в статье приводятся различные способы, способствующие, как «оживлению» самого учебного процесса, так и повышению вовлеченности работников в процесс обучения.

Ключевые слова: корпоративная система обучения, цифровое обучение, учебный контент, дистанционное обучение, онлайн-курсы, вебинары, геймификация обучения, корпоративная система обучения.

Abstract

The article presents the role and importance of a digital corporate learning system in an organization. The authors identify the advantages of digital corporate training, which are aimed at increasing staff engagement and effective learning of educational material. The stages of building a corporate digital learning system are presented and the necessary resources for its provision are described. It is shown that an essential element of the corporate digital learning system is the correct choice of personnel support for its successful implementation and functioning. The authors also note that a significant element of the corporate training system is the organization of training based on the gamification process, in connection with which the article provides various ways that contribute to both «revitalizing» the educational process itself and increasing employee involvement in the learning process.

Keywords: corporate learning system, digital learning, educational content, distance learning, online courses, webinars, gamification of learning, corporate learning system.

Современные тенденции развития предприятий и организаций требуют от работников постоянного профессионального роста и освоения новых знаний и навыков, соответствующих времени. Регулярно реализуемые в компании образовательные программы способствуют поднятию профессионального уровня сотрудников, что является важным аспектом в управлении развитием персонала и важнейшей обязанностью руководства компании [2].

Одной из основных целей корпоративного обучения персонала является повышение профессионального уровня сотрудников. Обучение позволяет сотрудникам освоить новые технологии, методы работы, техники управления и другие инструменты, необходимые для выполнения своих задач [9]. Особую роль играет в этом вопросе создание цифрового контента для развития корпоративной системы обучения персонала. Однако при создании цифрового образовательного контента разработчик должен помнить следующую истину: «Если мы хотим успешно внедрить и распространить дистанционное обучение, нам необходима «новая культура обучения». Не повторять то, что происходит при очном обучении «лицом к лицу» в цифровом масштабе — главная задача придания цифровому обучению нового импульса с точки зрения вовлеченности персонала предприятий и организаций в данный процесс обучения.

Рынок цифрового обучения постоянно развивается, в связи с уходом иностранных цифровых образовательных платформ, наблюдается активизация российских разработчиков. В связи с этим становится особенно актуальным формирование интегрированной системы создания цифрового обучения сотрудников [12].

Для того чтобы обучение в дистанционном формате состоялось, компания должна обеспечить внедрение следующих важных элементов — самой управляющей функции *LMS* и индивидуального учебного контента, сформированного с учетом потребностей обучающихся.

Система управления обучением — это интегрированное программное обеспечение, задача которого — координировать непосредственно организацию процесса обучения.

Система цифрового обучения представляет собой любой вариант организации обучения, во время которого происходит реализация цифрового контента в целях эффективного использования широкого диапазона существующих практик, в том числе виртуальное и смешанное обучение.

Внедрение интегрированной платформы позволяет создать централизованный репозиторий, включающий в себя многообразие учебных материалов, в том числе лекции, программы обучения и курсы с углубленным изучением различных предметов [8]. Этот подход не только упрощает процесс распределения образовательного контента и его последующего управления, но и облегчает наблюдение за прогрессом сотрудников. Существенную часть корпоративной программы обучения должны составлять тренинги и блоки развития soft skills. После подобного курса участники более эффективно проводят собрания, умеют интересно выступать на профессиональные темы, лучше управляют конфликтами внутри своего подразделения, на новом уровне выстраивают коммуникацию со своими сотрудниками, уделяют больше внимания развитию подчиненных. Благодаря системности обучения даже опытные профессионалы находят зоны для развития и роста.

Доступ к необходимым учебным ресурсам при цифровом обучении становится более гибким и оперативным, что способствует удобству пользователей [3]. Регистрация всех участников в единой базе данных обеспечивает им возможность получения персонализированных заданий через индивидуальные аккаунты, а также доступ к разнообразным

образовательным программам, от базовых до специализированных.

