

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2023.82.45.015

Корпоративное обучение: состояние, тенденции развития**Чотчаева Фатима Аубекировна**

Аспирант,
Карачаево-Черкесский государственный университет,
369202, Российская Федерация, Карачаевск, ул. Ленина, 29;
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Айбазова Марина Юсуфовна

Доктор педагогических наук, профессор,
Северо-Кавказская государственная академия,
109386, Российская Федерация, Черкесск, ул. Ставропольская, 36;
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Аннотация

В статье отражены изменения в системе корпоративного обучения, которое рассматривается как развитие потенциала и метакомпетенций сотрудников организации в изменяющемся мире, в том числе в условиях многозадачности и неопределенности. В работе рассматриваются актуальные направления корпоративного обучения, инструменты, используемые при организации обучения, отмечаются задачи, решаемые в системе корпоративного обучения. Особое внимание в статье уделено анализу основных тенденций развития корпоративного образования, к числу которых относятся: персонализированное обучение, микрообучение, цифровизация обучения, геймификация и др. В статье рассматривается также проблема переосмысления цели и задач корпоративного обучения, а именно: адаптация молодых педагогов на новом рабочем месте, а также к нововведениям, подготовка кадрового резерва, поддержание конкурентоспособного уровня профессиональной подготовки, командообразование, рассматривается роль и содержание современного корпоративного образования в системе повышения квалификации. Исследуются такие актуальные форматы корпоративного обучения как наставничество, стажировка, тренинги, ротация, офлайн и онлайн тренинги, различные комбинации данных форматов, а также интеграция в процесс обучения интерактивных технологий и др. Сделаны выводы о необходимости изучения опыта и преодоления издержек в изучаемой сфере.

Для цитирования в научных исследованиях

Чотчаева Ф.А., Айбазова М.Ю. Корпоративное обучение: состояние, тенденции развития // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 11А. С. 126-132. DOI: 10.34670/AR.2023.82.45.015

Ключевые слова

Тенденции корпоративного обучения, повышение квалификации, цели и задачи корпоративного обучения, форматы и технологии корпоративного обучения, обучение взрослых.

Введение

Образованность населения становится все более важной составляющей развития современной экономики и общества. В связи с быстрым развитием технологий компании должны опережать события, инвестируя в развитие сотрудников. В условиях дефицита времени и ресурсов для этих целей, наряду с другими форматами, все большую популярность приобретает корпоративное образование, представляющее собой получение новых знаний и навыков сотрудниками компании с целью повышения эффективности как работы каждого сотрудника, так и компании в целом.

В более широком понимании корпоративное обучение – это динамический процесс распространения внутри компании информации и знаний, помогающих эффективному решению задач. Суть корпоративного обучения заключается не в простом повышении квалификации сотрудников, а в наращивании потенциала и метакомпетенций сотрудников, а именно таких качеств как командообразование, творческий подход, умение действовать в условиях неопределенности и принимать решения в условиях многозадачности, а также гибкости, изменчивости, адаптивности и др.

Основная часть

Реализация программ корпоративного обучения сотрудников и персонала позволяет поддерживать уровень компетенций работников, необходимый для обеспечения конкурентоспособности образовательной организации на рынке товаров и услуг, и обучать с опережением, ориентируясь на изменения во внешней среде. В рамках этого процесса сотрудники получают и применяют в работе полученные знания и навыки, позволяющие им более успешно, быстрее и эффективнее адаптироваться к изменениям внешней среды, вырабатывая при этом новые модели профессиональной деятельности, создающие конкурентное преимущество компании [Родин, www]. Понятно, что система корпоративного обучения позволяет сэкономить финансовые средства на повышение квалификации и переподготовку собственных кадров, кроме того в компаниях с перманентной потребностью в новых кадрах целесообразны постоянно действующие центры корпоративного обучения и реализация программ корпоративного обучения по всем основным направлениям деятельности организаций, которые будут дополняться новыми сведениями по мере необходимости развития той или иной отрасли. По сути, это индивидуальное обучение, реализуемое через инструкции и демонстрацию приемов и способов выполнения работы, к ним преимущественно, относятся наставничество, коучинг, ученичество, дублирование приемов мастерства, копирование. К обучению на рабочем месте относятся групповое обучение: участие в проектной группе, консультирование. Целью подобного обучения является обогащение профессионального опыта на фоне усложняющихся целей и задач. Кроме того, корпоративное образование можно рассматривать как образовательную систему, ориентированную на поддержку стратегического развития организации и быть катализатором ее обновления через обучение руководителей и других сотрудников, а также создание, накопление и распространение передовых знаний внутри организации.

