

DOI: 10.17805/trudy.2026.1.2

ПЕДАГОГИКА

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

С. С. Хромов

Московский гуманитарный университет

Аннотация: В статье исследуются процессы цифровой трансформации моделей корпоративного обучения как фактор эффективности в современных условиях; анализируются вызовы внедрения цифровых технологий и опыт ответа на них корпоративных университетов и учебных центров ОАО «Российские железные дороги». «Такском», Учебного центра «Ю-ти-джи Университи».

Ключевые слова: цифровизация; трансформация; корпоративное обучение; модель; корпоративный университет; учебный центр

DIGITAL TRANSFORMATION OF CORPORATE LEARNING MODELS

S. S. Khromov

Moscow University for the Humanities

Abstract: The article examines the processes of digital transformation of corporate learning models as an efficiency factor in modern conditions; analyzes the challenges of introducing digital technologies and the experience of responding to them at corporate universities and training centers of JSC Russian Railways. Taxcom, the Training Center UTG University

Keywords: digitalization; transformation; corporate training; model; corporate university; training center

В современном обществе ключевую роль играет цифровая трансформация, обеспечивая системное совершенствование процессов, инновационное развитие и комплексный прогресс. Многие ошибочно воспринимают это явление как фрагментарное внедрение диджитал решений, т. е. инструментов и сервисов на основе цифровых технологий, направленных на оптимизацию процессов, повышение эффективности и решение конкретных задач в различных сферах.

Однако, важно подчеркнуть стратегическую природу процесса цифровой трансформации, который. В. Б. Мироненков предлагает рассматривать как «непрерывный, стратегический процесс комплексного изменения бизнес — процессов, бизнес — моделей организации в результате внедрения цифровых технологий и инструментов во все сферы деятельности организации, приводящих к значительному комплексному эффекту (Мироненков, 2023: 59).

Внедрение диджитал инноваций способствует фундаментальному преобразованию экономической деятельности. Это явление, приводящее к существенным эффектам социально-экономического характера, влечет за собой глубокое переосмысление бизнес-моделей. Цифровая трансформация представляет собой не просто модификацию, а коренное изменение методов ведения бизнеса и ор-

ганизационных процессов благодаря интеграции современных цифровых решений.

По определению Caliskan A., Ozkan-Özen Y.D., Ozturkoglu Y. цифровая трансформация — это тип изменений, основанных на инновациях, которые затрагивают широкий круг отраслей, от наиболее передовых с точки зрения внедрения ИКТ до более консервативного реального сектора, включая самые технологически инертные отрасли промышленности (Caliskan, Ozkan-Özen, Ozturkoglu, 2021: 1268).

Согласно исследованиям Samper M. G., Sukier H. B., Palencia D. B. и др. цифровая трансформация базируется на интеграции технологических инноваций. Данный подход демонстрирует взаимодополняющее сочетание традиционных методов (например, ERP-систем) с инновационными решениями — искусственным интеллектом (ИИ), облачными технологиями и аналитикой больших данных. Однако в представленной концепции недостаточно раскрыто содержание бизнес-улучшений и присутствует технологический детерминизм, ограничивающий понимание трансформации узким спектром цифровых инструментов. Такая интерпретация, хотя и подчеркивает важность технологической модернизации как фундамента преобразований, не охватывает всю многогранность процесса диджитал эволюции (Samper, Sukier, Palencia, 2022: 566).

Обучение сотрудников компании, как отмечают Каштанова Е. В. и Захаров Д. К., претерпевает фундаментальные изменения, становясь всё более конкретным, динамичным и поддающимся количественной оценке. Цифровая революция затронула практически все сферы нашего существования и корпоративное обучение здесь не стало исключением. (Каштанова, Захаров, 2021: 37–38). ИИ и дополненная реальность, хотя ещё не являются массовым инструментом, демонстрируют потенциал фундаментальной трансформации парадигмы корпоративного обучения. Применение ИКТ в данной сфере выходит за пределы традиционной цифровой доставки контента, формируя новые образовательные парадигмы на основе персонализации обучающих процессов.