Создание учебного контента, в том числе электронные курсы и различные образовательные ресурсы, осуществляется с учетом уникальных требований и особенностей каждой организации. Кроме того, для обучения используются стандартизированные программы, которые охватывают области, такие как командное взаимодействие, эффективное планирование времени и работа с определенным программным обеспечением, например, с *Outlook* [4].

Внедрение системы цифрового обучения на предприятии разворачивается через пять основных шагов:

- исследование доступных образовательных инструментов;
- определение подходящей системы управления обучением исходя из уникальных требований и целей бизнеса;
- разработка стратегии электронного образовательного процесса;
- реализация и маркетинговая поддержка обновленного метода обучения;
- анализ эффективности внедренной образовательной системы.

На стартовом этапе процесса разрабатывается специализированная трехуровневая структура, охватывающая самостоятельное управление процессами, обеспечение контентом и создание уникальных учебных материалов. Это позволяет создать обширную базу данных и обеспечить беспрепятственный доступ сотрудников к необходимым ресурсам, таким как онлайн-курсы, видеосеминары, вебинары, социальные сети и специализированные программы обучения.

Дистанционное обучение может быть реализовано различными способами, основные из них приведены на рис. 1.

Чат-занятия — учебные занятия, осуществляемые с использованием чат-технологий. Данные занятия проводятся синхронно, то есть все участники имеют одновременный доступ к чату

Веб-занятия — дистанционные занятия, семинары, деловые игры, лабораторные работы, практикумы и другие формы учебных занятий, проводимых с помощью средств телекоммуникаций и других возможностей Интернета

Веб-форумы — форма работы пользователей по определённой теме или проблеме с помощью записей, оставляемых на одном из сайтов с установленной на нем соответствующей программой

Телеконференция — метод проведения дискуссии и набор услуг, применяемый для коммуникации пользователей путём передачи и обработки текста, речи и видео на базе программно-технической среды

Корпоративная база знаний — способ создания корпоративной памяти, который может активно применяться для обучения новых сотрудников, для реализации карьерных возможностей сотрудников и для создания инструментов управления знаниями в компании

Рис. 1. Варианты реализации корпоративного цифрового обучения персонала

Для создания эффективного и интерактивного обучающего контента, включающего в себя тесты, видеоуроки, анимированные и текстовые материалы, необходимо использовать качественный редактор курсов [1]. Этот инструмент должен поддерживать создание динамичных обучающих программ, включая возможности для создания слайд-

шоу и интеграции аудиовideo-материалов для более эффективного усвоения информации. Кроме этого, необходима целая команда разработчиков онлайн курсов, представленная на рис. 2.

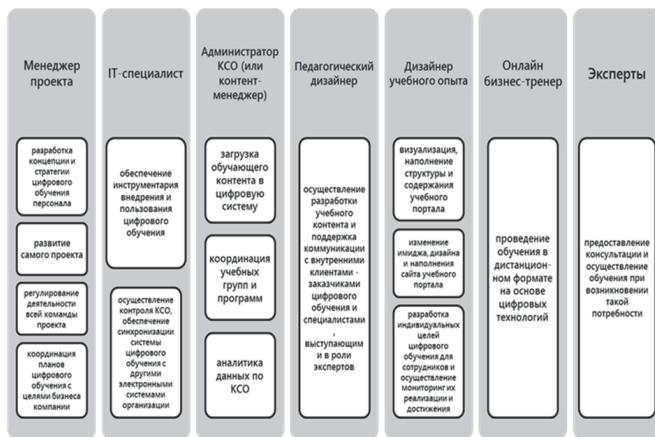


Рис. 2. Кадровое обеспечение разработки и внедрения системы цифрового корпоративного обучения

Для расширения и «оживления» образовательного опыта желательно включение в программу корпоративного обучения элементов геймификации.