Актуальность корпоративного обучения обусловлена переходом от традиционной модели обучения к андрагогической, опирающейся на такие важные принципы, как: самостоятельность рефлексивность сотрудничество, актуализация результатов обучения [Вершловский, 2010, 24].

Это общие характеристики корпоративного обучения, между тем в данной сфере наблюдаются некоторые общие тенденции, которые можно сгруппировать в следующие направления.

Первое направление связано с развитием персонализированного обучения. Очевидно, что с ростом требований к производству у каждого сотрудника возникают потребности в обучении, и повышении квалификации. Персонализированное обучение предлагает не только индивидуальный подход, который позволяет обучающимся учиться в собственном темпе, но учитывает психофизические особенности, временные ресурсы и др. Приобретает популярность так называемое микрообучение, в соответствии с которым обучающиеся получают знания более короткими и частыми порциями, а не пытаются усвоить большой объем информации за один раз, что позволяет обучаемым быстрее и легче усваивать информацию. Третье направление связано с цифровыми технологиями обучения, а именно с виртуальными тренингами, которые также становятся все более популярными благодаря своей экономичности и практичности. Виртуальные тренинги позволяют слушателям обучаться, не выходя из дома, не требуя затрат на дорогу или отрыва от работы. Такие тренинги также выгодны компаниям, которые могут обучать сразу большие группы, обеспечивая при этом индивидуальный подход. Такой тренд в обучении как геймификация использует игровые механики и вознаграждения, чтобы мотивировать обучаемых и помочь им учиться более эффективно. Становится все более очевидным, что обучающиеся более вовлечены в процесс, когда обучение представлено в увлекательной игровой форме. Геймификация как использование различных игровых элементов для повышения вовлеченности, мотивации и интереса обучающихся подразумевает не только использование игровых элементов (рейтингов, наград, достижений), но и популярных сегодня полноценных игр для обучения. Согласно исследованиям ученых, уровень геймификации в образовании будет расти на 28% ежегодно. Геймификация образования способствует повышению интереса к учебе, быстрому и эффективному получению знаний и навыков, т.е. игра в этом процессе – не самоцель, а полезный инструмент.

В перспективе искусственный интеллект (ИИ) все более интенсивно будет использоваться в корпоративном обучении, т.к. ИИ может создавать не только условия для персонализированного обучения, которое использует данные для отслеживания прогресса обучаемых и адаптации к их индивидуальным потребностям, но ИИ также может использоваться для автоматизированной оценки, помогая компаниям быстро определить области, в которых обучаемым требуется дополнительная помощь.

Сегодня особое развитие получает педагогический аспект понятия «корпоративное обучение», рассматривающий данное направление как «организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся и обучающихся, осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников» [Кларин, 2016]. Появляются научные разработки, разделяющие понятия «корпоративное обучение» и «корпоративное образование». Например, М.В. Кларин подчеркивает принципиальную разницу этих понятий наличием в корпоративном образовании управленческого подхода как части процесса управления организацией [там же]. Корпоративному обучению, по его мнению, присущ лишь учебный подход по передаче и усвоению определенных знаний и профессиональных навыков. С.А. Мыльникова и В.А. Погосян также в своих работах выявляют специфику понятия «корпоративное обучение» – это обучение, направленное на освоение профессиональных компетенций. Содержание корпоративного образования видится ими в контексте общих,

ключевых компетенций (исследовательских, организационно-управленческих, мотивационных и пр.) [Мыльникова, Погосян, 2014].

Анализ литературы по проблеме позволил сделать некоторые выводы относительно целей и задач корпоративного обучения в педагогическом процессе:

- адаптация молодых педагогов на новом рабочем месте – обеспечение сотрудников необходимой информацией и знаниями для выполнения непосредственных педагогических обязанностей;
- адаптация преподавателей к нововведениям в образовательном процессе – изучение новых педагогических технологий, продуктов, программного обеспечения, технических устройств, которые внедрены или будут внедрены в учебном заведении;
- подготовка кадрового резерва на случай болезни, отпуска, увольнения членов педагогического коллектива – обучение педагогов педагогического учреждения, которые выполняют ключевые специалисты, для обеспечения взаимозаменяемости;
- поддержание конкурентоспособного уровня профессиональной подготовки – знакомство с новинками отрасли, наработками коллег, новыми стратегиями обучения и воспитания;
- командообразование – обучение педагогов принципам взаимодействия в команде в случаях, когда проект требует тесного сотрудничества в динамично изменяющихся условиях;
- выявление лидеров и развитие лидерского потенциала – обучение преподавателей необходимым soft skills для неформального лидерства и последующего замещения руководящих должностей внутри образовательной организации.