По мнению Якушева А. А. в быстро меняющемся мире необходимо пересмотреть традиционные подходы к обучению. Регулирование образовательного процесса должно строиться на коммуникации всех участников, отказываясь от устаревших централизованных директив. Непрерывное персонализированное обучение с гибкой структурой становится ключевым ответом на вызовы нынешнего столетия. Чтобы сформировать компетенции, востребованные в будущем, образовательная система должна трансформироваться в сетевые цифровые платформы с разнообразными возможностями. Такая революционная организация учебного процесса поможет удовлетворить потребности эволюционирующего общества и адаптивной экономики в условиях технологических, социальных и экологических изменений XXI века (Якушев, 2020: 225–226).

Российский рынок корпоративного обучения претерпевает значительные трансформации. В современном корпоративном обучении выделяются следу-

ющие ключевые тенденции: рост доли онлайн-формата и распространение микрообучения, предполагающего освоение узких тематических блоков в концентрированной форме. Важнейшей задачей становится персонализация образовательных решений, обеспечивающая профессиональное развитие сотрудников без существенного отрыва от производственных процессов. Эффективное обучение должно сочетать теоретическую подготовку с формированием практических компетенций, применимых в рабочих условиях. Среди инновационных подходов особую роль играют игровые механики, повышающие вовлечённость участников, а также наставничество и менторство — методы, демонстрирующие высокую результативность. В настоящее время 71% компаний из списка Fortune 500 внедрили программы менторства, а в Европе 76% работодателей предлагают сотрудникам менторинг или коучинг (Таганов, 2020).

В современных условиях цифровизации экономики особую актуальность приобретает экосистемный подход к организации корпоративного обучения персонала. Согласно исследованию В. В. Верны и А. В. Сороки, образовательная экосистема представляет собой новую образовательную среду, обеспечивающую взаимодействие субъектов и объектов обучения посредством комплекса инновационных образовательных технологий, направленных на непрерывное развитие человеческого потенциала и формирование необходимых компетенций у обучающихся. Авторы подчеркивают, что современные технологии формирования образовательных экосистем позволяют объединить различные форматы обучения (онлайн-платформы, микрообучение, геймификацию) в единую систему, обеспечивающую максимальную эффективность образовательного процесса при минимальных затратах временных и финансовых ресурсов организации (Верна, Сорока, 2022: 248–249).

При разработке стратегии формирования цифровых компетенций необходимо прояснить несколько ключевых аспектов. Какие практические и академические задачи планируется решить посредством обучения? Кто составляет целевую группу обучающихся? Эти фундаментальные вопросы определяют архитектуру образовательной модели в современном контексте цифровизации моделей обучения в корпоративных университетах и учебных центрах, которые представляют собой широко распространённый тип образовательного подразделения внутри компании, которое занимается обучением и развитием сотрудников, а также созданием, накоплением и распространением передовых знаний внутри организации.

В современной образовательной практике сформировались многообразные модели обучения сотрудников организаций, в том числе в корпоративном университете. Исследование, проведённое В. З. Юсуповым, позволило «в качестве наиболее общих выделить 8 типов моделей», в числе которых типологические модели образовательной системы, образовательного процесса, образовательной среды и др. (Юсупов, 2024: 188). В. З. Юсупов, А. В. Евстратов, С. С. Хромов дают следующее определение: «модель профессионального корпоративного обучения — это такая мысленно представляемая или реализованная система, которая

отображает или воспроизводит его как вид обучения, организованного в учебных структурах организаций, предприятий, фирм, корпораций в целях повышения эффективности их работы и профессионального развития каждого сотрудника» (Юсупов, Евстратов, Хромов, 2025: 77).

Цифровая трансформация моделей корпоративного обучения — это внедрение современных технологий в обучение сотрудников с целью сделать его доступным, персонализированным и эффективным, что предполагает использование онлайн-платформ, виртуальной реальности (VR), искусственного интеллекта (ИИ) и других инструментов.

