

УДК 331.108.45+658.336

Иновационные технологии в корпоративном обучении

О.К. Прохорова✉

Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия

Рынок корпоративного обучения в постпандемийный период продолжает демонстрировать стабильный рост, а развитие технологий создает новые возможности и подходы для обучения персонала. В статье рассматриваются особенности применения цифровых образовательных технологий в организационном обучении. Обозначены направления внедрения новых образовательных технологий в компаниях, выявлены преимущества цифровизации, влияющие на повышение уровня компетенций персонала.

Ключевые слова: корпоративное обучение, рынок Ed-tech, платформы LMS, электронное обучение (e-learning), цифровые методы корпоративного обучения.

Innovations in the training & development

О.К. Prokhorova✉

Voronezh Institute of High Technologies, Voronezh, Russia

The corporate training market in the post-pandemic period continues to demonstrate stable growth, and the development of technologies creates new opportunities and approaches for personnel training. The article discusses the features of the use of digital educational technologies in organizational training. The directions of implementation of new educational technologies in companies are outlined, the advantages of digitalization that affect the increase in the level of personnel competencies are identified.

Keywords: corporate training, Ed-tech market, LMS platforms, e-learning, digital methods of corporate training.

Корпоративное обучение (Т&D) представляет собой систематически организованный процесс, ориентированный на приобретение новых знаний и развитие профессиональных компетенций и навыков сотрудников компании. Оптимизация процессов, связанных с обучением и развитием персонала, в текущих реалиях становится одной из стратегических задач организации. Нехватка квалифицированных кадров на рынке труда стала уже одной из ключевых проблем для многих компаний. В таких условиях обучение персонала приобретает особую значимость. Компании вынуждены инвестировать в развитие своих сотрудников, чтобы восполнить пробелы в навыках и подготовить их к выполнению более сложных задач. Это не только помогает закрыть текущие кадровые потребности, но и способствует повышению лояльности сотрудников, их профессиональному росту и, в итоге, улучшению конкурентоспособности компании на рынке. При этом и сами сотрудники в условиях технологических изменений отмечают, что для ощущения стабильности рабочего места и продвижения по карьерной лестнице им необходимо постоянное обучение.

Система корпоративного обучения сотрудников за последние 5 лет претерпела глобальные изменения. Одним из основных факторов трансформации стада пандемия COVID-19, во время которой организациям пришлось перестроить множество своих бизнес-процессов, а все стандартные формы оффлайн обучения были оперативно переведены в онлайн-режим. Приобретенный в постпандемийный период опыт теперь

активно совершенствуется, развиваются новые направления. Изменилась и в целом организационная среда: современный рынок труда предъявляет требования к гибкости и способности сотрудников адаптироваться к изменяющимся условиям; также важно обладать цифровыми навыками, необходимыми для эффективного выполнения задач независимо от местоположения. Работодатели начали больше ценить навыки самоорганизации, цифровую грамотность и умение быстро адаптироваться к изменениям. Если раньше акцент делался на специализированные навыки, то теперь компании ищут сотрудников, способных справляться с разнообразными задачами и осваивать новые технологии. Таким образом, изменения на рынке труда требуют от соискателей не только соответствия текущим профессиональным стандартам, но и готовность к постоянному обучению и повышению квалификации [1].

Удалённое/цифровое обучение приобретает всё большую популярность. Современные технологии в этой области опираются на лучшие методы развития сотрудников, накопленные за последние годы, а рынок EdTech увеличивается на 20–25% в год.

