

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Волюсач Алексей Евгеньевич

студент, ВГТУ, г. Витебск, Республика Беларусь

Алексеева Елена Анатольевна

канд. экон. наук, доцент, ВГТУ, г. Витебск, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассмотрен процесс цифровой трансформации обучения, анализируются ключевые технологии, такие как искусственный интеллект, геймификация, а также их влияние на эффективность образовательного процесса. Анализируются перспективы и вызовы, связанные с внедрением обучающих цифровых платформ. Особое внимание уделяется успешным кейсам внедрения цифровых технологий в корпоративном обучении, демонстрирующим повышение вовлеченности и улучшение результатов сотрудников. **Ключевые слова:** цифровая трансформация, корпоративное обучение, цифровое обучение, LMS, обучение персонала.

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE CORPORATE PERSONNEL TRAINING SYSTEM

Volosach Aleksey Evgenievich

student, VSTU, Vitebsk, Republic of Belarus

Aliakseyeva Alena A.

PhD in Economics, associate professor, VSTU, Vitebsk, Republic of Belarus

Abstract. The article examines the process of digital transformation in education, analyzing key technologies such as artificial intelligence and gamification, as well as their impact on the efficiency of education. The perspectives and challenges associated with the implementation of digital learning platforms are also analyzed. Special attention is given to successful cases of digital technology adoption in corporate training, demonstrating increased engagement and improved employee performance.

Keywords: digital transformation, corporate training, digital learning, LMS, employee training.

Современные цифровые технологии вносят существенные изменения в повседневную жизнь многих людей, и обучение персонала не является исключением. Самые многообещающие прорывные инновации, такие как дополненная реальность или искусственный интеллект (ИИ), еще не стали мейнстримом, но постепенно они изменяют структуру корпоративного обучения. С внедрением цифровых технологий корпоративное обучение персонала становится все более измеримым, развивающимся и целенаправленным. Цифровая трансформация обучения расширяет возможности организаций развиваться, предоставляя им персонализированные возможности для обучения сотрудников. Цифровая трансформация обучения — это инновационное применение технологий, создающих новые парадигмы для корпоративного обучения и обучения в целом. Однако суть цифровой трансформации обучения выходит далеко за рамки просто цифровой «доставки» обучения. Она включает в себя фундаментальное изменение менталитета для обучения организационному подходу и подготовки кадров для решения будущих задач.

Решения о том, когда, как и где работники обучаются, больше не могут быть ограничены определенным временем или местом. Таким образом, необходимость перехода к цифровизации обучения становится важнейшим фактором успеха корпораций. В статье рассмотрены вопросы цифровой трансформации обучения персонала на основе изучения существующего в данной области опыта исследований, определены основные тренды цифрового обучения сотрудников.

Корпоративные системы обучения (КСО) сегодня выступают одним из ключевых компонентов обеспечения конкурентоспособности организации и персонала, активно использует цифровые технологии и практически полностью базируются на них при реализации обучения в дистанционном формате. Главное требование современной системы КСО состоит в том, чтобы рабочие навыки соотносились с повседневными потребностями сотрудников. Если работник воспользуется возможностью применить знания и навыки, полученные от цифрового обучения, для лучшего принятия решений или решения реальных проблем, это повысит мотивацию и эффективность персонала.

Цифровое обучение — это любой тип обучения, который включает в себя обучающую технологию или учебную практику, позволяющую эффективно использовать цифровую технологию. Она включает в себя применение широкого спектра цифровых инструментов, включая персонализированное, смешанное обучение, дополненную реальность и виртуальное обучение. Исследования в области индустрии цифрового обучения персонала дают представление о тенденциях в области обучения и развития, а также о лучших практиках, предлагая действенные рекомендации и возможность оценить имеющуюся практику цифровой трансформации обучения.

Современные цифровые технологии, применяемые в обучении, такие как цифровое игровое обучение, виртуальная реальность (VR), дополненная реальность (AR), видеочаты и искусственный интеллект, достигли

значительных результатов. В обучающих технологиях компании активно используют опросы и инструменты обратной связи для подведения итогов обучения и получения мнения персонала о корпоративной системе обучения, новые инструменты, такие как совместные виртуальные классы, квизы, гугл-доски, ментальные карты, позволяют выстраивать сеть коммуникаций между обучающимися, находящимися не только в различных офисах в одной компании, но и между людьми в разных уголках земного шара [1, с.37].

Обучение персонала является важной частью процесса управления персоналом. Можно выделить основные факторы, которые влияют на необходимость проведения обучения.

1. Конкуренция – самый очевидный фактор. Рынок постоянно растет и изменяется, появляются новые компании. Компании, регулярно обучающие работников, могут занять наиболее устойчивые позиции.

2. Изменения. Быстрая смена техники и технологий требует постоянного обучения для их освоения.

