

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA  
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya  
Issued since 2014.  
E-ISSN: 2413-7294  
2023. 10(2): 53-61

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.53  
<https://zmnp.cherkasgu.press>



## Articles

### Current Trends in the Employee Training for Organizations

Irina S. Klyuchevskaya <sup>a, \*</sup>

<sup>a</sup> Russian State University for the Humanities, Moscow, Russian Federation

#### Abstract

The article examines the problems associated with the directions of work of companies in the field of personnel training in 2024. The main directions of work in the field of employee training are identified. First of all, this is strengthening the relationship between business and personnel training and development, which is mainly aimed at adapting new employees, eliminating the company's weaknesses, improving staff qualifications and developing leadership skills, as well as strengthening team spirit and creating a personnel reserve. Secondly, it is improving the working skills of employees, mainly through the development of management competencies and technological skills. Motivation in the company to develop the competencies of employees occurs mainly through the construction of a reward system. Developing and improving a learning culture is currently one of the bottlenecks, with only about a third of organizations having one as such, but developing one is high on the list of priorities for many companies. A hybrid approach and multimodal training format, which means that almost two thirds of companies develop their own training content. In general, corporate training is perceived positively by both employers and employees. It ensures high-quality and efficient performance by employees of their work functions, increasing employee loyalty, and improving relationships within the team.

**Keywords:** employee training, modern trends in staff training.

#### 1. Введение

Развитие персонала — это один из ключевых моментов успешного ведения бизнеса. По оценкам специалистов компании на 17 % более продуктивны, когда сотрудники получают необходимое обучение. Согласно данным исследования Lerna.ru, на сегодняшний день более 80 % организаций формируют бюджет на корпоративное обучение. К 2024 г. 21 % компаний планируют увеличить его, 24 % заявили о сохранении финансирования в прежних объемах и лишь 2 % организаций — о сокращении.

#### 2. Материалы и методы

Для выявления тенденций последнего времени в обучении персонала организаций были использованы интернет-сайты этих организаций и также сайты со статистикой последних лет. Хотя каких-то методических обобщений в формулировании и анализа

---

\* Corresponding author  
E-mail addresses: [kluchi21@yandex.ru](mailto:kluchi21@yandex.ru) (I.S. Klyuchevskaya)

интернет-запросов для оценки текущей динамики в настоящее время, по всей вероятности нет, но имеются отдельные работы, обобщающие опыт авторов, например, для прогнозирования макроэкономических переменных (Борочкин, 2013). Судя по всему, экономические тенденции находят свое отражение в медиа-среде, как и сама медиа-среда может влиять на экономику (Цаль-Цалко, Мороз, 2019). Поэтому срезы медиа-информации могут характеризовать и основные тенденции обучения сотрудников компании как средство повышения эффективности управления персоналом (Ляковская, Козлов, 2018).

### 3. Результаты

На сегодняшний момент затраты на обучение сотрудником сильно варьируются в зависимости от размера компании (Таблица 1).

**Таблица 1.** Затраты на обучение персонала (План – научить...)

Количество человек в компании	Затраты на одного сотрудника, руб	Затраты на одного руководителя, руб
Менее 50	25227	43409
50-100	21957	39783
100-500	20089	35536
500-1000	32586	48103
1000-5000	24189	48378
5000-10000	29000	60000
10000- 25000	45000	67500
Более 25000	33000	79000

Средняя сумма, выделяемая на обучение одного топ-менеджера, составляет 55442 руб. На одного линейного сотрудника, согласно исследованию, компаний готовы выделить в среднем 22 845 руб., а на руководителя – 44254 руб. (План – научить...).

