

УДК

Пилипенко А.Г.

*студент 3 курса магистратуры Северо-Западного института
управления – филиала Российской академии народного хозяйства и
государственной службы при Президенте Российской Федерации
г. Санкт-Петербург, Россия*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические основы и актуальные тенденции формирования системы обучения персонала как ключевого элемента стратегического управления человеческими ресурсами. Автор анализирует различия между понятиями «обучение» и «развитие», систематизирует цели и задачи профессиональной подготовки кадров в современных условиях. Особое внимание уделено инновационным подходам, таким как цифровое обучение, микрообучение, геймификация и использование искусственного интеллекта. Исследование базируется на изучении отечественного и зарубежного опыта, а также на анализе кадровых стратегий, направленных на повышение конкурентоспособности организации через раскрытие потенциала сотрудников.

Ключевые слова: развитие персонала, система обучения, профессиональная квалификация, цифровое обучение, геймификация, микрообучение, управление талантами, кадровый потенциал.

Pilipenko A.G.

*3rd-year master's student at the North-West Institute of Management, a
branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public
Administration
Saint-Petersburg, Russia*

THEORETICAL AND MODERN APPROACHES TO THE FORMATION OF A PERSONNEL TRAINING SYSTEM IN AN ORGANIZATION

Abstract

The article examines the theoretical foundations and current trends in the formation of a personnel training system as a key element of strategic human resource management. The author analyzes the differences between the concepts of "training" and "development", systematizes the goals and objectives of vocational training in modern conditions. Special

attention is paid to innovative approaches such as e-learning, micro-learning, gamification and the use of artificial intelligence. The research is based on the study of domestic and foreign experience, as well as on the analysis of personnel strategies aimed at increasing the competitiveness of the organization through the disclosure of employee potential.

Keywords: personnel development, training system, professional qualification, e-learning, gamification, micro-learning, talent management, human potential.

В условиях высокой динамичности рынка и цифровой трансформации экономики эффективность работы организации напрямую зависит от качества ее кадрового состава. Обучение персонала перестает быть вспомогательной функцией и становится центральной стратегической задачей. Актуальность темы обусловлена необходимостью поиска гибких инструментов адаптации сотрудников к постоянно меняющимся требованиям бизнес-среды.

Теоретические основы процесса формирования системы обучения

Процесс развития персонала охватывает профессиональный рост, совершенствование навыков и управление талантами. Разграничивая понятия, следует отметить: обучение направлено на улучшение текущих задач, в то время как развитие предполагает инвестиции в долгосрочный рост сотрудника. Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», обучение трактуется как целенаправленный процесс овладения компетенциями и опытом [10].

Ключевыми целями управления развитием являются создание условий для самореализации работников и обеспечение компании квалифицированными кадрами в будущем. Систематический подход к обучению позволяет не только повысить производительность, но и снизить текучесть кадров за счет повышения вовлеченности. Традиционно выделяют подготовку новых сотрудников, переподготовку, обучение смежным профессиям и повышение квалификации.

В современных условиях цифровая трансформация диктует новые требования к компетенциям сотрудников. Согласно Кудряшову В. С. и Мосеевой Е. А., формирование системы обучения персонала должно базироваться на системном подходе, где обучение рассматривается не как разовое мероприятие, а как непрерывный процесс. [6] Основная цель такой системы — сокращение разрыва между текущим уровнем квалификации работника и требованиями, предъявляемыми к его должности. Литвинюк А. А. подчеркивает, что управление персоналом в части обучения включает в себя диагностику потребностей, планирование бюджета и выбор форм подготовки. Важно учитывать, что профессиональное обучение, согласно Федеральному закону № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями и аппаратно-программными средствами.

Современные подходы к обучению персонала

Современная парадигма переходит от простой передачи знаний к активному вовлечению. Основными трендами являются:

1. **Цифровое обучение (E-learning).** Позволяет масштабировать знания и обеспечивает доступность образовательных ресурсов в любое время [1].
2. **Микрообучение.** Подача информации короткими блоками повышает усвояемость и позволяет учиться без отрыва от производства [9].
3. **Геймификация.** Использование игровых механик стимулирует мотивацию и вовлеченность [5].

4. **Персонализация.** Адаптация планов под индивидуальные цели сотрудника повышает эффективность образовательных инвестиций [8].
5. **Искусственный интеллект.** Использование ИИ-алгоритмов позволяет автоматизировать оценку знаний и создавать адаптивные траектории обучения [7].