3. Выгода для компании. Обучение персонала влечет за собой повышение производительности труда и качества работы, что способствует увеличению прибыли.

4. Мотивация. Однообразная работа утомляет людей. Обучая персонал, можно дать возможность сотрудникам посмотреть на свою работу с другой стороны, что повлечет за собой усиление мотивации и повышение качества работы.

5. Рациональность. Обучать и переобучать уже имеющихся сотрудников намного дешевле, чем заниматься поиском новых. Это помогает избежать траты времени и ресурсов компании.

6. Взаимодействие. Любая работа должна быть нацелена на сотрудничество, так как способность работать в команде – это одно из ключевых умений, которые требуются руководству любой компании [2, с. 471].

По мнению специалистов [3], основные принципы цифрового обучения включают:

- персонализацию образовательных траекторий;
- геймификацию обучения для повышения вовлеченности;
- использование больших данных для адаптации курсов под потребности сотрудников;
- применение искусственного интеллекта для автоматизации оценки знаний;
- Развитие дистанционного и мобильного обучения.

Цифровая трансформация корпоративного обучения требует дополнения этих принципов следующими ключевыми концепциями:

1. **Адаптивное обучение** – использование аналитики и искусственного интеллекта для подстройки содержания обучения под уровень подготовки и предпочтения конкретного сотрудника.

2. **Микрообучение** – предоставление информации в небольших блоках, что облегчает усвоение материала и способствует гибкости обучения.

3. **Виртуальная и дополненная реальность** – имитация реальных рабочих ситуаций с целью повышения практических навыков сотрудников без необходимости физического участия.

4. **Социальное обучение** – взаимодействие сотрудников на образовательных платформах, обмен опытом, совместное решение задач через онлайн-сообщества.

5. **Контент, созданный пользователями** – возможность для сотрудников разрабатывать и делиться образовательными материалами, что способствует развитию корпоративной культуры знаний.

К преимуществам цифровой трансформации обучения следует отнести:

1. Повышение 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.

Однако, при реализации цифровой трансформации обучения следует обращать внимание на возникающие при этом риски:

1. Неполноценность 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.

Компании, обеспечивающие цифровую трансформацию обучения, сталкиваются со следующими проблемами:

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 [3, с. 47].

В эпоху цифровой трансформации компании все чаще переходят к **автоматизированным системам корпоративного обучения**, таким как **Learning Management System (LMS)** – платформам, предназначенным для дистанционного обучения сотрудников, управления учебными курсами, мониторинга успеваемости и сертификации.

Электронные платформы для корпоративного обучения позволяют централизовать процесс подготовки персонала, обеспечивая доступ к обучающим материалам в любое время и с любого устройства. Это особенно важно для организаций, работающих в сфере **энергетики, промышленности и высоких технологий**, где требуются **жесткие стандарты подготовки специалистов**.

Системы управления обучением предназначены для организации учебного процесса, распространения учебных электронных материалов и управления ими с обеспечением совместного доступа участников образовательного процесса. В таблице 1 представлены наиболее распространенные виды систем управления обучением, их описание и ключевые цели.

Таблица 1

Виды систем управления обучением, их описание и ключевые цели

Тип системы	Описание	Ключевые цели
Learning Management System (LMS)	Система управления обучением, предназначенная для организации, доставки и отслеживания образовательного процесса.	Хранение и предоставление контента, управление пользователями, тестирование и оценка знаний.
Course Management System (CMS)	Система управления курсами, ориентированная на создание, редактирование и организацию учебных курсов.	Администрирование учебных материалов, автоматизация проверки знаний, управление расписанием.
Learning Content Management System (LCMS)	Система управления учебными материалами, позволяющая создавать, хранить и повторно использовать учебные ресурсы.	Управление контентом, персонализация обучения, поддержка адаптивного обучения.
Managed Learning Environment (MLE)	Оболочка для управления обучением, объединяющая различные образовательные ресурсы и сервисы.	Интеграция образовательных систем, диалог между программой и пользователем, совместная работа в среде обучения.
Learning Support System (LSS)	Система поддержки обучения, направленная на помощь в образовательном процессе через рекомендации, обратную связь и поддержку.	Генеративная функциональность, сопровождение пользователя, консультирование и поддержка обучения.
Learning Platform (LP)	Образовательная платформа, объединяющая различные технологии для онлайн-обучения.	Геймификация, интерактивные элементы, создание персонализированных учебных траекторий

**Источник: составлено автором на основе [4].*

Сегодня на рынке представлено множество LMS-систем, каждая из которых предлагает уникальный функционал.

Open-source платформы (бесплатные)

Moodle – популярная система с гибкими настройками и поддержкой SCORM-контента.

ILIAS – мощная платформа для корпоративного обучения с модулями тестирования.