В целом в 2022 г. по данным компании iSpring, расходы на обучение сотрудников не превысили 1 млн руб. При этом 65% компаний не планируют повышать его в 2023-м (Неприятная правда...). Активное развитие и внедрение технологий в производственных процессах, приводит к необходимости постоянного совершенствования имеющихся и получению новых знаний у сотрудников. По данным компании Future of Jobs Report, к 2027 г. в рескилинге будет нуждаться каждый шестой сотрудник. А в переобучение персонала и автоматизацию процессов будут инвестировать более 80% компаний по всему миру (Макова, 2024).

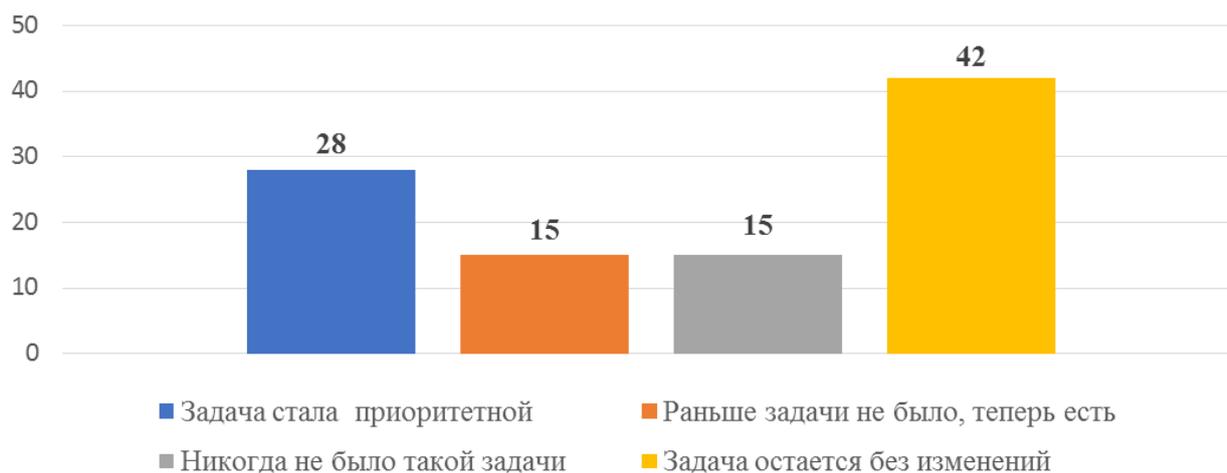
Выделим и подробно рассмотрим основные тренды в обучении сотрудников организаций в 2024 г.

#### **Усиление взаимосвязи бизнеса с обучением и развитием персонала L&D (Learning and Development)**

По данным проведенного в 2023 г. исследования компании «Эквио» и сообщества Digital Learning, только 54 % компаний связывают обучение сотрудников с бизнес-показателями. При этом еще 21 % компаний планирует в ближайшее время активно проводить подобную работу. 25 % компаний вообще не проводят подобную работу (Как изменился...). Это можно объяснить непониманием руководства необходимости адаптации программ обучения к изменениям потребностей компаний.

На Рисунке 1 представлены результаты исследования мнений руководителей компаний о необходимости проведения адаптационных мероприятий к программам обучения.

Как следует из Рисунка 1, 42 % опрошенных не проводят никаких мероприятий по адаптации имеющихся у них программ обучения к изменениям происходящим в их работе. Однако 43 % указывают на необходимость таких изменений.



**Рис. 1.** Актуальность задачи адаптации программ обучения к новым бизнес-целям, в% (Как изменился...)

Основными причинами подобного положения дел является отсутствие почти у трети руководителей L&D стратегии работы и недостаток инвестиций в соответствующие стратегии, а также концентрация основных усилий по обучению на краткосрочных перспективах. Так 49 % респондентов из числа бизнес-лидеров посчитали, что это сильно сдерживает их компании. Ещё один ключевой недостаток L&D-функций заключается в отсутствии стратегического влияния на трансформацию бизнеса: 18 % респондентов назвали такое упущение большим, 27 % — значительным (*Неприятная правда...*).

