

М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2016. – 335 с.

3. Шимелик, К.А. Международное правовое регулирование внешнеэкономической деятельности развивающихся стран / К.А. Шимелик – Мн.: БГУ, 2016. – 220с.

4. Щербанина, Ю.А. Мировая экономика / Ю.А. Щербанина. – М.: Юнити–Дата, 2014. – 318 с.

5. Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eurasiancommission.org/ru/> – Дата доступа: 20.03.2020.

6. Енин, Ю.И. Евразийская индустриально-инфраструктурная интеграция/П.А.Кохно, А.П. Кохно, Ю.И.Енин, С.А. Карпов. – М.: «Граница», 2019. – 312с.

<http://edoc.bseu.by/>

*А.В. Маевская, канд. экон. наук, доцент*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»*

*Минск (Беларусь)*

## **ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА И КАРЬЕРЫ В ЦИФРОВОМ МИРЕ**

Воздействие четвертой промышленной революции коренным образом меняет характер работы и значение карьеры, а также делает необходимым постоянно обновлять свои навыки. В отличие от некоторых тенденций настоящего времени, когда организация может помочь в решении задач, которые необходимо сделать, когда дело доходит до обучения, роль организации заключается в создании среды и систем, позволяющих сотрудникам постоянно учиться и переучиваться.

Современный бизнес развивается, конкуренция растет, и, как следствие, организациям необходимо прилагать все больше усилий, чтобы активно развиваться и быть успешными. Данный факт понимают и современные отечественные организации, которые все больше внимания уделяют созданию профессиональной системы управления персоналом. Обучение персонала для большинства организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, их знаниям и навыкам, тогда как они имеют свойство терять свою действенность в условиях современной меняющейся экономики. Компании осознают, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации, любого бизнеса.

Необходимо помнить тот факт, что профессиональное обучение, подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности. Безусловно, для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нем заинтересованы. Организации нужно создать климат, благоприятствующий обучению и выработать соответствующую мотивацию к обучению своего персонала [1].

В настоящее время актуальность обучения персонала обеспечивают:

- мир превращается в рынок с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции;

- непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала;

• для организации более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников.

• внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей.

Цели обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста существенно отличаются. Цель обучения с точки зрения работодателя:

- организация и формирование персонала управления;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- адаптация;
- внедрение нововведений.

Цели непрерывного образования с позиции работника:

• поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;

• приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;

• приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;

- развитие способностей в области планирования производства.

Современные исследования показывают, что обучение играет ключевую роль в сегодняшней организации рабочего процесса, а сумма, которую компании по всему миру тратят на это, составляет более 1 трлн. долл. в год. Следовательно, персоналу как одному из главных источников создания стратегических конкурентных преимуществ организации принадлежит важнейшее место в системе менеджмента. По данным западных экспертов, инновации, относящиеся к развитию знаний и навыков сотрудников организации, развитию их потенциала, имеют приоритетное значение по сравнению с инновациями в сфере совершенствования свойств продукта, технологии и организации производства, следовательно, инвестиции в персонал являются самыми надежными. Поэтому все больше компаний рассматривают развитие персонала как приоритетный вариант решений в области инвестиционной политики и укрепления конкурентных преимуществ. Организации должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии.

Следует отметить, что период жизненного цикла навыков стремительно уменьшается, предъявляя высокие требования к обучению в цифровую эпоху. Можно говорить о доступности высококачественного контента и цифровых моделей его представления, предлагающих сотрудникам постоянный доступ к обучающему контенту.

Концепция карьеры в настоящее время претерпевает существенные изменения. Теперь сотрудники рассматривают перспективу 60-летней карьеры. В то же время, период жизненного цикла навыков стремительно уменьшается. Новые реалии заставляют компании переосмыслить то, как они управляют карьерами и обеспечивают возможности для постоянного обучения и развития. Ведущие компании двигаются в направлении пересмотра своих карьерных моделей и системы обучения для цифровой эпохи, хотя большинство организаций находятся на ранних стадиях этой трансформации.

В настоящее время проблема улучшения карьеры сотрудников и трансформации корпоративного обучения стала второй наиболее важной тенденцией.

Традиционные системы управления обучением дополняются и заменяются широким спектром новых технологий для курирования контента, его распределения, распространения видео и мобильного использования.

Этот переворот в обучении и карьере стал катализатором радикальных изменений. Почти половина руководителей (45%) считают эту проблему важной или очень важной. Поскольку возможности отстают, способность компаний идти в ногу с потребностями сотрудников в обучении и карьерном росте упала на 5%.

Для компаний, строящих организацию будущего, непрерывное обучение имеет решающее значение для успеха бизнеса. Для современных цифровых компаний новые правила требуют такой организации обучения и развития, которая может предоставлять обучение, которое всегда включено и доступно для ряда мобильных платформ [3].

