Построение современных систем корпоративного обучения базируется на основных принципах «обучения через всю жизнь» (Life long learning), среди которых:

- высокий уровень адаптивности и индивидуализации обучения;

- открытость и доступность учебного материала;

- наличие гибких и в меньшей степени формализованных отношений компании и работников;

- востребованность и релевантность формируемых в процессе обучения компетенций;

- постановка акцента на формирование навыков самообразования и саморазвития;

- обращение особого внимания на т.н. «мягкие навыки» (soft skills), позволяющие эффективно регулировать поведение и успешно взаимодействовать с другими людьми

Для современных компаний модель корпоративного обучения представляет собой цикличный процесс, который включается следующую последовательность этапов:

- анализ потребности в организации обучения и развитии персонала;

- организация обучения, включая разработку внутренних стандартов и соответствующих образовательных программ, проведение пилотного обучения и внедрение программ в практику;

- оценка эффективности обучения .

Формы и технологии корпоративного обучения, применяемые современными компаниями, достаточно широки и значительно отличаются от традиционного обучения.

Согласно британского Лицензированного института управления персоналом и кадрового развития (CIPD), в 2014 г. компании применяли такие инструменты корпоративного обучения как обучение на рабочем месте, программы корпоративного развития, e-learning, внутренний коучинг, внешние конференции и мероприятия, обучение вне рабочего места, образовательные курсы, смешанное обучение, внутрикорпоративный обмен знаниями, внутренние стажировки и ротация, социальное обучение, виртуальный классы, MOOK.

Среди них наиболее широко используемыми стали обучение на рабочем месте (53%), корпоративное обучение (46%), e-learning (30%), внутренний коучинг (29 %).

В соответствии с вышеобозначенными принципами Life long learning, в современных компаниях происходит трансформация традиционного подхода «прохождение обучения - проверка результатов» в более рациональный и индивидуализированный подход «предоставление возможностей -оценка продуктивности». При этом огромное значение приобретает обеспечение корпоративными образовательными системами возможности выбора сотрудником содержания, темпа, уровня обучения, т.е. его индивидуализация. Компаниям требуются конкретные навыки и компетенции для решения конкретных задач, и они готовы тратить на это ресурсы.

Анализируя опыт современных российских компаний, имеющих развитую систему корпоративного обучения, можно отметить, что доля затрат на корпоративное обучение составляет приблизительно 2,35% от фонда оплаты труда. Кроме того, ведущими российскими компаниями тратится до 30% своих HR-бюджетов на корпоративное обучение сотрудников.

Теперь обозначим основные тенденции, которые существуют в развитии корпоративного образования на современном этапе развития.

Во-первых, это тенденция, связанная со стремительным распространением онлайн курсов (MOOC) в корпоративном образовании. Специализированные платформы дистанционного образования предлагают доступные и интересные продукты для корпоративных клиентов. Кроме того, такие курсы могут быть созданы под конкретную компанию и её сотрудников. Использование дистанционных онлайн курсов выгодно и удобно компаниям как с организационной (нет необходимости содержать специализированные службы), так и с экономической точки зрения (нет необходимости разрабатывать, апробировать, мультимедийно оформлять материалы курса).

Во-вторых, это тенденция сокращения длительности обучения, развитие, т.н. микрообучения. Общий принцип этого подхода к обучению звучит так: лучше учиться понемногу и часто, чем осваивать длительную программу раз в несколько лет. В связи с этим компании используют такие формы как вебинары, тренинги и пр., которые предполагают краткосрочное интенсивное освоение необходимых навыков.

В-третьих, в рамках корпоративного обучения вновь приобретает популярность наставничество. Такая форма обучения позволяет компаниям провести адаптацию и обучение сотрудников в сжатые сроки, значительно сэкономить ресурсы на поддержании системы обучения, индивидуализировано контролировать и оценивать сотрудников.

В-четвертых, крупные компании могут позволить себе создавать и поддерживать базы знаний и обучающих материалов, которые закрывают потребность в учебных и инструкционных материалах для всех категорий сотрудников. Такие базы выступают, по факту, системой поддержки решений на всех уровнях и обеспечивают ответственность сотрудников за результаты обучения и профессиональной деятельности.

Пятой тенденцией развития корпоративного образования становятся мобильность обучения, означающая доступность получения образования в режиме 24/7. В последние пять лет активно развиваются онлайн-форматы, предполагающие использование мессенджеров и чат-ботов в системах корпоративного обучения. Среди первых компаний, использующих эти форматы, стали работодатели из сфер торговли и производства, поскольку корпоративное обучение затруднено территориальной удаленности сотрудников. Использование личных смартфонов позволяет учится в любое время и в любом месте, а также организовать обучение в сжатой и максимально практичной форме .

Шестая тенденция, которую отмечают многие исследователи и практики, выступает относительное снижение прикладной направленности корпоративного обучения: работодателями стали важны не только сугубо профессиональные навыки, но и способность работников к командному взаимодействию, эффективному использованию времени и пр. Также многие компании приветствуют способность сотрудников поделиться имеющимися знаниями.

Седьмой тенденцией может быть названо распространение в корпоративном образовании искусственного интеллекта, обеспечивающих ряд функций:

- массовое и целевого информирования потенциальных кандидатов и кадрового резерва об имеющихся вакансиях и новых возможностях;

- поиск наиболее квалифицированных специалистов, в том числе тех, которые не удовлетворены актуальным местом работы;

- выявление ценных сотрудников, которые планируют сменит компанию, чтобы целенаправленно применять к ним меры по удержанию и мотивации;

- помощь в принятии управленческих решений, как на основе анализа рынка труда, так и для оценки вероятности различных событий и выявления зависимостей .

Восьмой тенденцией может быть названо распространение корпоративных сервисов обучения сотрудников, большинство которых разрабатывается на базе систем управления обучением Learning Management Systems -LMS. С помощью LMS формируются единые базы электронных курсов и учебных материалов. Данная база - настоящий кладезь знаний по интересующей теме. Благодаря ей сохраняется и наращивается внутренняя экспертиза компании, преодолевается географическая удаленность филиалов, появляется возможность собирать и обрабатывать статистику по обучению сотрудников . Наибольшую эффективность от использования таких систем получают крупные компании, которые могут распространять и выдерживать единые внутренние стандарты работы в филиалах, составлять индивидуальные планы развития и получать наглядную статистику успеваемости.