Цифровое обучение или digital learning в компании — разновидность корпоративного образования, при котором передача знаний и навыков происходит с помощью цифровых инструментов обучения [7].

По мнению В.А. Воронова и А. С. Даниловой диджитализация обучения– это обучение с использованием дистанционных образовательных технологий, то есть использование цифровых технологий для изменения бизнес-модели и создания новых возможностей обучения [12].

Цифровое обучение в предприятия помогает достигать не только образовательные цели, но и бизнес-цели компании. Грамотная постановка целей помогает создавать эффективные программы развития сотрудников. К целям цифрового образования можно отнести быструю адаптацию сотрудников на новом месте, переобучение и получение новых навыков, необходимых в работе, проведение необходимого обучения, развитие мягких навыков и повышения цифровой грамотности сотрудников.

Для достижения целей цифрового обучения решаются следующие задачи:

1) повысить доступность получения знаний, которые нужны сотрудникам для работы. С помощью онлайн-курсов и электронной базы знаний сотрудники могут проходить обучение независимо от уровня своей загруженности, в удобное время и в удобном месте.

2) персонализировать образовательный процесс. Цифровые платформы позволяют адаптировать учебный материал под индивидуальные потребности учащегося, темп усвоения информации, уровень знаний и ведущие каналы восприятия.

3) повысить уровень мотивации и эффективность обучения. Цифровые инструменты позволяют сделать занятия более интересными, а процесс запоминания информации — более простым. В образовательной платформе можно добавить интерактивные задания, баллы, рейтинги, видеоролики, изображения и другие элементы, которые способствуют более глубокому усвоению материала.

Цифровые инструменты развития системы обучения входят в систему обучения персонала на этапе проектирования, разработки, внедрения и оценки эффективности. На этапе проектирования они помогают анализировать потребности в обучении, определять целевую аудиторию и разрабатывать индивидуальные траектории обучения.

На этапе разработки цифровые инструменты позволяют создавать интерактивные обучающие материалы, такие как видеоуроки, симуляции и онлайн-курсы. Это делает обучение более увлекательным и эффективным, позволяя сотрудникам усваивать информацию в удобном темпе.

На этапе внедрения цифровые платформы и системы управления обучением (LMS) обеспечивают доступ к обучающим материалам в любое время и в любом месте. Это повышает гибкость обучения и позволяет сотрудникам учиться в соответствии со своим графиком и потребностями.

На этапе оценки эффективности цифровые инструменты предоставляют данные о прогрессе обучения, результатах тестов и обратной связи от обучающихся. Эти данные позволяют оценить эффективность обучения и внести необходимые коррективы в программу обучения.

В основе цифрового обучения — лежат несколько принципов, представленных на рисунке 6:

Принципы цифрового обучения персонала

доминирование

персонализация

целесообразность

гибкость и адаптивность

успешность

обучение в сотрудничестве

ориентированность на практику

нарастание уровня сложности

насыщенность образовательной программы

мультимедийность

включенное оценивание

Рисунок 6 – Принципы цифрового обучения персонала

* + доминирование — самостоятельность учащегося, когда преподаватель только организует учебный процесс и оказывает поддержку во время прохождения курсов;
	+ персонализация — выбор целей и темпа обучения и стратегии образовательного процесса исходя из личных особенностей учащегося;
	+ целесообразность — использование только тех технологий, которые помогают достичь поставленных целей для конкретного сотрудника;
	+ гибкость и адаптивность — возможность менять программу под каждого сотрудника, принимая во внимание уже имеющиеся знания и потребности;
	+ успешность — усвоение знаний и навыков для достижения целей учащегося;
	+ обучение в сотрудничестве — выстраивание процесса цифрового обучения на базе взаимодействия между преподавателем и учащимся, а также между самими обучающимися;
	+ ориентированность на практику — прямая связь учебной программы с реальными рабочими задачами, требует грамотной постановки целей и задач, а также применения практических заданий;
	+ нарастание уровня сложности — учащийся проходит путь от простого материала к сложному, от общего к частному и от персонального к групповому;
	+ насыщенность образовательной среды — сотруднику предоставляют доступ к большому количеству образовательного контента и ресурсов для построения стратегии цифрового обучения онлайн;
	+ мультимедийность — специалист по развитию персонала старается задействовать как можно больше каналов для усвоения информации, включая зрительный, слуховой и двигательный, задействуя различные устройства и инструменты;
	+ включённое оценивание — регулярная оценка усвоения знаний в процессе обучения, предоставление быстрой обратной связи и получение преподавателем отчётов об успеваемости, чтобы корректировать учебную программу [21].