Во многом, сотрудники сами организывают себе развитие навыков и динамичные карьеры. По данным Глассдор (Glassdoor) среди молодежи «возможность обучения и прогресса» – это принципиальный стимул развития HR-бренда. Однако, только треть молодежи полагает, что их организации хорошо используют их навыки, а 42% говорят, что они, скорее всего, уйдут, потому что они недостаточно быстро учатся.

Компании с динамичными карьерными моделями обошли своих конкурентов, предоставляя возможности для непрерывного обучения и глубокую культуру развития. Как отмечают авторы «100-летней жизни», сотрудники с карьерой, охватывающей 60-70 лет, ожидают, что работодатели помогут им постоянно изобретать себя, переходить от роли к роли и находить свое призвание все время.

Компании во всем мире с трудом справляются с карьерными притязаниями сотрудников. Многие специалисты считают, что их организации переходят на гибкие, открытые модели карьеры, которые предлагают обогащение заданий, проектов и опыта, а не статическую карьерную прогрессию. Многие работодатели полагают, что их сотрудники будут заниматься карьерой в течение пяти лет или меньше. Существует необходимость быстрого развития навыков и совместного производства контента.

Многие современные компании сталкиваются с разрушительным влиянием цифровых технологий и 70% говорят, что их компании не имеют навыков адаптации. Это сомнение отражает тот факт, что навыки становятся устаревшими с ускорением темпов изменения внутренней и внешней среды. Инженеры-разработчики программного обеспечения должны теперь обновлять навыки каждые 12-18 месяцев. Специалисты по маркетингу, продажам, производству, юриспруденции, бухгалтерскому учету и финансам сообщают о похожих требованиях.

Следует отметить, что значительное количество качественного, бесплатного или недорогого контента предлагает организациям и сотрудникам доступ к непрерывному обучению. Благодаря таким инструментам, как YouTube и таким новаторам как Khan Academy, Udacity, Udemy, Coursera, NovoEd, edX и другим, обучение новому навыку часто бывает доступно всего лишь одним щелчком мыши. За рубежом ведущие университеты предлагают курсы уровня магистратуры онлайн через программы edM MicroMasters. Завершение серии онлайн-курсов открывает дверь для учащихся, которые затем подадут заявку на прием в программу официальной магистратуры в одном из многих ведущих учебных заведений.

Ведущие компании используют непрерывное обучение в цифровом формате. «Дженерал электрик» создала учебную платформу Brilliant U-an, которая предостав-

ляет возможности обмена видеоданными и предлагает обучение сотрудников на всех уровнях предприятия. В первом году более 30% сотрудников компании разработали контент и поделились им со своими сверстниками.

В большинстве компаний система управления обучением является одной из самых старых и наиболее сложных в использовании. Сегодня на рынок вышел новый набор обучающих инструментов, впервые предложенный такими поставщиками, как Degreed, Pathgather, EdCast, Grovo и Axonify. Эти инструменты предоставляют обучающие материалы, видео и мобильные учебные решения, микро-обучение и новые способы интеграции и использования стремительно растущей библиотеки внешних онлайн-курсов и видео-обучения, доступных в Интернете.

Самый быстрорастущий сегмент в области расходов на ИТ-технологии – это внедрение новых систем обучения сотрудников. Компании серьезно рассматривают возможность замены своей инфраструктуры обучения сотрудников и приобретения новых инструментов на всех уровнях пула технологий обучения.

В результате этих влияний, структура, операции и миссия корпоративного развития сталкиваются с радикальными изменениями. Всего десять лет назад компании довольствовались созданием виртуальных университетов и онлайн-каталогов курсов. В современном мире функция обучения рассматривается как высокостратегическую область бизнеса, которая ориентирована на инновации и развитие лидерских качеств, предоставляя опыт обучения мирового уровня, способствуя пожизненному обучению на более длительном отрезке карьеры и объединяя многофункциональные команды для интеграции и совместной работы [2].

Кроме того, особое внимание уделяется конвергенции – объединению таких дисциплин, как продажи, маркетинг, дизайн, финансы и ИТ-технологии, в межфункциональные группы, чтобы быстрее создавать продукты и решения. Опережающее мышление отделов развития персонала облегчает этот рост в междисциплинарном мышлении, рассматривая корпоративный университет как общественное достояние, а не учебный центр.

Для руководителей бизнеса и HR, новые модели – это призыв к адаптации или риск отстать в найме, вовлеченности сотрудников, производительности и инновационных продуктах.

Таким образом, эффективное управление карьерой и обучением персонала помимо непосредственного роста прибыли имеет ряд таких, не менее важных, положительных последствий для организации как раскрытие потенциала работников; сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива; рост мотивации; укрепление преданности сотрудников организации; обеспечение преемственности в управлении; привлечение новых сотрудников; формирование желательных образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

### **Список использованных источников**

1. Беляцкий, Н.П. Креативный менеджмент: учебное пособие / Н.П. Беляцкий. – Минск: Вышэйшая школа, 2018. – 256 с.
2. Дейнека, А. В., Управление персоналом организации / А.В. Дейнека – Москва: Дашков и К, 2017. – 288 с.
3. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие / М. В. Кларин. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 288 с.