

выпускница Донского государственного университета,  
направление подготовки «Технология транспортных процессов»;  
соискатель направления подготовки «Управление персоналом»

## **КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ТРАНСПОРТНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

**Аннотация.** В статье рассматривается корпоративное обучение сотрудников транспортной сферы как значимый элемент современной системы управления персоналом. Показано, что цифровая трансформация транспортной отрасли изменяет содержание труда, повышает требования к уровню профессиональных и цифровых компетенций работников и усиливает значение непрерывного развития персонала. Раскрыта сущность корпоративного обучения как инструмента кадровой политики организации, проанализированы особенности подготовки сотрудников транспортных организаций в условиях автоматизации и цифровизации, охарактеризованы современные формы и инструменты обучения. Особое внимание уделено проблемам, препятствующим эффективному развитию корпоративного обучения, а также перспективам его совершенствования. Сделан вывод о том, что корпоративное обучение в транспортной сфере должно быть непрерывным, практико-ориентированным и тесно связанным с реальными технологическими и организационными изменениями в отрасли.

**Ключевые слова:** корпоративное обучение, управление персоналом, транспортная сфера, цифровая трансформация, цифровизация, развитие персонала, профессиональные компетенции, цифровые навыки.

### **Введение**

Современное развитие экономики сопровождается ускорением цифровой трансформации, которая затрагивает практически все отрасли и существенно меняет требования к работникам. В материалах OECD подчеркивается, что

цифровая трансформация влияет почти на все аспекты экономики и общества, а развитие навыков рассматривается как одна из сквозных составляющих этой трансформации [1]. Для транспортной сферы такие изменения особенно заметны, поскольку в ней активно внедряются цифровые платформы, автоматизированные системы управления, электронный документооборот, средства мониторинга и аналитики. В результате меняются

не только технологии, но и содержание труда, что требует постоянного обновления знаний и компетенций персонала.

Актуальность темы усиливается тем, что международные работодатели все чаще рассматривают обучение и переподготовку персонала как условие устойчивого развития организации. World Economic Forum в докладе *The Future of Jobs Report 2025*, подготовленном на основе мнений более 1000 работодателей, представляющих свыше 14 млн работников в 55 экономиках мира, анализирует, как технологические и экономические сдвиги будут менять навыки и стратегии развития рабочей силы до 2030 года [4]. Это подтверждает, что корпоративное обучение уже нельзя рассматривать как второстепенную функцию; оно становится одним из ключевых инструментов кадровой политики.

Для транспортной отрасли вопрос обучения персонала имеет особую значимость. Европейская комиссия прямо указывает, что автоматизация и цифровизация создают для транспортной рабочей силы одновременно новые возможности и новые вызовы, а среди мер справедливого перехода называет оценку потребностей в навыках и продвижение обучения работников [2].

Следовательно, корпоративное обучение в транспортных организациях следует рассматривать как стратегический механизм адаптации персонала к изменяющимся условиям труда.

### **Корпоративное обучение как элемент системы управления персоналом**

Корпоративное обучение представляет собой организованный процесс формирования и развития профессиональных знаний, навыков и компетенций работников в соответствии с целями и задачами организации. В системе управления персоналом оно связано с адаптацией новых сотрудников, повышением квалификации, развитием кадрового резерва, подготовкой к организационным изменениям и поддержанием требуемого уровня профессиональной готовности. В условиях цифровой трансформации корпоративное обучение приобретает непрерывный характер, поскольку обновление технологий требует от работников постоянного освоения новых

инструментов и методов работы [1].

Если в традиционной модели обучение часто носило эпизодический характер, то сегодня оно становится частью долгосрочной стратегии управления человеческим капиталом. Современной организации уже недостаточно разового повышения квалификации сотрудников. Необходима система, обеспечивающая регулярное обновление компетенций, развитие цифровой грамотности, способности работать с новыми информационными системами,

а также готовности к изменениям. Именно поэтому корпоративное обучение следует рассматривать не только как образовательную, но и как управленческую категорию, прямо связанную с эффективностью бизнес-процессов и устойчивостью организации.

### **Специфика корпоративного обучения в транспортной сфере**

Транспортная сфера имеет ряд особенностей, усиливающих значение внутрифирменного обучения. Во-первых, она отличается высокой технологической насыщенностью и быстрым обновлением организационно-технических решений. Во-вторых, в транспортной деятельности особенно велики требования к безопасности, точности, соблюдению регламентов и согласованности действий работников. В-третьих, цифровизация здесь затрагивает сразу несколько направлений: планирование перевозок, диспетчеризацию, логистику, контроль маршрутов, складские операции, работу с клиентами и документооборот. Именно поэтому изменения в технологиях практически сразу трансформируют требования к персоналу [2].

Материалы ILO по логистической отрасли показывают, что для работников транспорта и логистики ключевыми становятся четыре группы компетенций: технические отраслевые навыки, коммуникативные навыки, цифровые навыки и навыки соблюдения требований безопасности и стандартов [3].

Кроме того, в исследовании подчеркивается, что эти компетенции нужны на всех уровнях — от начальных позиций до управленческих. Это позволяет сделать вывод, что корпоративное обучение в транспортной сфере должно быть комплексным и включать не только профессиональную подготовку по должности, но и развитие цифровой грамотности, коммуникативной культуры и навыков работы в стандартизированной и регулируемой среде.

Таким образом, обучение персонала транспортной организации не может быть формальным. Оно должно учитывать отраслевую специфику, степень цифровизации предприятия, характер выполняемых операций и уровень ответственности сотрудников. Чем активнее организация внедряет цифровые инструменты, тем выше ее потребность в гибкой, постоянно обновляемой

системе корпоративного обучения.