Главными задачами корпоративного обучения по мнению 86 % респондентов — адаптация новых сотрудников, устранение слабых мест в компании — 75 %, повышение квалификации — 67 %, развитие лидерских качеств — 59 %, развитие и укрепление командного духа — 49 %, создание кадрового резерва — 46 % (*Макова, 2024*).

### **Быстрое совершенствование рабочих навыков у сотрудников**

Так согласно исследований компании LinkedIn общее количество необходимых для конкретной работы навыков ежегодно возрастает на 5,4 %.

25 % профессиональных компетенций изменились с 2015 г. А к 2027 г. этот показатель вырастет до 50 %. Так 33 % навыков, которые указывали в вакансиях в 2019 г., не потребуются уже в 2024 г.

89 % L&D специалистов считают необходимостью постоянной работы по совершенствованию навыков сотрудников в соответствии с потребностями компании.

По оценке LinkedIn компании в 2024г будут концентрировать усилия на обучении и развитии у сотрудников следующих десяти ключевых компетенций:

- 1) менеджмент (эффективное управление),
- 2) способность к коммуникации,
- 3) умение работать с клиентом,
- 4) навыки эффективного лидерства,
- 5) навык продаж,
- 6) управление проектами,
- 7) навыки проведения исследований,
- 8) способность аналитически мыслить,
- 9) маркетинг,
- 10) способность работать в команде (*Корпоративное обучение – 2023*).

Особое внимание будет уделяться развитию power skills управленческих компетенций, таких как лидерские качества, управление проектами, командный менеджмент, а также технологическим (цифровым) навыкам в связи с развитием технологий искусственного интеллекта.

### Мотивация к развитию компетенций сотрудников

Сотрудники ищут работодателей, которые позволят им развиваться и прокачивать свои компетенции, в том числе гибкие, технические и управленческие. Ключевым фактором при выборе работы 29 % респондентов LinkedIn назвали возможность «подрасти» внутри компании, столько же — возможность учиться и получать новые навыки. При этом конкуренция за таланты будет расти: 50 % опрошенных Gartner руководителей HR-функции ожидают её усиления.

По данным отчёта LinkedIn сотрудников мотивирует учиться:

- прогресс на пути к карьерным целям;
- актуализация профессиональных знаний;
- наличие времени для обучения;
- персонализация обучения под их интересы и карьерные цели

(Корпоративное обучение – 2023).

Примечательно, что в реальности работодатели не так уж часто мотивируют сотрудников учиться: только 26 % опрошенных LinkedIn респондентов отметили, что в их компаниях постоянно настаивают на освоении новых навыков. Опрос проведенный компанией iSpring показал, что выстроенная система поощрения персонала за обучение есть лишь у 14 % респондентов. 23 % периодически проводят мероприятия для мотивации к обучению. 29 % считают, что обучение обязательно, поэтому сотрудников не надо дополнительно мотивировать. 34 % не планируют мотивировать вообще своих сотрудников к обучению (Корпоративное обучение – 2023).

Наиболее популярные методы мотивации сотрудников к обучению представлены на Рисунке 2.



**Рис. 2.** Методы мотивации сотрудников к обучению (Бергер, 2023)

6–8 % респонденты в качестве методов мотивации ведут беседы о необходимости обучения, демонстрируя им результаты уже окончивших обучение работников. При этом 78 % респондентов практикуется peer-to-peer-обучение (Неприятная правда...).

### Развитие и совершенствование культуры обучения

Исследования компании Bersin&Associates показывают что компании, в которых развита культура обучения, обладают особыми характеристиками:

- эффективность труда сотрудников выше на 37 %;
- ускоряется выход компании на рынок на 32 %;
- компании на 17 % чаще являются лидерами на рынке;
- повышается вовлеченность сотрудников (на каждые 10 % повышения эффективности обучения вовлеченность сотрудников увеличивается почти на 4 %);

- привлечение талантов в организацию выше на 30 % (**Создание результативной культуры**);

- на 30 % повышается уровень удовлетворенности клиентов.

