

6. Савкина, С. В. Сравнительный анализ информационного потенциала электронных библиотечных систем: возможности использования в образовательной и научной деятельности КемГУКИ / С. В. Савкина // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2011. – № 14. – С. 68–76.

7. Симан, А. С. Требования к электронной информационно-образовательной среде при государственной аккредитации вуза / А. С. Симан, В. В. Жилиева // Материалы международной научной конференции молодых ученых и специалистов, посвященной 160-летию В.А. Михельсона : сборник статей, Москва, 09–11 июня 2020 года. – М. : Российский государственный аграрный университет – МСХА им. К. А. Тимирязева, 2020. – С. 370–372.

УДК 377.44

## **ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*Кизлевич Евгений Евгеньевич, аспирант первого года обучения. Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К. А. Тимирязева, Москва, kizleviche@mail.ru*

***Аннотация:** Для современных сотрудников очень важен карьерный рост, но из-за современных темпов жизни, обучаться дополнительно совсем нет времени. Современная обстановка диктует необходимость постоянного повышения квалификации сотрудников и корпоративного обучения. Многие соискатели отдадут предпочтение тому работодателю, который готов обучать чему то, а не только платить высокую заработную плату.*

***Ключевые слова:** онлайн образование, онлайн платформа, корпоративное образование, корпоративный институт.*

Пандемия способствовала развитию онлайн-образования и по прогнозам в ближайшие 5 лет, данный формат будет его основным источником. Компании активно начинают подбирать бизнес-тренеров для занятий на онлайн-платформе. По восприятию данного формата возникали сложности у сотрудников которым больше 35 лет, но со временем они адаптировались к данному формату и стали активно его использовать. Онлайн занятия удобно хранить на внутреннем сервере компании, поэтому в свободное время работник может продолжить обучение и выполнять необходимые задания.

Современные компании стали также принимать на работу внутренних преподавателей - успешных сотрудников, которые могут поделиться опытом и рекомендациями с другими коллегами. Онлайн занятие не может быть длительным, это обусловлено тем, что длительный просмотр угнетает, поскольку нет живого общения. Самым удобным форматом обучения в настоящее время является обучение через мобильное приложение, поэтому

многие компании стали заказывать разработку мобильной обучающей платформы, вход на которую будет предоставляться каждому сотруднику. [4]

Практически все эксперты из компаний отраслей промышленности и ритейла ожидают развития VR/AR-решений для массового использования, хотя лишь у единиц есть успешные пилоты в этой области. Среди ключевых точек роста в сфере L&D эксперты называют обучение soft skills, принимая во внимание развитие и удешевление подходов к обучению «синих воротничков».

По оценке экспертов всё обучение в формате онлайн проводиться не может, в онлайн формате может проводиться только обучение базовым навыкам и знаниям. Последние два года показали, что онлайн обучение имеет смысл преимущественно в сфере обучения бизнес-процессов, менеджмента, управления персоналом (гуманитарные профессии). Для технических и рабочих специальности используют только реальное обучение, поскольку особенность подготовки таких специалистов заключается в прикладном обучении.

Эксперты считают, что в будущем образовательные платформы будут использовать голограммы, технологии виртуальной реальности станут чаще использоваться, следовательно, цена на такие учебные материалы будет не так высока, как в настоящее время. Технологии будущего в образовательном процессе заключаются в том, что при прохождении обучения, ученика будет сопровождать онлайн помощник (тьютор), который будет подстраивать программу обучения персонально для сотрудника с учетом всех его персональных возможностей. [2]

Также для сбора более подробной информации об employee learning experience (изучение опыта сотрудников) будут внедрены агрегаторы данных от персональных edu-помощников. Таким образом, на основе этих данных, обучение станет адаптивным, т.е. образовательная программа будет подстраиваться под сотрудника в режиме реального времени.

В перспективе, образовательные материалы будут храниться не в мобильных приложениях или на образовательной платформе, а будет предоставляться по QR-кодам. Эти данные будут предоставляться в свободных локациях офиса, где сотрудники, просканировав данный код смогут извлечь нужную им информацию по специальности, данная информация постоянно должна обновляться, чтобы быть интересной и приносить пользу как сотруднику для его профессионального роста, так и работодателю.

В отчете Training Industry одним из главных трендов корпоративного обучения в 2021 году называют акцент на развитии «мягких навыков». Мягкие навыки означают, что в условиях кризиса рыночной экономики, удаленной работы, менеджеры по управлению персоналом должны быть обучены «мягкому» управлению персоналом, т.е. показывать сотрудникам, что руководству не безразлично то, что сотрудник работает большую часть своего времени в условиях домашнего замкнутого пространства. Его работа также важна, она приносит пользу компании, и она должна быть оценена. Удаленная работа решила одну из главных проблем работодателей- сотрудники не уходят не больничный, они продолжают работать дома, данный вариант стал удобен

для многих людей, находящихся в отдалении от возможного места работы. [6] Поэтому самыми востребованными курсами в настоящий момент являются курсы по управлению персоналом находящиеся на удаленном доступе.