Рассмотрим основные игровые элементы, которые уже доказали свою эффективность в мире *HR*. От баллов до бейджей — каждый из этих инструментов имеет свою роль в эпическом квесте по улучшению производительности и вовлеченности сотрудников.

1. **Баллы XP (опыт):** сотрудники зарабатывают баллы опыта за каждый успешно выполненный проект. Как и в видеоиграх, они «повышают уровень», получая доступ к новым «навыкам» или корпоративным привилегиям. Пример: финансовая компания увидела рост производительности на 20%, когда ввела систему *XP* для отслеживания прогресса в обучении.
2. **Бейджи и награды:** эти виртуальные «трофеи» отмечают достижения сотрудников, признавая их мастерство в определенных областях. Пример: логистическая компания вручает бейджи за инновационные идеи, что привело к удвоению числа предложенных и реализованных проектов за год.
3. **Лидерборды:** таблицы лидеров создают дружественную конкуренцию, стимулируя сотрудников превзойти коллег. Пример: ИТ-компания использовали лидерборды для отслеживания продаж, и команды увеличили свои показатели на 25% в попытках забраться на вершину рейтинга.
4. **Задания и квесты:** повседневные задачи превращаются в квесты, принося сотрудникам чувство приключения. Пример: ИТ-стартап устроил месячный хакатон, где разработчики «спасали код от багов», и сократил время на устранение ошибок в два раза.
5. **Игровые сессии и симуляции:** ролевые игры и симуляции помогают сотрудникам научиться решать сложные задачи в безопасной и контролируемой среде. Пример: банк ввел финансовую стратегическую игру для менеджеров, что улучшило их способности в принятии важных решений на 30%.

Эти игровые элементы не только делают работу более интересной, но и повышают лояльность, мотивацию и в конечном итоге — результаты.

Другие форматы, оживляющие цифровое обучение, представлены в табл. 1.

Таблица 1
Форматы, оживляющие цифровое обучение

Формат	Контент	Цель
Аудиоподкасты	Истории успеха в компании	Изменения, поддержка атмосферы в компании, трансляция корпоративной культуры
Видеоподкасты	Тьюториалы — обучающие видео, видеокурсы, интервью с ведущими сотрудниками	
Блог на корпоративном сайте	Дискуссионные чаты или форумы, посвященные учащимся определенного курса, обмен ресурсами по темам	Создание системы обратной связи, повышение уровня доверия сотрудников к обучающим программам
Социальная сеть, интернет-порталы	Фотографии и видеозаписи сотрудников, которые прошли обучение, как демонстрация удовольствия от программы	Удовлетворенность сотрудников, прошедших обучение, двусторонняя коммуникация
Тесты	Проверка усвоения материалов обучения, в режиме тестирования или через режим геймификации	Проверка знаний, самопроверка
VR@AR технологии	Симуляции, имитирующие события в сознании обучающегося	Обеспечение полного погружения
Чат с экспертом	Дискуссии всех участников обучения друг с другом и с экспертами	Эксперты-консультанты модерируют пространство, куда можно прийти с вопросом, не бояться его задать и оперативно получить ответ

В России предприятия активно применяют технологии виртуальной реальности для развития профессиональных умений своих работников. Образовательные VR-системы открывают перед сотрудниками двери в инновационные, взаимодействующие миры, где они могут осваивать ключевые умения на практике.

Так, например, работники могут осваивать мастерство преодоления опасных ситуаций, не подвергая себя реальной опасности, благодаря виртуальным тренажерам, или улучшать свои коммуникационные способности, участвуя в виртуальных диалогах. Поэтому данное проектное предложение разработано с целью использовать те мощности обучения, которые у компании имеются, но о которых она не знает и не использует на практике.

Преимущества цифрового формата обучения заключаются в следующих аспектах.