Результаты проведённого исследования и анализ собственного опыта автора статьи даёт основание для вывода о том, что цифровая трансформация моделей корпоративного обучения — комплексный процесс интеграции ИКТ и инновационных методик в структуры и процессы обучения внутри организаций. Это предполагает использование онлайн-платформ, адаптивных обучающих систем, искусственного интеллекта и других технологий для повышения эффективности, персонализации и доступности образовательного контента, а также для оптимизации процесса обучения сотрудников с целью достижения стратегических бизнес-целей.

Исследование Ширинкиной Е. В. демонстрирует комплексный подход к формированию цифровых компетенций персонала в процессе корпоративного обучения, включающий как базовую цифровую грамотность, так и специализированные профессиональные навыки. Автор применяет гибкую методологию, комбинируя различные форматы обучения: от традиционных очных занятий до дистанционных и смешанных форм. Особое внимание уделяется развитию надпрофессиональных компетенций, используя персонализацию, адаптивный подход и игровые элементы. Образовательный процесс реализуется с использованием современных технических средств: виртуальной реальности, видеоматериалов и электронных курсов, а в качестве основных инструментов выступают симуляции, проекты и тренинги (Ширинкина, 2020: 70).

В своих исследованиях Кашпурова О. В. и Верянская А. Э. обозначили ключевые препятствия на пути цифровой трансформации моделей образовательного процесса в корпоративном обучении: дефицит квалифицированных специалистов, способных эффективно организовать процесс цифрового обучения; ограниченный доступ организаций к современным технологическим решениям; несоответствие традиционных учебных программ требованиям цифровой эпохи; необходимость дополнительного обучения педагогических кадров работе с новыми инструментами; обеспечения равного доступа к цифровым образовательным ресурсам для всех категорий обучающихся (Верянская, Кашпурова, 2023: 43). Данные факторы обуславливают комплексный вызов для организаций, стремящихся к успешной цифровой трансформации корпоративного обучения.

Современные корпоративные университеты и учебные центры активно осуществляют цифровую трансформацию своих образовательных моделей. Показа-

тельным примером служит Корпоративный университет РЖД, где реализована комплексная система дистанционного обучения на базе платформы e-learning. Инновационная образовательная среда характеризуется демократизацией процесса создания учебного контента и возможностью руководителей разрабатывать собственные электронные курсы.

Особое внимание уделяется развитию управленческих компетенций и формированию кадрового резерва. Программа «Тренинг Спэйс» представляет собой современную образовательную платформу с интуитивно понятным интерфейсом, обеспечивающую эффективное развитие персонала через структурированный подход и аналитические инструменты. Платформа позволяет формировать рабочие группы и виртуальные команды, что способствует развитию компетенций в области цифровых решений и клиентоориентированных продуктов. (Верянская, Кашпурова, 2023: 43–44).

В авиационном учебном центре «Ю-ТИ-ЖДИ ЮНИВЕРСИТИ» значительно повысили эффективность корпоративного обучения благодаря внедрению современной системы дистанционного обучения. Используя онлайн-платформы, позволило сотрудникам получать знания в удобное время и в любом месте, сократив временные и финансовые затраты на организацию очных тренингов. Гибкие форматы обучения, поддерживаемые технологиями анализа данных, позволили адаптировать контент под потребности различных групп сотрудников, что повысило эффективность усвоения материала. В результате компания не только укрепила профессиональные компетенции сотрудников, но и достигла заметного роста производительности, подтверждая важность цифровой трансформации в корпоративном обучении.

Внедрение электронных курсов в компании ООО «Такском» позволило значительно оптимизировать процесс обучения сотрудников. Курсы включают видеоматериалы с озвучкой и текстовые модули, что дает возможность изучать контент в удобное время без отрыва от работы. Благодаря такому формату компания сократила затраты на организацию очных тренингов и расширение учебного отдела, а сотрудники получили гибкий доступ к знаниям, повышая свою квалификацию в комфортном темпе.