«За последние 18 месяцев 94 % руководителей L&D-функций были вынуждены изменить свою стратегию обучения и развития, а 60 % увеличили свои расходы на технологии обучения. В то время как большинство руководителей L&D хотят «продуктивной» культуры обучения, большинство из них описывают её как «проставление галочек». В этом контексте перед L&D-функцией стоит задача поощрения культуры обучения, при которой сотрудники получают возможность и поддержку эффективно учиться таким образом, чтобы учёба совпадала и с их потребностями, и с меняющимися потребностями организации», — говорится в отчёте Gartner.

В настоящее время только около 30 % организаций имеют культуру обучения. Однако ее разработка становится главным приоритетом в работе ведущих компаний на рынке (**Создание культуры обучения...**).

### **Гибридный подход и мультимодальный формат обучения**

Гибридный подход подразумевает одновременное обучение сотрудников в он-лайн и оф-лайн формате, обеспечивающий взаимодействие с сотрудниками, находящимися в разных городах или работающих удаленно. По оценкам международной исследовательской компании Gartner, к 2023 г. 40 % компаний будут использовать в обучении гибридный формат (**Григорьев, 2024**).

Зарубежный опыт структуры работы современных компаний демонстрирует преобладание гибридного формата работы сотрудников (50 %), 30 % работают полностью удаленно, а 20 % – полностью в офисе. В России эта ситуация иная: 81 % работает в офисе, 10 % удаленно, 9 % в гибридном формате. Однако соцопросы показывают, что сотрудники хотят работать удаленно. 64 % говорят об удобстве такой работы, 62% видят больше преимуществ, чем недостатков. 465 респондентов рассматривают в первую очередь вакансии, предлагающие удаленную работу (**Григорьев, 2024**). Можно констатировать высокую заинтересованность сотрудников в гибридном и удаленно формате работы. Поэтому немало внимания уделяется тому, как в таких условиях учить сотрудников. Для этого применяют мультимодальный формат обучения, использующий различные средства обучения. Основными форматами обучения в 2023 г стали:

- очные тренинги – 75 %;
- вебинары – 64 %;
- E-learning (электронное обучение) – 63 %;
- микро обучение – 63 %;
- смешанные программы – 30 % (**Исследование...**).

Только 23 % L&D-программ на сегодняшний день можно считать по-настоящему мультимодальными.

В **Таблице 2** представлено распределение форматов обучения в организациях в зависимости от количества сотрудников