1. **Высокая эффективность обучения.** Технология виртуальной реальности, например, позволяет симулировать определенную опасную рабочую среду, которая является безопасной для работника, но при этом позволяет ему тренировать определенные навыки и развивать компетенции без риска для жизни [11].
2. **Качественное усвоение учебного материала.** Использование цифровых возможностей увеличивает эффективность запоминания учебного материала до 75%, что значительно выше, чем при традиционных методах обучения. Работники могут использовать накопленные знания на практике, благодаря чему им удается быстрее и легче запоминать информацию.
3. **Экономия ресурсов.** Вместо разработки физических тренажерных средств и учебных моделей, стало возможным

Таблица 2

Способы повышения вовлеченности сотрудников в цифровое корпоративное обучение

Инструменты повышение мотивации и вовлеченности	Содержание
Механизмы социального обучения	<ul style="list-style-type: none"> • работа участников в парах; • объединение в мини-группы; • групповые чаты; • публичная отчетность с возможностью комментировать; • взаимодействие с куратором
Формальные и статусные элементы	<ul style="list-style-type: none"> • сертификаты; • допуск к следующей ступени обучения
Напоминания о текущих учебных событиях	<ul style="list-style-type: none"> • напоминание через телеграм-ботов; • e-mail рассылка; • узконаправленный таргет
Механика курса	<ul style="list-style-type: none"> • стоп-уроки; • дедлайны; • график открытия новых уроков; • расписание живых эфиров и групповых встреч; • домашние задания и отчеты; • итоговый проект/экзамен/защита
Элементы геймификации и вовлечения	<ul style="list-style-type: none"> • креативная концепция курса; • соревнования; • рейтинги; • баллы; • награды и бонусы; • квизы

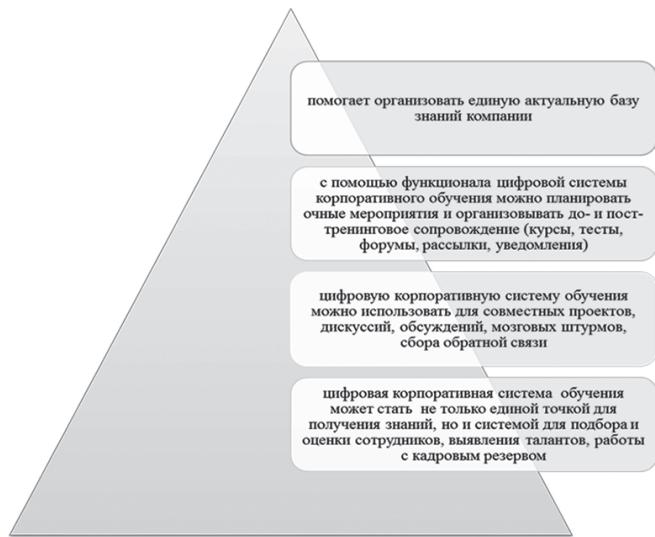


Рис. 3. Возможности цифровой корпоративной системы обучения

Возможности цифровой системы позволяют распознать специализированные обучающие курсы, документы, звуковые ролики и видеоматериалы, презентации. Материалы можно объединить в комплексную обучающую программу, настроить последовательность занятий, оценочные критерии и выдачу сертификатов [6; 7].

Процесс перехода из очного формата в формат цифрового обучения представлен на рис. 4.



Рис. 4. Процесс перевода корпоративного обучения персонала в онлайн формат

Для повышения мотивации и вовлеченности в цифровое корпоративное обучение персонала используются различные способы, представленные в табл. 2.

