

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

А.Э. Верянская, студент

О.В. Кашпурова, канд. экон. наук, доцент

Иркутский государственный университет путей сообщения
(Россия, г. Иркутск)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-11-2-42-47

Аннотация. В статье рассматривается процесс цифровой трансформации корпоративной системы обучения, описывающие методы и инструменты, применяемые компаниями для перехода от традиционной формы обучения к более эффективной и интерактивной. В статье описываются различные подходы к обучению, а также риски и проблемы, возникающие в ходе обучения. Также отмечается важность адаптации культуры организации к новым технологиям и инновациям в области обучения. В результате работа показывает, что использование цифровых технологий в обучении помогает повысить эффективность обучения, разработать более гибкую и индивидуальную программу и снизить затраты на обучение, отвечая требованиям современного рынка труда.

Ключевые слова: цифровая трансформация, обучение, цифровые технологии, программы обучения, образование, цифровизация, развитие, персонал.

Цифровая трансформация охватывает все сферы нашей жизни, и бизнес-сектор не является исключением. В условиях быстро меняющейся экономики, корпорации вынуждены постоянно развиваться и приспосабливаться к новым требованиям рынка. Немаловажное место в этом процессе занимает корпоративное обучение, которое должно быть эффективным и адаптированным к современным технологиям. В этом контексте, цифровая трансформация корпоративной системы обучения является необходимой и актуальной темой. В данной статье мы рассмотрим основные аспекты цифровой трансформации корпоративной системы обучения, ее преимущества и риски.

Цифровая трансформация – это процесс, который организация применяет для внедрения цифровых технологий во все сферы своего бизнеса, кардинально меняя потенциал своих услуг для клиентов. Компании внедряют инновационные цифровые технологии для осуществления культурных и операционных изменений, которые позволяют лучше адаптироваться к меняющимся требованиям клиентов [2].

Методы обучения цифровой трансформации включают в себя:

1. Онлайн-курсы – занятия, которые можно посещать в любых условиях и в

любом месте, где есть доступ в интернет. Многие университеты и образовательные центры предлагают такие курсы бесплатно или за небольшую плату.

2. Семинары и вебинары – это форма обучения, которая позволяет почувствовать в интерактивной трансляции в режиме реального времени.

Как правило, такие вебинары и семинары организуются специалистами в области цифровой трансформации образования и позволяют задать вопросы и получить ответы на них.

3. Обучающие программы – это сертифицированные курсы обучения для разных категорий пользователей. Такими программами могут быть курсы повышения квалификации, программы MBA, специальные курсы для преподавателей и соответствующие программы для студентов.

4. Социальные сети – платформы, которые позволяют создавать сообщества и обмениваться опытом и знаниями с другими людьми [3].

Например, такими сетями может быть LinkedIn, где профессионалы обмениваются опытом и знаниями.

Преимущества цифровой трансформации обучения

1. Увеличение доступности обучения: с помощью цифровых технологий обучение

становится доступным для большего числа сотрудников, независимо от местоположения и времени.

2. Снижение затрат на обучение: цифровые технологии позволяют снизить затраты на организацию обучения, так как уменьшаются расходы на транспорт, проживание, питание и оплату инструкторов.

3. Повышение эффективности обучения: использование цифровых технологий позволяет настраивать обучение под индивидуальные потребности сотрудника, а также ускорить процесс обучения.

4. Улучшение репутации компании: компании, которые используют цифровые технологии в обучении, производят более сильное впечатление на своих сотрудников и партнеров, что может улучшить репутацию компании в целом.

Риски цифровой трансформации обучения:

1. Неполадка в работе программного обеспечения

2. Утечка конфиденциальной информации

3. Недостаточная подготовка персонала к работе с новой технологией

4. Отсутствие контроля за эффективностью обучения

5. Снижение вовлеченности сотрудников из-за отсутствия личного взаимодействия с преподавателем

Проблемы, связанные с внедрением цифровой трансформации обучения:

1. Недостаток квалифицированных кадров, способных организовать и провести эффективный процесс цифрового обучения.

2. Ограниченный доступ к современным технологиям и программным обеспечениям, необходимым для успешного внедрения цифровой трансформации обучения.

3. Несоответствие существующих учебных программ и методик требованиям цифровой эры, что затрудняет адаптацию к новым технологиям и формам обучения.

4. Необходимость проведения дополнительного обучения педагогических кадров, чтобы они умели работать с цифровыми инструментами и придерживались эффективных методик в использовании данной технологии.

5. Необходимость обеспечения доступности цифровых учебных материалов для всех учащихся, вне зависимости от индивидуальных потребностей и возможностей.