### **Современные формы и инструменты корпоративного обучения**

В условиях цифровой трансформации меняются не только цели, но и формы корпоративного обучения. Наряду с традиционными курсами повышения квалификации все большее значение приобретают дистанционные программы, смешанное обучение, микрообучение, наставничество,

внутренние базы знаний, обучение непосредственно на рабочем месте и корпоративные цифровые платформы. Такая модель позволяет быстрее адаптировать обучение к меняющимся условиям деятельности и делать его более адресным [1].

Для транспортной сферы особенно эффективны практико-ориентированные форматы, поскольку именно они дают возможность быстро освоить новые цифровые системы и регламенты в реальной производственной среде. К таким форматам относятся инструктаж, наставничество, краткосрочные модули по работе с конкретными сервисами, внутренние тренинги по цифровым платформам, а также обучение в процессе выполнения трудовых функций. Представляется, что сочетание формального и неформального обучения позволяет сократить разрыв между требованиями работодателя и фактическим уровнем подготовки работников. Такой вывод согласуется с рекомендациями международных организаций, которые связывают развитие навыков с практической адаптацией рабочей силы к цифровой экономике [1; 3].

Особую роль играют цифровые образовательные инструменты. Их использование позволяет стандартизировать подготовку сотрудников, оперативно обновлять содержание программ и обеспечивать единый доступ к обучающим материалам для работников разных подразделений. Для транспортных организаций это важно еще и потому, что деятельность персонала часто распределена по разным участкам, маршрутам и локациям, а значит, обучение должно быть одновременно централизованным и гибким.

### **Проблемы корпоративного обучения сотрудников транспортной сферы**

Несмотря на значимость корпоративного обучения, его развитие в транспортной сфере сталкивается с рядом проблем. Одной из наиболее заметных является неоднородность исходного уровня подготовки работников. Одни сотрудники легко осваивают новые цифровые инструменты, другие испытывают трудности даже при базовом переходе к новым форматам работы. Это усложняет организацию единых образовательных программ и требует более гибкого подхода к обучению персонала. OECD рассматривает навыки

как важную сквозную область цифровой трансформации, а значит, разрывы в уровне компетенций становятся серьезным организационным ограничением [1].

Другой проблемой выступает сопротивление изменениям. В транспортной сфере, где многие операции долгое время строились на устойчивых процедурах, внедрение новых технологий может восприниматься как

дополнительная нагрузка или угроза привычному порядку работы. Именно поэтому Европейская комиссия наряду с обучением акцентирует внимание на управлении изменениями, улучшении условий труда и участии работников в процессе перехода к автоматизированной и цифровизированной среде [2].

Существенными ограничениями остаются также дефицит времени, финансовых ресурсов и методической базы. Эффективное корпоративное обучение требует не только вложений, но и специалистов, способных быстро адаптировать содержание программ к новым технологиям и реальным запросам предприятия. В логистической отрасли ILO также фиксирует необходимость более системной подготовки кадров под будущие потребности и новые профессиональные профили [3].

### **Перспективы развития корпоративного обучения**

Перспективы развития корпоративного обучения в транспортной сфере связаны прежде всего с переходом от эпизодических образовательных мероприятий к системе непрерывного развития компетенций. В ближайшие годы особое значение будут иметь программы upskilling и reskilling, направленные на быстрое освоение цифровых инструментов, обновление профессиональных навыков и повышение адаптивности работников.

Международные обзоры по рынку труда и цифровой экономике показывают, что именно постоянное развитие навыков становится одной из центральных задач современных организаций [1; 4].

Наиболее перспективными направлениями для транспортных организаций представляются персонализированное обучение, развитие корпоративных цифровых платформ, интеграция обучения в ежедневные рабочие процессы, наставничество и использование компетентностных моделей при построении программ развития персонала. Кроме того, важным условием эффективности становится более тесное взаимодействие работодателей, образовательных организаций и профессионального сообщества, что позволяет быстрее учитывать реальные потребности отрасли и обновлять содержание подготовки [2; 3].

## **Заключение**

Таким образом, корпоративное обучение сотрудников транспортной сферы в условиях цифровой трансформации следует рассматривать как одно из ключевых направлений современной системы управления персоналом.

Цифровизация транспорта меняет содержание труда, усиливает требования к профессиональным и цифровым компетенциям работников и делает

непрерывное развитие персонала необходимым условием устойчивого функционирования организации. В этих условиях корпоративное обучение выступает не только средством повышения квалификации, но и инструментом адаптации работников к технологическим изменениям, снижения кадровых рисков и повышения общей эффективности транспортного предприятия.

Эффективная система корпоративного обучения в транспортной сфере должна быть непрерывной, практико-ориентированной, гибкой и тесно связанной с реальными задачами организации. Только при таком подходе обучение способно обеспечить развитие человеческого капитала, повышение конкурентоспособности предприятия и успешное включение персонала в процессы цифровой трансформации.

### **Список литературы**

1. **OECD Digital Economy Outlook 2024. Volume 2.** Paris: OECD Publishing, 2024.
2. **Recommendation on means to address the impact of automation and digitalisation on the transport workforce** / European Commission. Brussels, 2023.
3. Gunawan J. **Sectoral skills priorities for the logistics industry: Skills Demand and Supply Insights Based on the ILO Skills for Trade and Economic Diversification (STED) Methodology.** Jakarta: International Labour Office, 2023.
4. **The Future of Jobs Report 2025** / World Economic Forum. Geneva: World Economic Forum, 2025.