

творчества и гуманизации образования МАГО.– Запорож. гос. ун-т, Сочи, 2000.– 32 с.

9. **Трусь, А.А.** Кинотренинг: Технология и методика видеообсуждения./А.А. Трусь. – СПб.: Речь, 2011. – 190с.

10. **Затучный, М.С.** Самодеятельное кино и видео в структуре эстетического воспитания: автореферат диссертации канд. фил. наук.: 09.00.04 / М.С. Затучный; Урал. гос. ун-т им. А.М. Горького.– Екатеринбург,1993. – 21 с.

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА

Русак Анна Николаевна

УО «Минский государственный
лингвистический университет», Минск
annarusak@inbox.ru

Традиционные отрасли экономики трансформируются с внедрением цифровых технологий. Процессы цифровизации требуют перестройки технологий и бизнес-процессов, что предполагает существенные изменения требований, предъявляемых к персоналу. Сотрудник должен иметь не только теоретические знания, но и коммуникативные способности, необходимые для работы в условиях неопределённости. Грамотная расстановка приоритетов обучающей деятельности является важным правилом построения и развития корпоративного обучения. Специфика корпоративного обучения в контексте стратегического управления организацией в условиях цифровизации общества предусматривает разработку системы непрерывного обучения с использованием современных образовательных технологий. Средства традиционных методов обучения нуждаются в трансформации, в четкой направленности образовательной политики, что необходимо для реализации стратегии конкретной компании. Таким образом, система корпоративного обучения в современных организациях представляет собой интегрированный продукт, предоставляющий автоматизированные инструменты для решения задач в следующих ключевых областях: обучение, развитие, формирование компетенций.

В качестве одного из успешных примеров реализации корпоративного обучения можно привести пример корпоративного университета Сбербанка России. В рамках корпоративного университета, для дистанционного обучения и развития сотрудников, разработан проект «Виртуальная школа», предоставляющий доступ к базе знаний и возможность командного взаимодействия в режиме реального времени. [1] С целью обеспечения бесплатного доступа к образовательным ресурсам, с 2014 года корпоративный университет Сбербанка сотрудничает с образова-

тельным онлайн-ресурсом Khan Academy в рамках проектов по русификации образовательного видео-контента. [1]

Международной лабораторией экономики нематериальных активов IDlab НИУ ВШЭ проведено исследование на основе данных 2500 организаций России, Франции, Германии, Италии, Испании и Великобритании. Выявлено, что только 2,4% российских компаний организовали корпоративные университеты, среди европейских компаний этот показатель выше, и составляет 28%. [2]

Предпосылками реорганизации системы корпоративного обучения в современных организациях являются:

- изменение культуры восприятия информации;
- необходимость обучения в условиях многозадачности;
- высокая скорость переключения между задачами;
- появление разнообразных форм коммуникации;
- формирование корпоративной специализации процессов обучения;
- необходимость выстраивания системы обратной связи с сотрудниками в процессе обучения.

Такие обучающие платформы могут работать в составе ERP-системы компании, или в виде отдельных специализированных локальных программ, корпоративных мобильных приложений.

Диапазон возможностей, которые предлагают информационно-коммуникационные технологии в образовательном процессе внутри компании:

- информационная поддержка обучающих программ;
- проектирование специализированных внутренних локальных информационных приложений для образовательных целей;
- создание возможностей обмена информацией и взаимодействия с другими обучающимися в рамках определенной темы;
- использование элементов геймификации в обучении;
- реализация проектной деятельности, проведение исследовательской работы;
- участие в дискуссионных панелях посредством мобильных приложений;
- возможность выполнения различных типов учебных заданий;
- обеспечение достоверной информации о профессиональных компетенциях сотрудников;
- умение оценить возможности, спроектировать варианты решения (пользователи могут получать произвольные отчеты по любой информации, введенной в корпоративную базу данных);
- повышение эффективности карьерного роста сотрудников;
- ускорение процесса обучения за счет оптимизации временных и трудовых затрат;
- формирование статистики обучения в виде отчетов.

При построении программ корпоративного обучения должны быть соблюдены следующие принципы:

- доступность информации (информация должна быть представлена в удобном формате, требующим минимум усилий для ее поиска);
- наглядность информации (обязательными являются требования к объему информации, предпочтительным является мини форматы текстовой информации);
- систематизация (распределение программ обучения по уровням: базовый, предметный, экспертный);
- динамичность смены видов учебной деятельности;
- идентификация пользователей (создание личного профиля сотрудника с указанием его функций, лучших практик).

В исследовании «Новая рабочая сила: реагирование на изменение трудовых требований», представленном на Всемирном экономическом форуме 2018, показано, что широко распространены несоответствия между структурой производственных рабочих мест с требованиями, предъявляемыми к работникам. Это создает проблему занятости для компаний, которые хотят повысить свою конкурентоспособность. [3]

Одним из решений может стать виртуализация работы, что позволяет компаниям нанимать сотрудников с соответствующими знаниями и навыками удаленно. Использование таких гибких механизмов работы может помочь работодателям заполнить пробелы в навыках в краткосрочном периоде и с низким уровнем риска. Виртуализация работы также способствует возникновению более сложных отношений между работниками и работодателями, что становится все более распространенным в глобальном масштабе. [3]

Программа обучения персонала должна поддерживать мобильное обучение и отвечать потребностям корпоративной стратегии. Сотрудник компании выполняет две роли: с одной стороны, эксперт-тренер в своей профессиональной области, обучающий других вопросам находящимся непосредственно в его компетенции, а с другой стороны – обучающийся новым знаниям и навыкам у других специалистов, являющихся экспертами в других областях.