Если говорить о форматах и технологиях корпоративного обучения, то здесь можно в качестве примера привести как традиционные лекции, семинары, тренинги офлайн и онлайн, так и комбинации этих форм с интеграцией в процесс обучения новых технологий. К основным форматам корпоративного обучения относятся: наставничество (индивидуальное и групповое), стажировка (индивидуальная либо в составе малой группы), курсы корпоративного обучения и повышения квалификации, лекции, семинары, тренинги (как самостоятельное мероприятие или в структуре курсов), корпоративный университет, ротация (кратковременное выполнение работы, отличной от повседневной и помогающей понять структуру компании или производства в целом) и др. Вышеперечисленные формы корпоративного обучения могут проводиться как в привычном офлайн-режиме, так и онлайн, причем дистанционное обучение в последнее время становится все более привычным и касается не только сфер и компаний, где превалирует «удаленная» работа и сотрудники чисто физически не могут присутствовать на семинарах и лекциях. Онлайн используется в корпоративном обучении «на местах», когда сотруднику предоставляется доступ к пакету лекций и видеоинструкций, которые нужно изучить для успешной работы. Корпоративное образование чрезвычайно актуально в настоящее время, т.к. время диктует новые требования, а повышение квалификации «на рабочем месте» позволяет быть в курсе новых трендов без отрыва от педагогической деятельности, что соответствует интересам работодателя [Айбазова, Чотчаева, 2020].

Заключение

Таким образом, для человека нового времени – профессионала, обладающего высоким уровнем разнообразных компетенций, способного быстро реагировать на внешние изменения, постоянно совершенствоваться, осваивать новые направления деятельности, иными словами,

непрерывно самообразовываться, адаптироваться, развиваться [Селиванова, Санникова, 2020], корпоративное образование, является эффективной формой непрерывного образования, направленной на развитие человеческого потенциала в условиях возрастающих требований и запросов. Новые формы повышения профессионализма являются необходимыми способами адаптации к внешним изменениям, что определяет в итоге высокую устойчивость всей компании к разнообразным кризисам [Коваленко, 2017].

Данный ресурс является системным явлением в образовании, позволяющим сближать существующие требования современных образовательных и профессиональных стандартов.

Библиография

1. Айбазова М.Ю., Чотчаева Ф.А. Корпоративное обучение: концептуализация понятия // Актуальные проблемы современной науки: состояние, тенденции развития. Черкесск, 2020. С. 7-10.
2. Вершловский С.Г. Система образования взрослых как объект прогнозирования // Человек и образование. 2010. № 1. С. 16-21.
3. Кагал Е.П. Новые формы и методы обучения персонала как необходимое условие развития организации // Молодой ученый. 2019. № 41 (279). С. 155-157.
4. Кларин М.В. Корпоративное образование: цели и особенности // Вестник Бурятского государственного университета. Образование. Личность. Общество. 2016. № 1. С. 6-16.
5. Коваленко Д.Ю. Основные подходы к определению корпоративной культуры // NovaInfo.Ru. 2017. № 64. URL: <http://novainfo.ru/article/12792>
6. Мыльникова С.А., Погосян В.А. Корпоративное обучение // Universum: Вестник Герценовского университета. 2014. № 3-4. С. 215-220.
7. Петряков П.А., Певзнер М.Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. 2009. № 3 (20). С. 16-20.
8. Родин А.И. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации. URL: prodod.moscow/archives/1413
9. Селиванова О.Г., Санникова Н.И. Корпоративное обучение педагогов как ресурс повышения профессиональной компетентности // Концепт. 2020. № 09 (сентябрь). С. 14-24.
10. Чотчаева Ф.А., Айбазова М.Ю. Влияние организационно-педагогических условий корпоративного обучения на повышение эффективности педагогической деятельности педагогов колледжа в инклюзивном образовании // Alma Mater. 2020. № 12. С. 69-73.