Согласно оценкам экспертов, в период с 2019 по 2023 годы российский рынок образовательных технологий вырос более чем в три раза: с 35 до 118 миллиардов рублей, лишь незначительно снизившись в 2024 году. Этот рынок изменился вслед за общим технологическим прогрессом и расширился в ответ на изменяющиеся потребности рынка труда. Потребители, заинтересованные в трудоустройстве или смене профессии, выбирали EdTech-сервисы для получения навыков, востребованных работодателями, а организации стали воспринимать выпускников онлайн-школ как полноправных участников рынка и рассматривать цифровые инструменты как один из главных способов получения дополнительного образования и повышения квалификации. Максимальный рост рынок Ed-tech показал в 2021 году, что было связано с массовым внедрением образовательных технологий для замены традиционных офлайн-процессов цифровыми удалёнными форматами. При этом спрос на услуги EdTech-компаний увеличивался как в частном, так и в государственном секторах [2].

В 2022 году темпы роста рынка замедлились до 17% вследствие неопределённости на рынке труда и во многих крупных организациях. В 2023 году оборот российского рынка образовательных технологий снова значительно увеличился – на 34% вследствие понимания того, что новая форма обучения показывает хорошие результаты: цены на образовательные услуги повысились, а число обучающихся резко возросло.

Среди крупнейших по выручке компаний сегмента Ed-tech следует отметить «Skillbox», «Skyeng», «Синергия», «Яндекс Практикум». В 2023 году объём российского рынка программного обеспечения для систем управления обучением (Learning Management System, LMS) достиг 4,49 млрд рублей. В сфере корпоративного образования в 2024 году в России функционирует более 30 компаний, занимающихся разработкой платформ LMS (СДО). Среди наиболее популярных можно выделить «Моя команда», «iSpring Learn», «Teachbase», «Антитренинги», «Эквио» и другие, которые создают персонализированные учебные маршруты в зависимости от должности и уровня знаний сотрудников. Подобные платформы особенно востребованы среди крупных организаций, где численность сотрудников превышает 5000 человек.

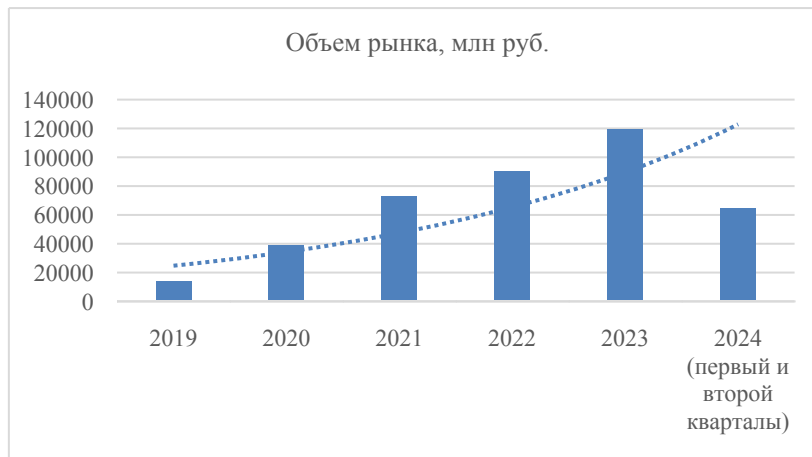


Рисунок. Динамика рынка Ed-tech, млн руб

Согласно прогнозам, в 2027 году объем российского рынка LMS-систем достигнет 6,72 млрд рублей. Ожидаемый рост связан с тем, что, несмотря на кризис, крупные компании готовы вкладываться в автоматизацию обучения, поскольку это позволяет уже в краткосрочной перспективе сэкономить денежные средства [3].

Электронный формат обучения (e-learning) опирается на следующие методы (табл.):

Таблица

Цифровые методы корпоративного обучения

№	Метод	Описание
1	Корпоративная образовательная платформа	Цифровая система, предназначенная для организации и управления процессом обучения сотрудников внутри компании. Она позволяет создавать, распространять и отслеживать учебные материалы, а также разрабатывать персонализированные программы обучения в зависимости от потребностей и уровня подготовки сотрудников.
2	Корпоративная база знаний	Централизованное хранилище информации, документов и ресурсов, которые используются внутри компании для поддержки работы сотрудников. Она включает в себя данные о продуктах, процессах, процедурах, часто задаваемых вопросах и других аспектах деятельности организации.
3	Онлайн-курсы	Образовательные программы сторонних организаций, которые проводятся через интернет. Они позволяют учащимся изучать различные темы и приобретать новые навыки в удобное для них время и в любом месте. Онлайн-курсы могут включать в себя видеоуроки, текстовые материалы, интерактивные задания и тесты. Они часто предоставляют возможность взаимодействия с преподавателями и другими участниками через форумы или чаты.