**Таблица 2.** Основные форматы обучения сотрудников в компаниях, в % (**Исследование...**)

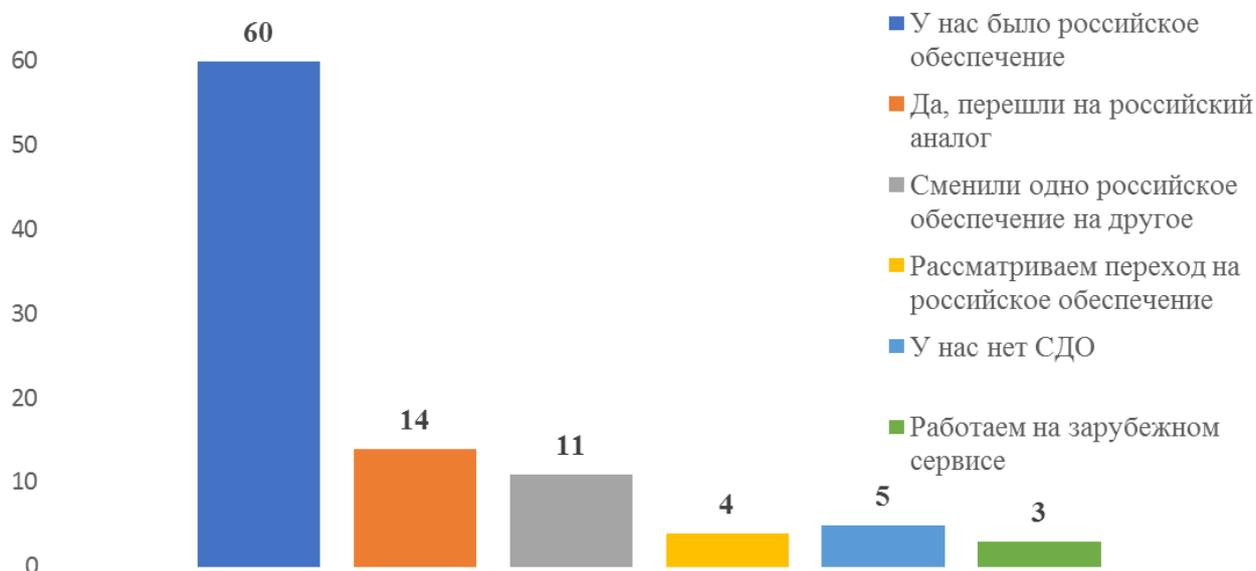
Формат/Кол-во сотрудников	До 100	100-500	500-2000	2000-5000	Более 5000
Очные тренинги	61	73	79	77	86
Вебинары	47	59	63	65	79
E-learning (электронные курсы)	42	56	61	81	84
Микро обучение	22	21	24	30	48
Смешанные программы	41	55	63	78	83

Как следует из таблицы, чем крупнее компания, тем разнообразнее системы обучения.

Эффективность подобного формата обучения подтверждает исследование, проведенное отелем Hilton Worldwide, показавшее, что мультимодальная программа

обучения для сотрудников отелей с использованием электронного обучения, аудиторного обучения и коучинга на рабочем месте привела к повышению уровня удовлетворенности клиентов на 6 % и повышению уровня вовлеченности сотрудников на 4 %.

Для корпоративного обучения компании активно используют российские обучающие платформы (Рисунок 3).



**Рис. 3.** Применение программного обеспечения, в % (Как в российских компаниях учат...)

Основными требованиями предъявляемыми к обучающим платформам респонденты назвали гибкость в их настройке под требования компании, возможность оценки эффективности обучения возможность доступа с различных устройств.

В топ-7 наиболее востребованных в компаниях обучающих платформ вошли:

Skillbox – 22 %;

«Нетология» – 10 %;

«Яндекс Практикум» – 4 %;

Bonnie&Slide – 2 %;

Eduson – 2 %;

«СберУниверситет» – 2 %;

TopCareer – 1,4 % (Работодатели рассказали...).

В 2023 г. российские компании в целом продолжают разрабатывать собственный учебный контент (66 % компаний), 5 % опрошенных сообщили, что взаимодействуют с EdTech-платформами на постоянной основе, а ещё 14 % начали их активно встраивать в свою программу обучения (Как в российских компаниях учат...).

#### 4. Заключение

Таким образом, можно констатировать, что корпоративное обучение положительно воспринимается как работодателями, так и сотрудниками. Оно обеспечивает качественное и эффективное выполнение сотрудниками своих трудовых функций, повышая лояльность работников, улучшает отношения в коллективе.

#### Литература

Бергер, 2023 – Бергер Е. Главные тренды корпоративного обучения в 2024 году // Деловой мир. 2023. 13 декабря. [Электронный ресурс]. URL: <https://delovoymir.biz/glavnyetrendy-korporativnogo-obucheniya-v-2023-godu.html>

**Борочкин, 2013** – Борочкин А.А. Использование статистики поисковых запросов в сети интернет для краткосрочного прогнозирования макроэкономических переменных // *Деньги и кредит*. 2013. № 8. С. 27-32.