Система цифрового корпоративного обучения, таким образом, необходима для удобства пользования ею всеми сотрудниками, качественного контроля эффективности, анализа и тестирования. *LMS* обеспечивает адаптацию новых сотрудников, подготовку кадрового резерва, обучение партнеров и клиентов, проведение аттестаций, создание профессиональных сообществ как внутри компании, так и за ее пределами, что в итоге способствует формированию внутренней базы знаний.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдулова Т.Г. Роль цифровых инноваций в отборе, обучении персонала транспортной отрасли [Текст] / Т.Г. Абдулова, Г.П. Гагаринская // В сборнике «Пространство колеи 1520: проблемы, потенциал, перспективы». Сборник трудов Межвузовской студенческой научно-практической конференции с международным участием. — М., 2024. — С. 126–134.
2. Бардокина Е.Д. Онлайн обучение как элемент развития персонала организации в условиях цифровизации [Текст] / Е.Д. Бардокина // Наука и образование XXI века: актуальные вопросы теории и практики. — Чебоксары: Экспертно-методический центр, 2021. — С. 69–73.
3. Гурова Е.В. Обучение сотрудников: современный взгляд на проблемы освоения новых навыков и компетенций [Текст] / Е.В. Гурова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — Т. 13. — № 1. — С. 33–38.
4. Захаров Д.К. Создание корпоративного портала в качестве инструмента управления персоналом в организации [Текст] / Д.К. Захаров, Е.В. Каштанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 5. — С. 66–70.
5. Казначеева С.Н. Инновационные методы обучения персонала в организации [Текст] / С.Н. Казначеева, Е.А. Чел

- нокова, А.С. Челноков [и др.] // Вестник Евразийской науки. — 2020. — № 1. — С. 2–9.
6. Каштанова Е.В. Современные тенденции в области корпоративного обучения персонала [Текст] / Е.В. Каштанова, А.С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — № 2. — С. 50–55.
 7. Павлова А.М. Обучение персонала в онлайн-формате: возможности и ограничения [Текст] / А.М. Павлова // Профессиональное образование и рынок труда. — 2021. — № 3. — С. 99–104.
 8. Пешкова А.А. Цифровизация управления персоналом как тренд настоящего времени [Текст] / А.А. Пешкова // Актуальные вопросы управления персоналом. — М.: Эдельвейс, 2023. — С. 304–308.
 9. Сайгина Е.В. Особенности корпоративного обучения персонала разного социального возраста на современном предприятии [Текст] / Е.В. Сайгина // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. — 2023. — № 1. — С. 61–74.
 10. Спиридонова А.О. Качество корпоративного обучения как фактор эффективности бизнес-процессов предприятия [Текст] / А.О. Спиридонова // Инновационные аспекты обеспечения качества образования. — СПб.: Мультидисциплинарные исследования, 2020. — С. 71–74.
 11. Таганова Е.Н. Цифровизация в социально-трудовых отношениях: тенденции и перспективы [Текст] / Е.Н. Таганова // В сборнике «Цифровая трансформация социальных и экономических систем». Материалы международной научно-практической конференции. — М., 2023. — С. 637–644.
 12. Тимашева А.С. Корпоративное обучение и корпоративные университеты в России [Текст] / А.С. Тимашева // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. — М.: Эдельвейс, 2020. — С. 225–231.