Работодателям при введении образовательных процессов также важно понимать их эффективность, поэтому по окончании образовательного курса обязательно остается меню по оценке успешности данного ресурса, в опроснике могут быть изложены открытые вопросы, например: что осталось непонятным по обучению курса? что следует дополнить? какая информация не является уже актуальной?

Современное корпоративное образование должно быть удобным, поскольку 50 процентов сотрудников хотели бы иметь возможность частично работать удаленно, а 30 процентов хотели бы вовсе продолжать работать удаленно все время. Таким образом в удаленных условиях важно поддерживать корпоративный дух и данным инструментом может стать корпоративное обучение. Онлайн обучение удобно тем, что его можно начать в любое время не обязательно в рабочее, что также положительно скажется на работе сотрудника. [5]

Одной из распространенных форм корпоративного образования является создание Корпоративного университета. Выделяют 4 причины в связи с которой формируется данный университет: [3]

- необходимо соединить академические знания и практический опыт в одно звено с учетом необходимости данного бизнеса.

- образование предоставляется соответствующей категории сотрудников в соответствующее время, когда знания необходимо обновить или объяснить новую модель ведения бизнеса.

- корпоративный институт-это отдельное структурное подразделение в компании в котором формируется корпоративная культура. Как правило тренерами данного института являются успешные сотрудники компании, которые делятся своим успешным опытом в построении деловых связей. Первые корпоративные институты в России появились в начале 90-х годов, благодаря появлению на рынке иностранных компаний. В настоящее время каждая крупная компания образовывает в своей структуре корпоративный институт. Примером таких компаний являются Северсталь, ВымпелКом, Норильский никель, Росгосстрах, РУСАЛ и др. [1]

Таким образом, корпоративный университет можно определить как структурное подразделение организации, обеспечивающее эффективность программ развития персонала, их внедрение в систему подготовки персонала, что способствует реализации стратегического развития компании. Программы корпоративного университета адаптируются под особенности и отраслевые требования компании, обучение проходит на примере самой компании. Как результат, обученный персонал этой компании готов для принятия эффективных бизнес решений. Соответственно, корпоративный университет является ключевым составляющим звеном процесса стратегического развития компании.

Появляются новые потребности на рынке краткосрочного образования: необходимы уже не сами по себе программы, а методики, по которым сотрудники компании могут эффективно изучать стандарты своего бизнеса. Внутрикorporативные системы Корпоративных Университетов позволяют вырастить персонал, который максимально глубоко понимает свой бизнес. [6]

Основной задачей корпоративного института является возможность своевременно подстраиваться под новые направления бизнеса, создавать новые возможности и тренды.

Российские компании более озабочены развитием своих топ менеджеров. Об этом говорит тот факт, что у 84% из них систематические программы развития персонала начинались с программ по развитию топ-менеджеров. Большинство создают программы на высочайшем уровне, привлекая ведущие мировые бизнес-школы и спикеров (наиболее популярные - INSEAD, SSE Russia, IMD, "Сколково"). [3]

Усиленное внимание российских компаний к этой теме вызвано их ясным пониманием того, что развитие топ-менеджеров дает мощнейшее конкурентное преимущество компании.

В настоящее время многие компании, ранее имевшие финансовый успех, в условиях мирового кризиса вынуждены реорганизовываться в форме слияний или присоединений к другим более успешным компаниям. Слияние происходит не только в юридических аспектах, кроме этого, у новой компании появляются новые сотрудники с определенной моделью бизнес- процессов. Не смотря на то что компания перестает действовать как один из участников рынка, ее корпоративная культура остается с ее сотрудниками. Задача руководства в данном случае объединить способы и методы работы, чтобы создать совершенно новую бизнес модель, которая будет понятна и доступна всем сотрудникам компании.

Ставший уже классическим пример такого университета - корпоративный университет при компании "Даймлер-Бенц", который позволил после слияния "Даймлер-Бенца" и "Крайслера" оптимизировать и слить воедино менеджмент нового гиганта машинной индустрии. Студентами учебного заведения стали все пять тысяч менеджеров высшего и среднего звена компаний, которые обучались по специально адаптированным под поставленную задачу программам.