Цифровая трансформация корпоративного обучения в разных компаниях:

1. ОАО «РЖД»

Корпоративный университет РЖД – современная корпоративная бизнес-школа международного уровня. Компания развивает управленческие компетенции руководителей железнодорожной отрасли, формирует кадровый резерв холдинга «РЖД» [12].

Корпоративное дистанционное обучение теперь осуществляется на новой современной пользовательской платформе под названием e-learning. Это всеобъемлющий инструмент, позволяющий не только эффективно учиться, но и делиться знаниями и опытом компании. У каждого руководителя теперь есть возможность создать свой собственный электронный курс и объединиться с интересующимися людьми в группы. Фактически, это ершилак социальной сети, где сотрудники могут развиваться в сотрудничестве [12].

Так же компания использует программу «Тренинг Спэйс». Эта программа позволяет повысить качество развития сотрудников с помощью удобных сервисов, сценарного подхода и точной аналитики. Удобный интерфейс для обучающихся и преподавателей, возможности создания онлайн команд и разбитие их на подгруппы для удобства обучения.

Данная программа предназначена для экспертов и руководителей, работающих в операционном и тактическом управлении компании «РЖД», с целью развития навыков и знаний, необходимых для того, чтобы создавать цифровые сервисы в соответствии со стратегией цифровой трансформации компании, а также внедрять клиентоориентированные цифровые сервисы, используя методологию «дизайн-мышление» [12].

В программу обучения входят: мастер-классы, видеоролики, статьи, подкасты и телепрограммы.

За 2023 г 360 000 руководителей и специалистов холдинга ОАО «РЖД» прошли

обучение.