REFERENCES

1. Abdulova T.G., Gagarinskaya G.P. Rol' tsifrovyykh innovatsij v otbore, obuchenii personala transportnoj otrassli // V sbornike: Prostranstvo kolei 1520: problemy', potentsial, perspektivy'. Sbornik trudov Mezhvuzovskoj studencheskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodny'm uchastiem. M., 2024. S. 126–134.
2. Bardokina E.D. Onlajn obuchenie kak element razvitiya personala organizatsii v usloviyakh tsifrovizatsii // Nauka i obrazovanie XXI veka: aktual'ny'e voprosy' teorii i praktiki. Cheboksary: E'kspertno-metodicheskij tsentr, 2021. S. 69–73.
3. Gurova E.V. Obuchenie sotrudnikov: sovremennyj vzglyad na problemy' osvoeniya novy'kh navy'kov i kompetentsij // Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii, 2024, v. 13, no. 1, pp. 33–38.
4. Zaxarov D.K., Kashtanova E.V. Sozdanie korporativnogo portala v kachestve instrumenta upravleniya personalom v organizatsii // Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii. 2022, v. 11, no. 5, pp. 66–70.
5. Kaznacheeva S.N., Chelnokova E.A., Chelnokov A.S. i dr. Innovatsionny'e metody' obucheniya personala v organizatsii // Vestnik Evrazijskoj nauki, 2020, no. 1, pp. 2–9.
6. Kashtanova E.V., Lobacheva A.S. Sovremenny'e tendencii v oblasti korporativnogo obucheniya personala // Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii. 2022, no. 2, pp. 50–55.
7. Pavlova A.M. Obuchenie personala v onlajn-formate: vozmozhnosti i ograniceniya // Professional'noe obrazovanie i ry'nek truda, 2021, no. 3, pp. 99–104.
8. Peshkova A.A. Tsifrovizatsiya upravleniya personalom kak trend nastoyashhego vremeni // Aktual'ny'e voprosy' upravleniya personalom. M.: E'del'vejs, 2023, pp. 304–308.
9. Sajgina E.V. Osobennosti korporativnogo obucheniya personala raznogo sotsial'nogo vozrasta na sovremennom predpriyatiy // Vestnik PNIPU. Sotsial'no-e'konomicheskie nauki, 2023, no. 1, pp. 61–74.
10. Spiridonova A.O. Kachestvo korporativnogo obucheniya kak faktor effektivnosti biznes-protsessov predpriyatiya // Innovacionny'e aspekty' obespecheniya kachestva obrazovaniya. SPb.: Mul'tidisciplinarny'e issledovaniya, 2020, pp. 71–74.
11. Taganova E.N. Tsifrovizatsiya v sotsial'no-trudovyykh otnosheniyakh: tendentsii i perspektivy' // V sbornike: Cifrovaya transformaciya social'ny'x i e'konomicheskix sistem. Materialy' mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferentsii. M., 2023, pp. 637–644.
12. Timasheva A.S. Korporativnoe obuchenie i korporativny'e university' v Rossii // Sovremenny'e issledovaniya problem upravleniya kadrovyyimi resursami. M.: E'del'vejs, 2020, pp. 225–231.

Белодед С.

НАНЯТЬ И ЛЮБИТЬ. ЕДИНСТВЕННЫЙ УСПЕШНЫЙ И РАБОЧИЙ ПОДХОД К НАЙМУ СОТРУДНИКОВ

М.: Пере, 2024, 256 с.

Эта книга, станет ценной и актуальной для любого руководителя, стремящегося создать эффективную и гармоничную команду.

Она создана как практическое пособие, к которому можно возвращаться вновь и вновь в любой непонятной ситуации, которая поможет не только понять найм как системный процесс, но и поможет разобраться с вопросами регулярного менеджмента. В которой собраны чёткие и понятные инструкции для тех, кто хочет найти себе важного человека в команду.

Описываемые автором инструменты в буквальном смысле универсальны и применимы к любой сфере бизнеса.

Книга содержит примеры навыков, качеств и компетенций который можно использовать как готовый инструмент для любых процессов, связанных с людьми, и краткий гайд по формированию эффективной вакансии.

Эта книга про смыслы, про ловушки и установки, в которые часто попадают люди при найме персонала и даже не замечают этого. В ней автор объясняет КАК найти ту самую результирующую команду, КАК научиться слушать людей и понимать как выстраивать свой бизнес. Читатель этой книги пройдёт через все этапы работы с людьми – от принятия решения что нужен новый сотрудник до момента увольнения его из компании.

Эта книга – практическое пособие, где собраны случаи из практики и примеры. Опираясь на которые, читатель шаг за шагом сможет построить свою систему найма в компании, а в дальнейшем легко сможет сам определять на какие риски или уступки готов его бизнес.