Corporate training: status, development trends

Fatima A. Chotchaeva

Postgraduate,
Karachay-Cherkessia State University,
369202, 29, Lenina str., Karachaevsk, Russian Federation;
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Marina Yu. Aibazova

Doctor of Pedagogy, Professor,
North Caucasus State Academy,
109386, 36, Stavropol'skaya str., Cherkessk, Russian Federation;
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Abstract

The article reflects changes in the system of corporate training, which is considered as the development of the potential and meta-competences of organization employees in a changing world, including in conditions of multitasking and uncertainty. The work examines current areas of corporate training, tools used in organizing training, and notes the tasks solved in the corporate training system. Particular attention is paid in the article to the analysis of the main trends in the development of corporate education, which include: personalized learning, microlearning, digitalization of learning, gamification, etc. The article also discusses the problem of rethinking the purpose and objectives of corporate training, namely: the adaptation of young teachers to a new workplace place, as well as innovations, training a personnel reserve, maintaining a competitive level of professional training, team building, the role and content of modern corporate education in the system of advanced training is considered. Such current formats of corporate training as mentoring, internship, training, rotation, offline and online training, and various combinations of these formats, as well as integration of interactive technologies into the learning process, etc. are explored. Some conclusions are drawn about the need to study experience and overcome costs in the area under study.

For citation

Chotchaeva F.A., Aibazova M.Yu. (2023) Korporativnoe obuchenie: sostoyanie, tendentsii razvitiya [Corporate training: status, development trends]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (11A), pp. 126-132. DOI: 10.34670/AR.2023.82.45.015

Keywords

Trends in corporate training, advanced training, goals and objectives of corporate training, formats and technologies of corporate training, adult training.

References

1. Aibazova M.Yu., Chotchaeva F.A. (2020) Korporativnoe obuchenie: kontseptualizatsiya ponyatiya [Corporate training: conceptualization of the concept]. In: *Aktual'nye problemy sovremennoi nauki: sostoyanie, tendentsii razvitiya* [Current problems of modern science: status, development trends]. Cherkessk.
2. Chotchaeva F.A., Aibazova M.Yu. (2020) Vliyaniye organizatsionno-pedagogicheskikh uslovii korporativnogo obucheniya na povysheniye effektivnosti pedagogicheskoi deyatel'nosti pedagogov kolledzha v inkluzivnom obrazovanii [The influence of organizational and pedagogical conditions of corporate training on increasing the effectiveness of teaching activities of college teachers in inclusive education]. *Alma Mater*, 12, pp. 69-73.
3. Kagal E.P. (2019) Novye formy i metody obucheniya personala kak neobkhodimoe uslovie razvitiya organizatsii [New forms and methods of personnel training as a necessary condition for the development of an organization]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 41 (279), pp. 155-157.
4. Klarin M.V. (2016) Korporativnoe obrazovanie: tseli i osobennosti [Corporate education: goals and features]. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Obrazovanie. Lichnost'. Obshchestvo* [Bulletin of the Buryat State University. Education. Personality. Society], 1, pp. 6-16.
5. Kovalenko D.Yu. (2017) Osnovnye podkhody k opredeleniyu korporativnoi kultury [Basic approaches to defining corporate culture]. *Novainfo.Ru*, 64. Available at: <http://novainfo.ru/article/12792> [Accessed 12/12/2023]
6. Mylnikova S.A., Pogosyan V.A. (2014) Korporativnoe obuchenie [Corporate training]. *Universum: Vestnik Gertsenovskogo universiteta* [Universum: Bulletin of Herzen University], 3-4, pp. 215-220.
7. Petryakov P.A., Pevzner M.N. (2009) Korporativnoe obuchenie personala kak strategiya razvitiya organizatsii [Corporate personnel training as an organization development strategy]. *Chelovek i obrazovanie* [Person and Education], 3 (20), pp. 16-20.
8. Rodin A.I. *Sistema korporativnogo obucheniya kak ser'eznyi faktor professional'nogo razvitiya kadrov obrazovatel'noi organizatsii* [The corporate training system as a serious factor in the professional development of personnel in an educational organization]. Available at: prodod.moscow/archives/1413 [Accessed 12/12/2023]

9. Selivanova O.G., Sannikova N.I. (2020) Korporativnoe obuchenie pedagogov kak resurs povysheniya professional'noi kompetentnosti [Corporate training of teachers as a resource for increasing professional competence]. *Kontsept* [Concept], 9, pp. 14-24.
10. Vershlovskii S.G. (2010) Sistema obrazovaniya vzroslykh kak ob"ekt prognozirovaniya [Adult education system as an object of forecasting]. *Chelovek i obrazovanie* [Person and education], 1, pp. 16-21.