Самыми популярными видами цифрового обучения являются: обучение через сеть Интернет (55%), видеоконференции (46%), в учебных аудиториях (41%), WEB-конференции (15%) и обучение через внутреннюю сеть компании (интранет) [20].

При корпоративном обучении могут использоваться такие платформы как искусственный интеллект, чат-боты, вебинары, Digital adoption -сервис интерактивных подсказок и др. [32].

Мир сегодня нацелен на большие потоки информации и глобализацию бизнес процессов, и в целях сохранения конкурентных преимуществ всё чаще предприятие формируют и развивают свои штат с учетом подхода мультикомпетентности, где основным инструментам развития является обучение, как процесс развития профессиональных и личностных качеств сотрудника, с целью повышения его работоспособности и эффективности выполнения поставленных задач.

Цифровая трансформации системы обучения открыло возможность использования digital – инструменты, применение которых за частую возможно без отрыва от работы. Слово «digital», в переводе с английского означает «цифровой», то есть под «digital – инструментами обучения», понимаются «цифровые инструменты обучения».

Персонал, обучающийся с использование цифровых инструментов обладает своими характерными признаками:

* + потребность обучающихся в саморазвитии;
	+ выстраивание широких коммуникационных связей:
	+ быстрое усвоение знаний, ориентированное на практическое применение.

К числу цифровых инструментов относятся (рисунок 7):

Цифровые инструменты развития системы обучения персонала

Система дистанционного обучения

Цифровые платформы для создания тестов и опросников

Мессенджеры и социальные сети, приложения

Медиа платформы

Технология VR-обучения

Рисунок 7 – Цифровые инструменты развития системы обучения персонала

Рассмотрим каждый из вышеописанных инструментов, отметим присущие ему плюсы и минусы.

Системы дистанционного обучения и цифровые образовательные платформы - направлены на создание, хранение, передачу знаний посредством сети «Интернет». Системы дистанционного обучения предоставляют создать обучение сотрудников более индивидуализированным и комфортными, что в тоже время ведет к снижению ответственности учащихся [14].

Так, например, за последние годы ПАО «Ростелеком» добавил в каталог образовательной платформы 369 новых онлайн-курсов и программ. Теперь сотрудникам доступно более 800 курсов [7]. В ООО «Леруа Мерлен Восток» на LMS-платформе Success Factors размещено 789 электронных курсов, а в 2024 году было добавлено 118 новых курсов. ПАО «Сбербанк» в отчете за 2024 год отмечает, что более 50% всех программ обучения проводится в дистанционном формате. А среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника Группы ВТБ составило 55,4 академических часов, из которых 43% – дистанционное [7]. Итоги деятельности Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» за 2024 год также свидетельствуют о росте доли дистанционного обучения. Отмечается, что Корпоративная академия Госкорпорации «Росатом» провела дистанционно 97%, а Техническая академия – 67% обучающих программ.

Цифровые платформы для создания тестов и опросников выполняют те же функции, что и традиционные: сбор информации для ее последующего анализа и принятия решений и контроль знаний обучающихся. В целом, цифровые тесты и опросники могут стать не заменимым помощником, за исключением тех случаев, когда важен физический контроль за обучающимися.