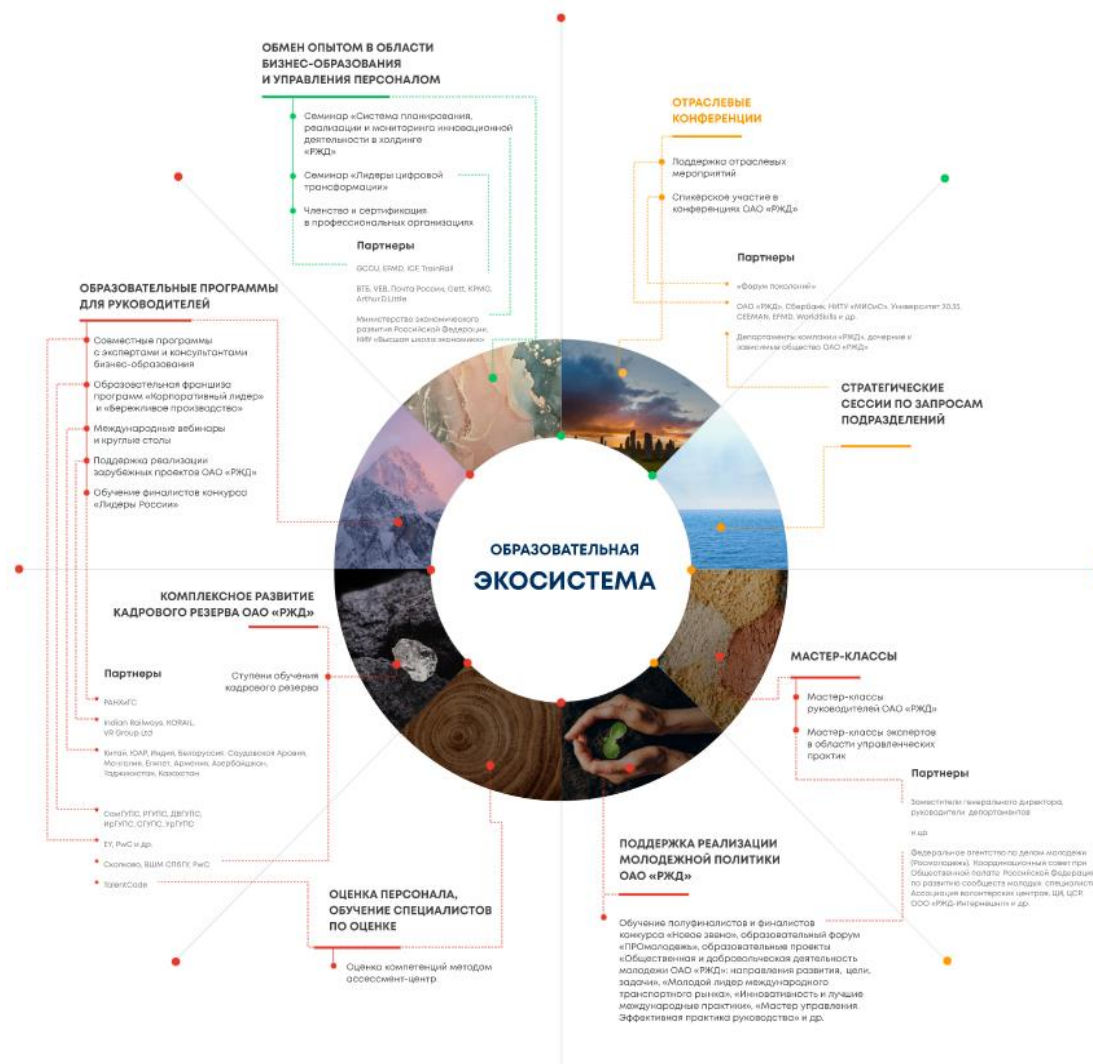


Рис. 1. Образовательная экосистема корпоративного университета РЖД [12]

2. Wildberries

Wildberries, самый крупный онлайн-ритейлер в России, предлагает бесплатные онлайн-курсы для предпринимателей, которые работают в отраслях, пострадавших от коронавирусной пандемией. Ежедневные онлайн-семинары предоставляют участникам ценную информацию о возможностях интернет-торговли, а также практические советы от представителей компании. Эти курсы дистанционного обучения дают предпринимателям возможность понять основные принципы работы с крупнейшей онлайн-платформой России, а также научиться эффективно продавать свои товары и услуги [13].

Пресс-служба Wildberries комментирует: «Малый и средний бизнес являются ключевыми партнерами нашей компании, которые, к тому же, вносят существенный вклад в развитие экономики страны, поэтому мы стремимся в этот сложный для них момент оказать протянуть им руку помощи. Онлайн-обучение – это еще одна мера поддержки бизнеса в стране, которая позволит предпринимателям в условиях карантина повышать свои компетенции в e-commerce, увеличивать продажи, а, значит, и сохранять рабочие места» [13].

Тем самым компания не только обучает предпринимателей малого бизнеса, но и повышает свой уровень среди маркетплейсов, заполучив еще больше новых магази-

нов на своей площадке, а, следовательно и покупателей.

Обучение проводится на платформах:

1. Skillbox

2. Maed

За 6 месяцев 2023 г. к онлайн-платформе присоединились 540 000 представителей бизнеса, а их общее число пре-

высило уже 1 500 000 – это почти в 4 раза больше, чем в 1 полугодии 2021 г.

Доля российских брендов выросла на 8% до 72% от общего оборота. В первой половине 2022 г. продажи предпринимателей, представляющих отечественные бренды, на Wildberries выросли на 116%.

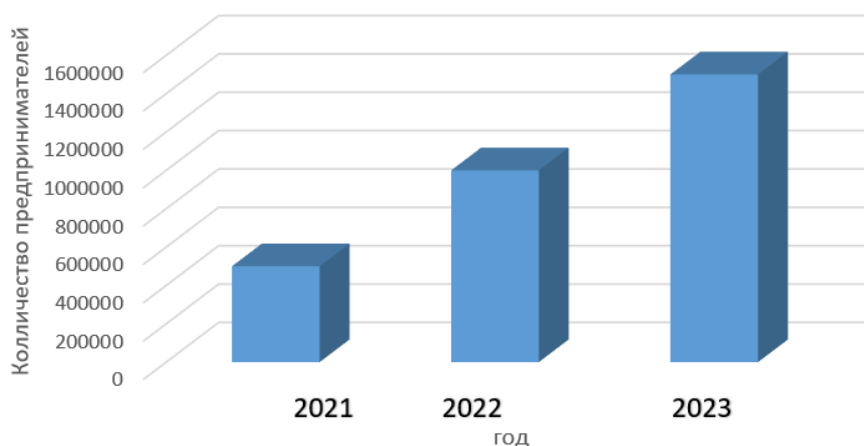


Рис. 2. Количество предпринимателей на Wildberries

Был проведен опрос сотрудников, считают ли они корпоративное обучение важной частью карьеры.

Подавляющее большинство опрошенных (76%) указывают на высокое значение обучения. При этом 42% убеждены, что обучение напрямую влияет на эффективность их работы. Больше всего молодых

сотрудников (стаж менее 1 года) уверены, что корпоративные курсы играют очень важную роль в их карьере. Но с ростом стажа (более 5 лет) уверенность снижается до 32% [9].

Оценка ценности снижается не только с увеличением стажа работы, но и места в иерархии компании:



Рис. 3. Оценка влияния корпоративного обучения на развитие сотрудников

Как выяснилось, 46% опрошенных проходят обучение каждый месяц, но в пятой части организаций никакого постоянного графика нет. Если говорить о продолжительности курса, то самый популярный и предпочтительный – одна-две недели [9].

