

Список использованных источников

1. Туарменский, В. В. Университеты и технопарковые структуры: межстрановой анализ опыта взаимодействия / В. В. Туарменский, Ю. Б. Кострова, О. Ю. Шибаршина // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2019. – №. 2 (22). – С. 117–124.
2. Управление процессами устойчивого развития: микро, мезо и макроуровень: монография / под науч. ред. д-ра экон. наук, доц. А. Е. Плахина. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 282 с.
3. Ткаченко, И. Н. и др. Стратегии и инструменты устойчивого развития инновационно-технологической архитектуры бизнеса : монография / И. Н. Ткаченко [и др.] // Издательство УрГЭУ. – Екатеринбург, 2022 – 236 с.
4. Ткаченко, И. Н. Актуальные вопросы теории, методологии и практики современного предпринимательства : монография / И. Н. Ткаченко [и др.] // Первое экономическое издательство. – Екатеринбург, 2021 – 228 с.

УДК 331.108:004.9

ЭЛЕКТРОННАЯ ПЛАТФОРМА ДЛЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Волосач А. Е., студ., Алексеева Е. А., к.э.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В данной статье рассмотрены концепция электронных платформ для корпоративного обучения персонала, их виды и функциональные возможности, преимущества и перспективы внедрения в различных отраслях, выявлены тренды развития корпоративного обучения.

Ключевые слова: корпоративное обучение, системы управления обучением (LMS), электронное обучение, развитие персонала, управление знаниями.

Современные компании сталкиваются с необходимостью постоянного повышения квалификации сотрудников, особенно в условиях стремительного развития цифровых технологий и автоматизации рабочих процессов. Корпоративное обучение становится важным инструментом для поддержания конкурентоспособности предприятия, повышения эффективности работы персонала и минимизации ошибок при выполнении профессиональных обязанностей.

Обучение персонала является неотъемлемым кадровым процессом. Можно выделить основные факторы, которые влияют на необходимость проведения обучения.

1. Конкуренция. Рынок постоянно растет и изменяется, появляются новые компании. Компании, обучающиеся быстрее остальных, могут занять наиболее устойчивые позиции.

2. Изменения. В век современных технологий регулярному изменению подвергаются технологии, оборудование, программное обеспечение. Очень важно уметь подстраиваться под все изменения.

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

4. Мотивация. Очень важно мотивировать персонал, ведь монотонная работа не принесет удовольствия и будет способствовать росту увольнений. Обучая персонал, можно дать возможность сотрудникам посмотреть на свою работу с другой стороны, что повлечет за собой мотивацию и повышение качества работы.

5. Рациональность. Обучать и переподготавливать уже имеющихся сотрудников намного проще, 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 [1].

Корпоративное обучение – это систематический процесс передачи знаний и развития компетенций сотрудников для повышения их эффективности и соответствия требованиям

компании. Для успешной работы организации, не зависимо от сферы деятельности, необходим квалифицированный персонал, в совокупности с постоянно обновляющимися технологиями, развитие персонала становится одной из главных задач в организации.

Образование и развитие персонала должно происходить непрерывно, но подстраиваясь под нужды организации, развитие персонала в организации должно определяться исходя из внешних и внутренних условий, изменчивость которых подтверждает значимость и необходимость корпоративного обучения. Применение инструментов развития корпоративного обучения в организации зависит от степени вовлеченности в стратегию деятельности организации. Основными типами корпоративного обучения являются:

- обучение отдельных категорий персонала организации;
- общее развитие и корпоративное обучение персонала организации;
- обучающаяся организация [2].

Традиционные методы обучения, включающие очные лекции, бумажные инструкции и тренинги, становятся менее эффективными из-за их высокой стоимости, ограниченной доступности и сложности организации. 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 (табл. 1).

Таблица 1 – Виды и ключевые цели систем управления обучением

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

Современные платформы корпоративного обучения предлагают широкий набор инструментов, обеспечивающих удобное управление образовательным процессом:

- управление обучающими материалами – загрузка курсов, видеоуроков, инструкций, тестов;
- гибкие учебные планы – возможность адаптировать программу обучения под индивидуальные потребности сотрудников;
- автоматизированное тестирование – проверка знаний с автоматическим анализом результатов;
- система сертификации – выдача дипломов и сертификатов после успешного прохождения обучения;
- геймификация – использование игровых элементов (рейтингов, наград, уровней) для повышения мотивации;
- мобильный доступ – поддержка обучения через планшеты и смартфоны;
- интеграция с HRM-системами – связь с кадровыми отделами для мониторинга уровня подготовки персонала;
- аналитика и мониторинг – формирование отчетов о прогрессе сотрудников и анализ эффективности курсов.

Такие возможности делают LMS мощным инструментом в сфере корпоративного обучения, обеспечивая гибкость, персонализацию и контроль учебного процесса [3].

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 (платные 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.

Каждая из этих систем имеет свои плюсы и ограничения, поэтому выбор LMS зависит от целей компании, количества сотрудников и бюджета.

С каждым годом технологии обучения становятся все более инновационными. В будущем можно ожидать следующие тренды в LMS:

1. Искусственный интеллект (AI) и адаптивное обучение. ИИ сможет персонализировать курсы, автоматически подстраивая сложность заданий под уровень знаний сотрудников.
2. Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR). Компании уже начали применять VR-тренажеры для обучения сложным навыкам, например, в энергетике и медицине.
3. Гибридное обучение (Blended Learning). Будущее за сочетанием онлайн-курсов и очных практических занятий, что обеспечит баланс между теорией и практикой.
4. Геймификация и микрообучение. Использование игровых элементов, интерактивных заданий и коротких модулей по 5–10 минут позволит сделать обучение более эффективным и интересным.

Электронные обучающие платформы стремительно становятся стандартом в корпоративном обучении, обеспечивая гибкость, доступность и автоматизацию учебного процесса. Их внедрение позволяет компаниям оптимизировать расходы, повысить квалификацию персонала и ускорить процессы адаптации новых сотрудников.

Список использованных источников

1. 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.
2. Брюхова, О. Ю. Обучение персонала в современной организации: ориентация на цифровизацию / О. Ю. Брюхова, Н. Н. Старцева // Экономика, предпринимательство и право. – 2023. – Т. 13, № 2. – С. 551–566.
3. 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.