Облачные LMS (на основе платной подписки)

TalentLMS – удобный интерфейс, интеграция с бизнес-системами.

SAP Litmos – корпоративная LMS с аналитическими инструментами.

iSpring Learn – система с встроенным редактором курсов и поддержкой интерактивных сценариев.

Coursera for Business – база готовых курсов от ведущих университетов мира.

Внедрение системы управления обучением (LMS) может значительно повысить эффективность образовательных процессов как в корпоративной среде, так и в учебных заведениях. Многие учебные заведения успешно используют LMS для организации дистанционного обучения. Например, система Moodle применяется для проведения онлайн-курсов, позволяя студентам из разных стран получать образование удаленно. Это способствует расширению международного сотрудничества между вузами и повышает доступность образования. Компании внедряют LMS для ускорения адаптации новых сотрудников, проведения аттестаций и повышения квалификации персонала. Например, использование платформы iSpring Learn позволяет автоматизировать процессы обучения, сократить затраты на очные тренинги и создать единую базу знаний.

Успешное внедрение LMS требует четкого планирования, определения целей и задач, а также выбора подходящей платформы, соответствующей специфике организации. Важно учитывать потребности

пользователей и обеспечивать поддержку на всех этапах внедрения для достижения максимальной эффективности.

Внедрение систем управления обучением (LMS) позволило многим компаниям повысить эффективность обучения сотрудников и оптимизировать внутренние процессы.

1. Сеть кафе «ПРАЙМ»

До внедрения LMS основными проблемами, препятствующими развитию бизнеса, были:

1. Высокая текучесть кадров, что затрудняло проведение обучения новых сотрудников.
2. Необходимость стандартизации сервисного обслуживания и приготовления блюд.
3. Отсутствие единого центра обучения для сотрудников, работающих в разных точках сети.
4. Низкая вовлеченность персонала в процесс обучения из-за неудобных форматов.

Сеть кафе «ПРАЙМ» использовала платформу Mirapolis Human Capital Management, которая объединила корпоративный портал и систему LMS в единое пространство для обучения.

Внедрение LMS позволило сети кафе «ПРАЙМ» получить следующие преимущества:

1. Стандартизация обучения – все сотрудники теперь проходят идентичное обучение, что обеспечивает единое качество сервиса.
2. Гибкость доступа – персонал может изучать материалы в удобное время и с любого устройства.
3. Снижение затрат на обучение – нет необходимости собирать сотрудников на очные тренинги, платить тренерам за повторяющиеся занятия.

4. Повышение вовлеченности персонала – благодаря геймификации и интерактивным курсам интерес к обучению вырос.

5. Сокращение адаптационного периода – новые сотрудники быстрее осваивают работу и начинают выполнять свои обязанности.

6. Мониторинг знаний – можно отслеживать, какие темы усвоены, а какие требуют дополнительного изучения.

Результатом внедрения LMS стало улучшение следующих показателей:

Скорость адаптации новых сотрудников сократилась на 35%.

Количество ошибок на этапе работы с клиентами уменьшилось на 40%.

Вовлеченность сотрудников в обучение возросла на 50% благодаря интерактивным курсам и тестированию.

Экономия бюджета на обучение составила более 30% [5].

2. Компания Kärcher

До внедрения LMS основными проблемами в обучении сотрудников, препятствующими развитию бизнеса, были:

1. Разрозненные курсы и тренинги без единого стандарта.
2. Трудности в обучении сотрудников из разных стран и регионов.
3. Высокая стоимость очного обучения и необходимость частых командировок.
4. Сложность контроля знаний сотрудников и отсутствия автоматизированной аналитики.

Компания Kärcher использовала мобильную платформу «Эквио», которая объединила в себе функции LMS, мотивации сотрудников и системы оценки знаний.

Внедрение LMS позволило компании Kärcher получить следующие преимущества:

1. Мобильность обучения – персонал может учиться с мобильных устройств, что особенно удобно для сотрудников в разных часовых поясах.

2. Единые стандарты обучения – теперь все региональные офисы обучаются по одной программе.

3. Автоматизация тестирования – проверка знаний сотрудников стала проще, а результаты – точнее.

4. Гибкость курсов – можно быстро адаптировать обучение под новые продукты и технологии.

5. Стимуляция обучения – внедрен соревновательный элемент (рейтинги, награды), который мотивирует сотрудников.

Результатом внедрения LMS стало улучшение следующих показателей:

Сокращение затрат на обучение на 45% за счет отказа от очных тренингов.

80% сотрудников предпочли мобильные курсы по сравнению с традиционными методами.

Производительность персонала выросла на 25% благодаря быстрому доступу к обучающим материалам.

Количество ошибок при работе с оборудованием снизилось на 30%, так как сотрудники стали лучше понимать инструкции [6].