Особую роль продолжают играть методы обучения на рабочем месте: наставничество, ротация, супервизия и баскет-метод. Эти инструменты позволяют интегрировать теорию и практику, формируя у сотрудников комплексное понимание бизнес-процессов.

Методика профессионального обучения, как отмечает В. В. Кузнецов, требует сочетания традиционных дидактических принципов с интерактивными формами.[7] В образовательную практику и корпоративный сектор активно внедряются инновационные инструменты, обусловленные развитием IT-технологий.

Использование игровых механик в неигровых контекстах позволяет значительно повысить мотивацию сотрудников. Как указано в «Московском экономическом журнале», геймификация способствует лучшему усвоению материала за счет эмоциональной вовлеченности и мгновенной обратной связи.[5] Ключевыми элементами здесь выступают системы достижений, рейтинги и симуляции реальных рабочих ситуаций.

Г. А. Монахова и соавторы выделяют микрообучение как один из наиболее эффективных феноменов цифровизации. Этот метод предполагает дробление учебного материала на небольшие блоки (по 5–10 минут), которые сотрудник может изучать в удобное время.[9] Преимущества данного подхода заключаются в:

- гибкости и доступности (Mobile Learning);
- возможности оперативного обновления контента;
- фокусировке на одной конкретной задаче или навыке, что снижает когнитивную нагрузку.

Таким образом, трансформация системы обучения от традиционных лекционных форматов к инновационным технологическим решениям является необходимым условием выживания компаний в условиях неопределенности. Интеграция цифровых инструментов, персонализированных планов и методов практического обучения позволяет создавать адаптивные команды, способные эффективно решать стратегические задачи организации. Результативность системы обучения напрямую зависит от интеграции теоретических знаний в практическую деятельность. Эффективная модель должна включать контроль на всех этапах: от оценки реакции сотрудников на учебный курс до анализа изменения бизнес-показателей организации (рост производительности, снижение текучести кадров, улучшение качества продукта).

В долгосрочной перспективе обучение персонала становится элементом организационной культуры, формируя концепцию «самообучающейся организации», где саморазвитие каждого работника является приоритетным направлением развития всего предприятия.

Использованные источники:

1. Алиева Э. Ф., Алексеева А. С., Ванданова Э. Л., Карташова Е. В., Резапкина Г. В. Цифровая переподготовка: обучение руководителей образовательных организаций // Образовательная политика. — 2020. — № 1 (81). — С. 54–61. — URL: <https://edpolicy.ru/digital-retraining>.
2. Андреева И. В. Система обучения персонала организации // Инновации. Наука. Образование. — 2020. — № 20. — С. 15–23. — URL: <https://drive.google.com/file/d/1runz6RqCRvVb93uQm5hJb-GxJtYhtjOE/view>.
3. Андреева И. В. Современные подходы к формированию системы обучения и повышения квалификации персонала // Инновации. Наука. Образование. — 2020. — № 18. — С. 47–51.
4. Галагузова Ю. Н. Персонализированное образование: теория и практика: сборник материалов III научно-практической конференции. — Екатеринбург: УрГПУ, 2022. — 268 с. — URL: <https://e.lanbook.com/book/438095>.
5. Емалединова Е. Э., Цилицкий В. С., Шершуква Н. В. Геймификация как метод обучения: особенности и возможности // Московский экономический журнал. — 2022. — № 3. — С. 702–708. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/geymifikatsiya-kak-metod-obucheniya-osobennosti-i-vozmozhnosti/viewer>.
6. Кудряшов В. С., Мосеева Е. А. Основы формирования системы обучения персонала организации // Juvenis scientia. — 2017. — № 2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-formirovaniya-sistemy-obucheniya-personala-organizatsii>.
7. Кузнецов В. В. Методика профессионального обучения: учебник и практикум для среднего профессионального образования. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 105 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/565778/p.13>.
8. Литвинюк А. А. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / под ред. А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — URL: <https://urait.ru/bcode/530536/p.308>.
9. Монахова Г. А. Микрообучение как феномен цифровой трансформации образования / Г. А. Монахова, Д. Н. Монахов, Г. Б. Прончев // Образование и право. — 2020. — № 6. — С. 299–304. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mikroobuchenie-kak-fenomen-tsifrovoy-transformatsii-obrazovaniya>.
10. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.