Второй причиной образования корпоративных институтов является высокий уровень оптимизации сотрудников. Это как правило связано с внешними причинами, такими как экономический кризис. В современном мире больше всего в данной ситуации пострадал банковский сектор. В данном случае целью корпоративного института будет сохранение ценных сотрудников, и мотивация новых на определенный результат. В условиях кризиса и высокой конкуренции лучшим сотрудником будет являться тот, кто сможет придумать и реализовать новые механизмы продаж, а для этого нужны хорошие теоритические и практические знания, которые могут дать корпоративные институты. [7]

Несмотря на полезность корпоративного института, российские работники не готовы к тому, чтобы в компаниях, где они работают формировались корпоративные институты, ссылаясь на то, чтобы лучше бы денежные средства выделяемые на реализацию данного проекта направлялись на модернизацию производства и на повышение заработной платы сотрудников. Однако в международной практике с целью экономии денежных средств отраслевые компании объединяются и создают корпоративный отраслевой институт. [7]

Поскольку каждая компания заинтересована в увеличении прибыли и корпоративный институт может являться таким средством, многие компании готовы платить корпоративным институтам за обучение своих сотрудников, тем самым компания может окупить часть своих расходов. Данный вариант позволяет определить уровень профессиональной подготовки других сотрудников у других компаний, следовательно компания на данных курсах может присмотреть для себя сотрудника и предложить перейти к нему на работу.

Самый «дешевый» способ проведения обучения это создание онлайн платформы, где сотрудники в любое время могут получить свои знания. Сложность реализации данного способа возможна на первоначальном этапе – этапе внедрения в дальнейшем данный способ является самым выгодным.

Выделим ряд трендов корпоративного образования:

- В обучение сотрудников необходимо вкладываться, окупаемость данного процесса происходит в течение периода, равного примерно трем годам;
- Развивать собственное корпоративное обучение важно;
- Важно разработать удобную платформу, чтобы сотрудники смогли обучаться со смартфона в любом месте.

- Частью HR-бренда компании является корпоративное обучение, поэтому компании важно закупать онлайн курсы на соответствующей платформе;

- Обучаться необходимо не только рядовым сотрудникам, но и руководителям компании, поскольку в условиях кризиса, сотрудникам нужна поддержка, руководитель всегда должен быть готов оказать данную помощь.

- На удаленной работе необходимо создавать совершенно другие критерии оценки эффективности работы сотрудников, для этого необходимо оценить работу каждого и вывести новые критерии для оценки.

- Собирать обратную связь необходимо, чтобы финансовые затраты на приобретенные курсы были обоснованными.

- Главная цель корпоративного обучения - развитие конкурентоспособности, являющейся наиболее перспективным направлением развития бизнес-образования.

- Корпоративное обучение, проводимое ведущими учеными и консультантами непосредственно на предприятии, позволяет напрямую включить все самые передовые достижения науки в практические действия и решения руководителей и специалистов. Корпоративные программы

обеспечивают возможность успешного внедрения современных рыночных инструментов, прогрессивных методов и технологий менеджмента уже в процессе бизнес обучения [2].

На сегодняшний день многие крупные компании создают собственные корпоративные институты, поскольку современное образование слишком отделено от приобретения студентами в процессе обучения практических навыков. Компании в тоже время не стремятся сотрудничать с вузами, поскольку не понимают современный стандарт образования и уровни получения высшего образования.

С учетом того, что мировая экономика находится в турбулентном состоянии, только надежная кадровая поддержка может помочь компании выстоять в сложные условиях, а для этого персоналу нужно обучение.

### **Библиографический список**

1. Карташова Л. В. Реформирование российской системы бизнес-образования: перспективы развития подготовки управленческих кадров (зарубежный и российский опыт) // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2015. – № 4 (82). – С. 3-13.

2. Кизлевич, Е. Е. Образование взрослых в структуре непрерывного образования России / Е. Е. Кизлевич // День работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, Москва, 13 ноября 2020 года. – Москва: Перо, 2020. – С. 54-58.

3. Ключарев Г. А., Пахомова Е. И. Корпоративное образование: новая альтернатива государственным программам в сфере профессионального образования // Вопросы образования. – 2007. – №2. – (<https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obrazovanie-novaya-alternativa-gosudarstvennym-programmam-v-sfere-professionalnogo-obrazovaniya>) (дата обращения: 22.04.2022)

4. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: содержание и сущность // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – №1 (35). – (<https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obrazovanie-soderzhanie-i-suschnost>) (дата обращения: 22.04.2022)

5. Чернышова Татьяна Николаевна, Бабешкова Екатерина Владимировна Корпоративное обучение как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Oeconomia et Jus. – 2017. – №4. – (<https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obuchenie-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-predpriyatiya>) (дата обращения: 22.04.2022)

6. Жданова О.А. Интеллектуальная собственность в инновационной экономике [Текст] // Актуальные вопросы экономических наук: материалы международной заочной научной конференции. — Уфа: 2018. – С. 21-24.

7. Романова М.М. Менеджмент предприятия и организации [Текст]: Учебно-методический комплекс. – М.: Издательский центр ЕАОИ, 2019. – 288с.