3. Компания ASOS

До внедрения LMS основными проблемами, препятствующими развитию бизнеса, были:

1. Быстрый рост компании, который требовал ускоренной адаптации новых сотрудников.
2. Отсутствие единой платформы для обучения в разных странах.
3. Разрозненные образовательные программы и неструктурированная передача знаний.
4. Трудности с анализом эффективности обучения.

Компания ASOS выбрала платформу Looor LMS, которая позволяет создавать интерактивные онлайн-курсы, собирать обратную связь от сотрудников и анализировать их прогресс в обучении.

Внедрение LMS позволило компании ASOS получить следующие преимущества:

1. Быстрая адаптация новых сотрудников – они могут сразу приступить к изучению необходимых материалов.
2. Персонализация обучения – сотрудники проходят только те курсы, которые им действительно нужны.
3. Доступ к знаниям в один клик – вся информация хранится в LMS и доступна в любое время.
4. Гибкость форматов – текстовые, видео- и аудиоматериалы, тесты, интерактивные задания.
5. Аналитика и обратная связь – руководство получает четкое понимание, какие курсы наиболее эффективны.

Результатом внедрения LMS стало улучшение следующих показателей:

Скорость адаптации новых сотрудников сократилась на 50%.

60% сотрудников стали чаще участвовать в обучении, благодаря удобству платформы.

Ошибки при выполнении задач снизились на 35%, так как сотрудники лучше усвоили процесс.

В среднем уровень удовлетворенности сотрудников обучением вырос на 70% [7].

Все три компании получили значительные преимущества после внедрения LMS. Основные результаты, которые необходимо отметить:

1. Экономия времени и денег – очное обучение стало менее необходимым.
2. Гибкость и удобство – сотрудники могут учиться в любое время, с любого устройства.
3. Стандартизация знаний – все сотрудники обучаются по единой системе.
4. Повышение качества работы – сотрудники допускают меньше ошибок.
5. Рост вовлеченности – интерактивные методы сделали обучение интереснее.

Эти примеры подтверждают, что грамотное внедрение LMS – это стратегический шаг, который приводит к росту эффективности бизнеса и профессиональному развитию сотрудников.

Цифровая трансформация корпоративного обучения персонала становится ключевым фактором в обеспечении конкурентоспособности организаций. Использование инновационных технологий, таких как системы управления обучением (LMS), искусственный интеллект, дополненная и виртуальная реальность, позволяет значительно улучшить процесс обучения, повысить его доступность и эффективность. Внедрение цифровых решений позволяет не только сократить затраты на традиционное обучение, но и ускорить адаптацию сотрудников, повысить их вовлеченность и мотивацию.

Однако, несмотря на многочисленные преимущества, цифровизация обучения сталкивается с рядом проблем, таких как нехватка квалифицированных кадров и технические сложности, связанные с внедрением новых технологий. Эти вызовы требуют внимательного подхода к выбору и интеграции образовательных платформ, а также дополнительного обучения педагогического состава для эффективного использования цифровых инструментов.

Примеры успешных внедрений LMS в различных компаниях показывают значительное улучшение в качестве обучения, повышении производительности и снижении ошибок. В результате цифровая трансформация обучающих процессов становится неотъемлемой частью стратегического развития корпоративного обучения, способствуя профессиональному росту сотрудников и повышению общей эффективности бизнеса.

Библиографический список

1. Каштанова Е. В., Захаров Д. К. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ // УПИРР. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-korporativnoy-sistemy-obucheniya> (дата обращения: 31.03.2025). – Текст: электронный.
2. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Цифровой формат корпоративного обучения: новые возможности развития. Журнал Лидерство и менеджмент // ООО Первое экономическое издательство. – 2021. – №4 – С. 469-482. – Текст: непосредственный.
3. А Э. Верянская, О В. Кашпурова ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2023. №11-2 (86). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-korporativnoy-sistemy-obucheniya-1> (дата обращения: 31.03.2025). – Текст: электронный.
4. Давиденко П.П., Давиденко Л.М. Информатизация процесса обучения: исследование LMS-систем. Журнал Rand Altai Research & Education // Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова. – 2021. – №2 – С. 93-100. – Текст: непосредственный.
5. Mirapolis Human Capital Management. Корпоративный портал и LMS: кейсы внедрения [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mirapolis.ru/blog/cases/> (дата обращения: 31.03.2025). – Текст: электронный.
6. Эквио – мобильная платформа для корпоративного обучения и мотивации сотрудников [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Эквио> (дата обращения: 31.03.2025). – Текст: электронный.
7. Инжиниринговый центр ООО. Обзор платформ LMS: кейсы и примеры [Электронный ресурс]. – URL: <https://pro-sensys.com/info/articles/electude/top-15-lms-na-mirovykh-rynках-s-nastroykami-russkogo-interfeysa/> (дата обращения: 31.03.2025). – Текст: электронный.