Платформа корпоративного обучения позволит отслеживать и хранить все учебные записи для проведения аналитики обучения, а также должна иметь возможность измерять эффективность организационного обучения.

Разработка и конструирование уникальных корпоративных обучающих платформ, как пространство управления корпоративным обучением позволит:

1. размещать обучающие материалы и проводить их проверку специалистами отдела HR;

2. размещать дополнительные учебные материалы обучающимися сотрудниками самостоятельно;

3. проводить мониторинг активности использования обучающих платформ (обмен ссылками, составление календаря событий, рейтинг посещаемости, размещение объявлений, использование функций быстрой реакции на сообщения и другие);

4. обеспечивать обратную связь:

– двухстороннюю, в режиме «тренер – сотрудник» (мониторинг процесса обучения с помощью опросов, тестовых заданий);

– многостороннюю, в режиме «сотрудник – сотрудник» (создание групповых чатов).

Существуют определенные трудности управления процессом корпоративного обучения, так для постоянной поддержки учебного процесса в условиях непрерывного обучения руководителям компании необходимо:

– обеспечить открытый доступ к корпоративной обучающей платформе не только на территории компании;

– осуществлять контроль факторов, отвлекающих от обучения (активная коммуникация сотрудников на посторонние темы в пространстве обучающей среды, сторонний информационный поток и наличие рекламно-развлекательного контента);

– поддерживать мотивацию сотрудников к активному участию в обучении и применении полученных знаний при выполнении функциональных обязанностей.

Для обеспечения устойчивого развития в долгосрочной перспективе компаниям необходимо организовывать непрерывное обучение своих сотрудников путем пересмотра существующих стандартов обучения, использовать новые возможности в обучении, увеличить свои инвестиции в переобучение персонала. Разработка новых программ корпоративного обучения должна согласовываться между специалистами, внедряющими новые технологии и со специалистами по обучению, для обеспечения наиболее эффективной трансформации знаний сотрудников в навыки.

Построения системы корпоративного обучения в белорусских организациях, в контексте стратегического управления на основе использования современных информационно-коммуникационных технологий, позволит обеспечить оперативную корректировку реализации бизнес-процессов компании в соответствии с требованиями современности.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Автономная** некоммерческая организация (АНО) «Корпоративный университет Сбербанка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.sberbank-university.ru/ru/approach/#distance_learning. – Дата доступа : 11.02.2018.

2. **Национальный** исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://perm.hse.ru/news/215238054.html>. – Дата доступа : 15.02.2018.

3. **The New Production Workforce: Responding to Shifting Labour Demands** [Электронный ресурс] / The World Economic Forum. – Режим доступа : <https://www.weforum.org/reports>. – Дата доступа : 17.02.2018.

ЭВРИСТИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ОБРАЗОВАНИИ

Садовская Екатерина Юрьевна,

Урганова Диана Борисовна

Белорусский государственный университет,

Институт бизнеса, Минск

sadovskaya@sbmt.by, diana.urganova@sbmt.by

В мире и обществе происходят изменения. Скорость изменений стала настолько высокой, что становится все сложнее успевать адекватно реагировать на них и постоянно перестраивать свою деятельность на различных уровнях. Есть несколько тенденций, которые проявились в последние пару лет и будут оказывать существенное влияние на развитие стран, промышленности, общества в ближайшем будущем, а также будут влиять на систему образования.

Прежде всего, это информационные технологии, которые охватывают широкий спектр вопросов, начиная с приложений для потребителей и заканчивая вопросами кибер-безопасности, а также изменениями в составе рабочей силы и человеческого капитала. Массовая оцифровка экономики, а также всех других сфер жизни, необходимость защиты данных, обеспечение безопасности информации ведут к изменениям как на уровне рядового потребителя, так и самых важнейших отраслей. Потребитель может приобретать все больше товаров и пользоваться все более расширяющимся спектром услуг через интернет и мобильные приложения, совершать платежи, следить за состоянием здоровья, применять технологии «умный дом». Изменяются и банковские услуги. Личный мобильный телефон становится одновременно и банком. Предполагается, что к 2020 году цифровое банковское дело вырастет до более 2 миллиардов пользователей. Скорость - это ключевой момент в современном банковском деле. Кредитование, банковские услуги, обработка заявлений и другие игроки банковского сферы будут постоянно ускориться.

Мобильный банкинг также будет продолжать распространяться и развиваться, а, значит, будет и больше мобильных кибератак. В связи с тем, что около 80 процентов клиентов финансовых учреждений совершают операции онлайн, а около 50% пользуются услугами мобильного