Почти половина опрошенных отметили, что оптимальное время для одного занятия – 30-60 минут. Что полностью согласуется с исследованием eLearning Center, где говорилось про длительность занятия в 45 минут.

Адаптация организации к новым технологиям и инновациям в области обучения играет важную роль в формировании конкурентоспособности и повышении эффективности деятельности организации.

Современный мир изменяется невероятной скоростью, и организации, которые не готовы к адаптации к новым технологиям и инновациям, могут потерять свои позиции на рынке.

Поэтому важно тщательно подходить к выбору программных решений, а также обеспечивать достаточный контроль и поддержку при внедрении новых технологий обучения.

Заключение. Таким образом, цифровая трансформация корпоративного обучения является необходимым шагом в развитии

современного бизнеса. Использование технологий позволяет сделать обучение более эффективным, доступным для сотрудников, а также сэкономить время и средства компании. Вместе с тем, введение цифровых технологий в обучение должно осуществляться внимательно и с максимальной осторожностью, учитывая специфику каждой компании, ее нужды и возможности, а также готовность руководства и персонала к новым методам работы и обучения. Только таким образом можно добиться полной реализации потенциала цифровой трансформации в корпоративной системе обучения и превратить ее в один из ключевых факторов успеха в экономике будущего.

Библиографический список

1. Каштанова Е.В., Захаров Д.К. Цифровая трансформация корпоративной системы обучения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России. – 2021. – №1 (52). – С. 37-44.
2. «Что такое цифровая трансформация?». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sap.com/cis/insights/what-is-digital-transformation.html>.
3. Кудрина Е.Л., Ярных В.И. Теоретико- методологические аспекты системы корпоративного образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2022. – №1 (45). – С. 88-95.
4. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Цифровой формат корпоративного обучения: новые возможности развития // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Т. 8. – № 4. – С. 469-482. – DOI: 10.18334/lm.8.4.113640.
5. Абрамов В.И., Глухова Е.В., Семенов К.Ю. Цифровая трансформация системы развития и обучения персонала предприятий // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Том 10. – № 1. – С. 189-202. – DOI: 10.18334/lm.10.1.117182. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1economic.ru/lib/117182>.
6. Вологин А.Е., Характеристика процесса цифровой трансформации: новые возможности и вызовы, порождаемые цифровой трансформацией. – 2023. – С. 17-20. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vk.com/doc366741000_660868667?hash=zFIG7Q7VEzyWxf94vIkc5CquulE1QPN3XVmlHxNx6WL&dl=GdDZmkBVyWJXNZVH0VXd96OYbQQvqpENzzLI5ILBZID.
7. Коновалова В.Г. Обратная сторона медали: социальные и этические проблемы внедрения цифровых технологий. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2019. – №1 (40). – С. 61-67.
8. Цифровая Россия: новая реальность. Mckinsey. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com>.
9. Роман Сукманов, Трансформация корпоративного обучения. Статистика и тренды. – 2021 год. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.talentrocks.ru/transformatiia/>.
10. Озорнин, С.Ю. Проблемы цифровой трансформации предприятий: управленческий аспект / С.Ю. Озорнин, Н.Г. Терлыга // Евразийский союз ученых. – 2020. – № 4-7(73). – С. 49-59. – EDN HIBVVJ.
11. Официальный сайт «Тренинг Спэйс». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.trainingspace.online/>.

12. Официальный сайт Корпоративного университета РЖД. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://universitetrzd.ru/about/#eco>.

13. Официальный сайт «NR.LIVE». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://new-retail.ru/novosti/retail/wildberries_organizuet_besplatnye_onlayn_kursy_po_obucheniyu_interne_t_torgovle1553/.

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE CORPORATE TRAINING SYSTEM

A.E. Veryanskaya, *Student*

O.V. Kashpurova, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

Irkutsk State University of Railways

(Russia, Irkutsk)

Abstract. *The article examines the process of digital transformation of the corporate training system, describing the methods and tools used by companies to transition from the traditional form of training to a more effective and interactive one. The article describes various approaches to learning, as well as risks and their problems. The importance of adapting the culture of the organization to new technologies and innovations in the field of education is also noted. As a result, the work shows that the use of digital technologies in training makes it possible to increase the effectiveness of training, create a more flexible and individual program and reduce training costs, meeting the requirements of the modern labor market.*

Keywords: *digital transformation, training, digital technologies, training programs, education, digitalization, development, personnel.*