Таким образом, цифровизация моделей корпоративного обучения не просто оптимизирует их, а создаёт принципиально новую образовательную парадигму, где гибкость, персонализация и доступность становятся фундаментом для непрерывного развития человеческого капитала организации.

Комплексный подход к цифровой трансформации моделей корпоративного обучения помогает снизить риски при вложении средств и повысить эффективность использования цифровых образовательных платформ, становясь движущей силой развития компании в условиях постоянно меняющегося рынка.

Основные преимущества цифровой трансформации моделей корпоративного обучения заключаются в следующем:

1. Внедрение передовых методик цифрового обучения, что помогает развивать у сотрудников критически важные навыки в работе.
2. Предоставление сотрудникам более качественного и доступного обучения, которое приводит к их лучшей подготовленности и повышенной мотивации, непосредственно влияющих на производительность компании.
3. Обеспечение инновационных подходов к обучению, соответствующих современной цифровой эпохе.
4. Снижение затрат на организацию традиционного обучения, увеличивая охват и эффективности корпоративного обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Верна В. В., Сорока А. В. (2022) Развитие цифровых технологий в корпоративном обучении персонала: перспективы использования образовательных экосистем // Век качества. № 1. С. 238–252.
- Верянская А. Э., Кашпурова О. В. (2023) Цифровая трансформация корпоративной системы обучения // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. № 11–2 (86). С. 42–47.
- Каштанова Е. В., Захаров Д. К. (2021) Цифровая трансформация корпоративной системы обучения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Т. 10, № 1. С. 37–43.
- Мироненков В. Б. (2023) Исследование подходов к цифровой трансформации в условиях быстроизменяющейся внешней среды / Концепции устойчивого развития науки в современных условиях: сборник статей Международной научно–практической конференции. С. 56–64.
- Таганов А. И. (2025) ИИ, чат-боты и digital adoption: как изменилось корпоративное обучение // Интернет-портал Хайтек [Электронный ресурс] URL: <https://hightech.fm/s/2020/11/12/aicorporate-education> (дата обращения: 18.07.2025).
- Ширинкина Е. В. (2020) Изменения образовательных технологий корпоративного обучения в цифровой экономике / Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. Т. 30, № 1. С. 67–71.
- Юсупов В. З. (2024) Формирование типологии моделей в педагогике // Знание. Понимание. Умение. № 3, С. 187–202.
- Юсупов В. З., Евстратов А. В., Хромов С. С. (2025) Типологические модели профессионального корпоративного обучения / Ярославский педагогический вестник. № 2 (143). С. 74–90.
- Caliskan A., Ozkan-Özen Y.D., Ozturkoglu Y. (2021) Digital Transformation of Traditional Marketing Business Model in New Industry Era / Journal of Enterprise Information Management. Vol. 3. No. 4. P. 1252–1273.
- Samper M. G., Sukier H. B., Palencia D. B., Ramirez Molina R. I., Alfaro K. B., Sánchez Y. S., Sarmiento A. C. F. (2022) Digital transformation of business models: influence of operation and trade variables / Procedia Computer Science. Vol. 203. urlP. 565–569.

Хромов Сергей Сергеевич — аспирант Московского гуманитарного университета. Научный руководитель — Юсупов В.З., доктор педагогических наук, профессор. Адрес: 111395 Россия г. Москва, ул. Юности, д. 5. Тел.: +7 (926) 204–48–24. Эл. адрес: hroser1995@gmail.com

Khromov Sergey Sergeevich is a postgraduate student at Moscow University for the Humanities. The scientific supervisor is V.Z. Yusupov, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor. Address: 5 Yunosti St., Moscow, 111395, Russia. Phone: +7 (926) 204–48–24. E-mail: hroser1995@gmail.com

Для цитирования:

Хромов С.С. Цифровая трансформация моделей корпоративного обучения. № 1. С. 10–16. DOI: <https://www.doi.org/10.17805/trudy.2026.1.2>