Таблица (Продолжение)

№	Метод	Описание
4	VR, виртуальная реальность или	Использование технологий виртуальной реальности для создания интерактивных и погружающих учебных сред. С помощью VR сотрудники могут проходить тренировки и обучающие программы в безопасной и контролируемой виртуальной среде, которая имитирует реальные рабочие ситуации. Это позволяет отрабатывать навыки, принимать решения и решать задачи без риска для здоровья и оборудования.
5	Вебинары и видеоконференции	Онлайн-семинар или презентация, проводимая через интернет в режиме реального времени. Он позволяет ведущим и участникам взаимодействовать друг с другом посредством видео, аудио и текстового чата. Вебинары часто используются для образовательных целей, деловых презентаций, тренингов и обсуждений. Участники могут задавать вопросы, участвовать в опросах и обмениваться мнениями, что делает вебинары интерактивным и эффективным инструментом для передачи знаний и информации.
6	Интерактивные обучающие приложения	Программы, разработанные для мобильных устройств или компьютеров, которые используют интерактивные элементы для обучения пользователей. Они предлагают разнообразные задания, упражнения и игры, которые помогают усваивать новые знания и навыки в увлекательной и доступной форме.
7	Форумы и социальные сети	Платформы для обмена знаниями, опытом и идеями, ссылками на полезные статьи, видео и другими образовательными материалами, отзывами и советами от коллег и экспертов, что способствует улучшению их навыков и знаний.

Существующие способы перевода обучения в дистанционный формат имеют свои преимущества и недостатки. Так, создание корпоративной обучающей платформы, в том числе организация корпоративного университета, возможна и экономически эффективна только в крупных организациях численностью более 5 тыс. сотрудников: это огромные инвестиции в персонал, которые позволяют развить компетенции, выявить таланты в организации, создать сильный кадровый резерв, реализовать стратегические цели, включая масштабирование бизнеса. При меньшей численности сотрудников он не окупается даже при условии продажи курсов сторонним организациям. Он не подходит о тогда, когда стратегия компании предполагает оперативное переобучение сотрудников для реализации текущих целей. Создание корпоративного университета требует разработки единой методологии обучения, разработки многоуровневых образовательных программ с поддержкой индивидуальных траекторий обучения. Как правило, университет выстраивается на LMS-платформе, совмещая возможности как онлайн, так и офлайн обучения. После выбора платформы отдел обучения наполняет контент как сторонними, так и собственными курсами и программами в зависимости от структуры организации и стоящих перед ней задач, разрабатывает критерии оценки эффективности обучения,

согласовывает КРІ с показателями достижения целей в обучении и развитии и, соответственно, мотивационными выплатами.

Перевод своих собственных программ в цифровой вид также является непростым вариантом: организация должна иметь соответствующие ресурсы и инфраструктуру для создания контента не только текстового, но и видео формата, что при отсутствии опыта является достаточно сложной задачей. Для онлайн-трансляции решения рабочих кейсов и задач также необходимы определенные условия, для поддержки обучения – тьюторы, специалисты и т.д. Все это часто недоступно как в организационном, так и финансовом плане множеству малых и средних организаций. Оптимально для таких организаций будет использование модели смешанного/гибридного обучения.

Как вариант, возможно использование курсов сторонних провайдеров, имеющих огромный опыт организации дистанционного обучения. Здесь сложнее будет найти практические разработки, однако это оптимальный способ развития soft-skills.