**Григорьев, 2024** – Григорьев Е. Тренды 2024 года. Часть 1: как кадровый голод повлияет на удалёнку и корпоративное обучение // *VC.RU*. 2023. 13 декабря. [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/u/390350-evgeniy-grigorev/952077-trendy-2024-goda-chast-1-kak-kadrovuyu-golod-povliyaet-na-udalenu-i-korporativnoe-obuchenie>

**Исследование...** – Исследование: как обучают персонал в российских компаниях в 2023 году. [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/hr/824962-issledovanie-kak-obuchayut-personal-v-rossiyskih-kompaniyah-v-2023-godu>

**Как в российских компаниях учат...** – Как в российских компаниях учат сотрудников в онлайн и сколько на это тратят в 2023-м. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-v-rossiyskikh-kompaniyakh-uchat-sotrudnikov-v-onlayne-i-skolko-na-eto-tratyat-v-2023m>

**Как изменился...** – Как изменился российский рынок обучения персонала в 2023-м: исследование. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-izmenilsya-rossiyskiy-rynok-obucheniya-personala-v-2023m-issledovanie>

**Ключевская, 2019** – Ключевская И.С. Обучение персонала гостиниц / *Высшее образование для XXI века: роль гуманитарного образования в контексте технологических и социокультурных изменений: Мат. XV Международной научной конференции*. В 2-х частях (Москва, 14–16 ноября 2019 г.). Ч. 2. М.: Московский гуманитарный университет, 2019. С. 648-654.

**Корпоративное обучение – 2023** – Корпоративное обучение – 2023: краткий обзор трендов из международных отчётов. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/korporativnoe-obuchenie-2023-kratkiy-obzor-trendov-iz-mezhdunarodnykh-otchyetov>

**Лясковская, Козлов, 2018** – Лясковская Е.А., Козлов В.В. Управление персоналом в цифровой экономике // *Вестник Южно-Уральского государственного университета*. Серия: Экономика и менеджмент. 2018. Т. 12. № 3. С. 108-116.

**Макова, 2024** – Макова Н. Как компании будут учить своих сотрудников в 2024 году // РБК-тренды. 2024. 9 января. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/658e0ea09a7947f23d680232>

**Неприятная правда...** – Неприятная правда: бизнес не видит ценности в L&D-функции. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/nepriyatnaya-pravda-biznes-ne-vidit-tsennosti-v-ldfunktsii>

**План — научить...** – План — научить: 45% компаний увеличат или сохранят бюджет на обучение сотрудников в 2024 году. [Электронный ресурс]. URL: <https://education.forbes.ru/tpost/hfe7xb3f1-plan-nauchit-45-kompanii-velichat-ili-s>

**Работодатели рассказали...** – Работодатели рассказали, собираются ли они вкладываться в корпоративное обучение в 2023-м. [Электронный ресурс]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/rabotodateli-rasskazali-sobirayutsya-li-oni-vkladyvatsya-v-korporativnoe-obuchenie-v-2023m>

**Создание культуры обучения...** – Создание культуры обучения персонала на предприятии. Часть 1. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.your-mentor.ru/business/145-sozdanie-kultury-obucheniya-chast-1>

**Создание результативной культуры** – Создание результативной культуры обучения. [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/story/sozdanie-rezultativnoy-kultury-obucheniya>

**Цаль-Цалко, Мороз, 2019** – Цаль-Цалко Ю.С., Мороз Ю.Ю. Статистические и учетные аспекты формирования и оценки экономических показателей развития социальных медиа как субъектов бизнеса Украины // *Проблемы экономики*. 2019. № 4 (42). С. 223-230.