При переводе обучения в цифровой дистанционный формат необходимо помнить о том, что наибольшую эффективность показывает именно гибридный формат. Оптимальными, согласно исследованиям, остаются формы обучения, которые строятся на взаимодействии между сотрудниками и передаче опыта от более опытных коллег к менее опытным. Наставничество, один из древнейших методов передачи знаний и опыта, вновь становится актуальным после всплеска перевода образовательных программ в режим самостоятельного обучения. Даже в дистанционном формате курсы, предусматривающие наличие наставника или куратора, который предоставляет персональную обратную связь, консультации и мотивацию, демонстрируют более высокую эффективность усвоения, хотя это может быть и затратным. Стоит отметить еще одну трудность организации электронного обучения: персонал должен быть достаточно мотивирован к такой форме приобретения знаний, ведь основным методом приобретения знаний в онлайн-обучении является самостоятельное обучение студентов, что еще раз подчеркивает важность совмещения различных форм ведения процесса обучения. Так, сочетание очного и онлайн-обучения позволяет выбирать наиболее удобное время и место изучения необходимого материала. Именно гибридный формат сочетает в себе адаптацию образовательного процесса под индивидуальные потребности, скорость освоения, но и учитывает возможность отработки практических навыков и взаимодействие с преподавателями/тьюторами, что важно для закрепления полученных теоретических знаний. Благодаря интерактивности, экономии времени и ресурсов, а также наличию эмоциональной связи между участниками, гибридный формат обучения может повысить эффективность образовательного процесса и удовлетворить разнообразные потребности учащихся.

Одним из значимых эффектов цифровизации обучения и использования LMS-платформ является возможность создания индивидуальных образовательных траекторий и автоматического отслеживания результатов обучения в организации. К решению данных задач часто привлекается искусственный интеллект, с помощью которого исследуются потребности, сильные и слабые компетенции сотрудника, подлежащие развитию, и составляется индивидуальный план обучения. Эта индивидуальная образовательная траектория обязательно синхронизируется с организационной стратегией, ее целями и задачами. Таким образом, все образовательные траектории становятся не только частью HR-стратегии, но и неотъемлемой частью общей стратегии и включают в себя отдельные конкретные задачи, направленные на развитие определенных навыков и умений, необходимых для достижения стратегической цели компании. Реализация второй задачи базируется на

определении различных метрик, заданных HR-стратегией и собираемых в ходе обучения LMS-платформой. Она автоматически собирает обратную связь при прохождении обучения, предоставляет промежуточные и итоговые результаты, создает набор отчетов, определяемых отделом обучения.

Таким образом, современные цифровые технологии делают образовательные ресурсы более доступными, адаптируют процесс обучения под индивидуальные потребности и возможности, создают яркий и интересный образовательный контент, обеспечивают актуальность и соответствие учебных материалов современным требованиям, позволяют реализовать принцип персонализации обучения, а за счет автоматизации аналитики, масштабируемости, оптимизации использования пространства, человеческих и прочих ресурсов, сокращает расходы и делает обучение более доступным и экономически выгодным.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Федорова Л.А. Оценка влияния последствий пандемии COVID-19 на систему профессионального образования как основу социального развития человеческого капитала / Л.А. Федорова, Е.В. Бутрова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 4-1. – С. 126-132.

2. Травкина Е.А. Тренды развития Edtech-рынка в России / Е.А. Травкина // Вектор экономики. – 2024. – № 8 (98). – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_69166306_32380196.pdf (дата обращения: 15.09.2024).

3. Корпоративное программное обеспечение (рынок России) [Электронный ресурс] // TAdviser. – 2005. – URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Корпоративное_программное_обеспечение_\(рынок_России\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Корпоративное_программное_обеспечение_(рынок_России)) (дата обращения: 15.09.2024).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Прохорова Ольга Константиновна, кандидат экономических наук, доцент, Воронежский институт высоких технологий, Воронеж, Россия.

e-mail: oprohorova@vvt.ru