## References

**Berger, 2023** – Berger, E. (2023). Glavnye trendy korporativnogo obucheniya v 2024 godu [Main trends in corporate training in 2024]. *Delovoi mir*. 2023. 13 dekabrya. [Electronic resource]. URL: <https://delovoymir.biz/glavnye-trendy-korporativnogo-obucheniya-v-2023-godu.html> [in Russian]

**Borochkin, 2013** – *Borochkin, A.A.* (2013). Ispol'zovanie statistiki poiskovykh zaprosov v seti internet dlya kratkosrochnogo prognozirovaniya makroekonomicheskikh peremennykh [Using statistics of search queries on the Internet for short-term forecasting of macroeconomic variables]. *Den'gi i kredit*. 8: 27-32. [in Russian]

**Grigor'ev, 2024** – *Grigor'ev, E.* (2024). Trendy 2024 goda. Chast' 1: kak kadrovyy golod povliyaet na udalenuku i korporativnoe obuchenie [Trends for 2024. Part 1: how staff shortages will affect remote work and corporate training]. *VC.RU*. 2023. 13 dekabrya. [Electronic resource]. URL: <https://vc.ru/u/390350-evgeniy-grigorev/952077-trendy-2024-goda-chast-1-kak-kadrovyy-golod-povliyaet-na-udalenuku-i-korporativnoe-obuchenie>

**Issledovanie...** – Issledovanie: kak obuchayut personal v rossiiskikh kompaniyakh v 2023 godu [Research: how personnel are trained in Russian companies in 2023]. [Electronic resource]. URL: <https://vc.ru/hr/824962-issledovanie-kak-obuchayut-personal-v-rossiyskikh-kompaniyah-v-2023-godu> [in Russian]

**Kak v rossiiskikh kompaniyakh uchat...** – Kak v rossiiskikh kompaniyakh uchat sotrudnikov v onlayne i skol'ko na eto tratyat v 2023-m [How do Russian companies train employees online and how much will they spend on it in 2023]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-v-rossiyskikh-kompaniyakh-uchat-sotrudnikov-v-onlayne-i-skolko-na-etotratyat-v-2023m> [in Russian]

**Kak izmenilsya...** – Kak izmenilsya rossiiskii rynek obucheniya personala v 2023-m: issledovanie [How the Russian personnel training market has changed in 2023: research]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/kak-izmenilsya-rossiyskiy-rynok-obucheniya-personala-v-2023m-issledovanie> [in Russian]

**Klyuchevskaya, 2019** – *Klyuchevskaya, I.S.* (2019). Obuchenie personala gostinits [Hotel staff training]. *Vyshee obrazovanie dlya XXI veka: rol' gumanitarnogo obrazovaniya v kontekste tekhnologicheskikh i sotsiokul'turnykh izmenenii: Mat. XV Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii. V 2-kh chastyakh (Moskva, 14–16 noyabrya 2019 g.)*. Ch. 2. M.: Moskovskii gumanitarnyi universitet. Pp. 648-654. [in Russian]

**Korporativnoe obuchenie – 2023** – Korporativnoe obuchenie – 2023: kratkii obzor trendov iz mezhdunarodnykh otchetov [Corporate training – 2023: a brief overview of trends from international reports]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/korporativnoe-obuchenie-2023-kratkii-obzor-trendov-iz-mezhdunarodnykh-otchetov> [in Russian]

**Lyaskovskaya, Kozlov, 2018** – *Lyaskovskaya, E.A., Kozlov, V.V.* (2018). Upravlenie personalom v tsifrovoi ekonomike [Personnel management in the digital economy]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*. Seriya: Ekonomika i menedzhment. 12(3): 108-116. [in Russian]

**Makova, 2024** – *Makova, N.* (2024). Kak kompanii budut učit' svoikh sotrudnikov v 2024 godu [How companies will train their employees in 2024]. *RBK-trendy*. 2024. 9 yanvaryaya. [Electronic resource]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/658e0ea09a7947f23d680232>. [in Russian]

**Nepriyatnaya pravda...** – Nepriyatnaya pravda: biznes ne vidit tsennosti v L&D-funktsii [The Unpleasant Truth: Businesses don't see value in the L&D function]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/nepriyatnaya-pravda-biznes-ne-vidit-tsenosti-v-ldfunktsii> [in Russian]

**Plan – nauchit'...** – Plan – nauchit': 45% kompanii uvelichat ili sokhranyat byudzhnet na obuchenie sotrudnikov v 2024 godu [The plan is to teach: 45% of companies will increase or maintain the budget for employee training in 2024]. [Electronic resource]. URL: <https://education.forbes.ru/tpost/hfe7xb3fr1-plan-nauchit-45-kompanii-uvelichat-ili-s> [in Russian]

**Rabotodateli rasskazali...** – Rabotodateli rasskazali, sobirayutsya li oni vkladyvat'sya v korporativnoe obuchenie v 2023-m [Employers told whether they are going to invest in corporate training in 2023]. [Electronic resource]. URL: <https://skillbox.ru/media/corptrain/rabotodateli-rasskazali-sobirayutsya-li-oni-vkladyvatsya-v-korporativnoe-obuchenie-v-2023m> [in Russian]

**Sozdanie kul'tury obucheniya...** – Sozdanie kul'tury obucheniya personala na predpriyatii. Chast' 1 [Creating a culture of personnel training at the enterprise. Part 1]. [Electronic resource]. URL: <https://www.your-mentor.ru/business/145-sozdanie-kultury-obucheniya-chast-1> [in Russian]

[Sozдание rezul'tativnoi kul'tury](https://hr-portal.ru/story/sozдание-rezultativnoy-kultury-obucheniya) – Sozдание rezul'tativnoi kul'tury obucheniya [Creating a performance learning culture]. [Electronic resource]. URL: <https://hr-portal.ru/story/sozдание-rezultativnoy-kultury-obucheniya> [in Russian]

Tsal'-Tsalko, Moroz, 2019 – Tsal'-Tsalko, Yu.S., Moroz, Yu.Yu. (2019). Statisticheskie i uchetnye aspekty formirovaniya i otsenki ekonomicheskikh pokazatelei razvitiya sotsial'nykh media kak sub"ektov biznesa Ukrainy [Statistical and accounting aspects of the formation and assessment of economic indicators of the development of social media as business entities in Ukraine]. *Problemy ekonomiki*. 4(42): 223-230. [in Russian]

## Современные тенденции в обучении сотрудников организаций

Ирина Сергеевна Ключевская <sup>a, \*</sup>

<sup>a</sup> Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Российская Федерация

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы, связанные с направлениями работы компаний в области обучения персонала в 2024 г. Выявлены основные направления работы в области обучения сотрудников. В первую очередь, это усиление взаимосвязи бизнеса с обучением и развитием персонала, что направлено в основном на адаптацию новых сотрудников, устранение слабых мест компании, повышение квалификации персонала и развитие лидерских качеств, а также укрепление командного духа и создание кадрового резерва. Во-вторых, это совершенствование рабочих навыков у сотрудников, в основном за счет развития управленческих компетенций и технологических навыков. Мотивация в компании к развитию компетенций сотрудников, происходит в основном за счет построения системы поощрений. Развитие и совершенствование культуры обучения в настоящее время является одним из узких мест, поскольку лишь примерно треть организаций имеют ее как таковую, но ее разработка входит в число приоритетов многих компаний. Гибридный подход и мультимодальный формат обучения, которые заключаются в том, что почти две трети компаний сами разрабатывают свой учебный контент. В целом, корпоративное обучение положительно воспринимается как работодателями, так и сотрудниками. Оно обеспечивает качественное и эффективное выполнение сотрудниками своих трудовых функций, повышая лояльность работников, улучшает отношения в коллективе.

**Ключевые слова:** обучение сотрудников, современные тренды в обучении персонала.

---

\* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: [kluchi21@yandex.ru](mailto:kluchi21@yandex.ru) (И.С. Ключевская)