

УДК 334.72

DOI 10.26118/2782-4586.2025.24.65.049

Тюнькова Дарья Дмитриевна

Байкальский государственный университет

Тюньков Владислав Владимирович

Иркутский государственный университет путей сообщения

## Роль микрообучения в потенциале эффективности корпоративного образования

**Аннотация.** В работе рассмотрены особенности микрообучения как современного инструмента повышения эффективности корпоративного обучения. Актуальность этого инструмента позитивна и тогда, когда особое внимание уделено изучению структуры микрообучения и особенно его интеграции в повседневные рабочие процессы. В развитие цели статьи нашли своё отражение и предметно представлены когнитивные преимущества кратких и целевых модулей. Предлагается к изучению и рассмотрено применение цифровых технологий и геймификации в используемых процессах обучения сотрудников. В задаче исследования кратко определены основные ограничения микрообучения для глубокого теоретического освоения материала. Выделена роль стратегической реализации микрообучения в общей системе корпоративного образования.

**Ключевые слова:** микрообучение, менеджмент, корпоративное обучение, повышение квалификации, предпринимательство.

Tyunkova Darya Dmitrievna

Baikal State University

Tyunkov Vladislav Vladimirovich

Irkutsk State University of Railway Transport

## The role of microlearning in the effectiveness potential of corporate education

**Annotation.** The paper examines the features of microlearning as a modern tool for improving the effectiveness of corporate training. The relevance of this tool is positive when special attention is paid to studying the structure of microlearning and especially its integration into everyday work processes. In development of the article's objective, the cognitive advantages of short and target modules are reflected and presented in detail. The use of digital technologies and gamification in the processes of employee training is proposed for study and considered. The research objective briefly defines the main limitations of microlearning for deep theoretical mastery of the material. The role of strategic implementation of microlearning in the general system of corporate education is highlighted.

**Keywords:** microlearning, management, corporate training, professional development, entrepreneurship.

В условиях роста жёсткости влияния элементов, формирующих конкурентоспособность бизнес-среды, в том числе необходимых для стабилизации положения корпорации, объективно необходимо, прежде всего, активное экономическое развитие, когда в организации всё чаще осознают важность адаптации к стремительным изменениям на основе выбора тенденции, близкой к оптимальной. Уже при текущем горизонте прогнозирования требуется превентивное сохранение конкурентоспособности, которое становится критически важным. При этом в рамках общей корпоративной системы возрастаёт роль непрерывного развития навыков и повышения квалификации сотрудников.

В условиях постоянных изменений, включая колебания в экономике, знание эффективных и гибких стратегий обучения, таких как микрообучение, становится ключевым фактором повышения производительности персонала. Целевая персонализация корпоративного обучения с применением технологий микрообучения позволяет создавать индивидуализированные образовательные траектории, обеспечивая получение актуального, своевременного и результативного обучения. Использование такого подхода не только повышает вовлечённость и уровень усвоения материала, но и позволяет организациям оперативно реагировать на возникающие вызовы и возможности [2].

При факторном анализе мировой практики следует, что микрообучение становится преобладающим и преобразующим подходом к корпоративному обучению, обусловленным растущим спросом на эффективные, адаптивные и вовлекающие модели образования. В отличие от традиционных программ, требующих значительных временных затрат, микрообучение разбивает материал на краткие, самостоятельные модули, которые легче интегрировать в загруженный рабочий график сотрудников. Эти микросессии, рассчитанные на освоение за несколько минут, соответствуют всё более фрагментированному вниманию современных обучающихся и динамике большинства отраслей [3]. В результате организации могут поддерживать культуру непрерывного обучения без ущерба для производительности (времени основной работы) (рис. 1).

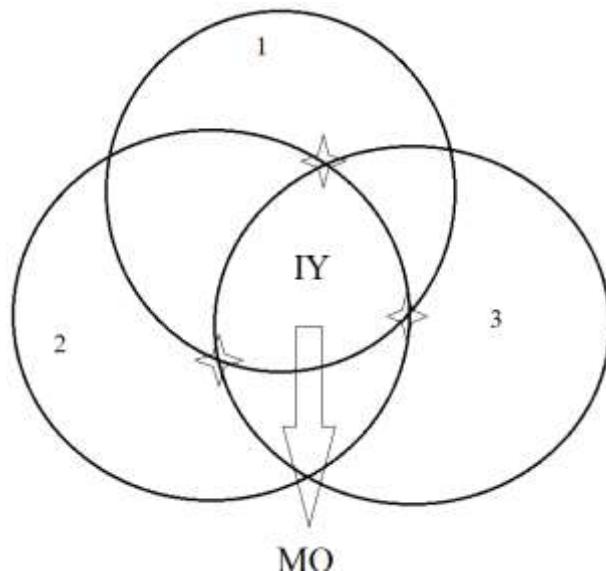


Рис. 1. Выбор ядра базового обучающего сообщения. Здесь: IY – формируемое ядро очередного блока МО (микрообразования); 1- выбор сектора в исследуемой тенденции и комплекта индикаторов процесса; 2 – выбор стратегии на основе SWOT-анализа; 3 – формирование блока МО, в том числе в составе технологии Case Study.

Ещё одним важным преимуществом микрообучения является его структурная гибкость. Оно позволяет компаниям адаптировать обучающий контент не только под конкретные бизнес-цели, но и под изменяющиеся профессиональные навыки отдельных сотрудников в соответствии со структурой индивидуальной профессиограммы (рис. 2).



Рис. 2. Структура свойств модели процесса МО и корректировки профилирующего пакета для учёта текущей информационно-ориентированной внешней среды

Платформы обучения, работающие на базе инструментария, ориентированного на текущие особенности искусственного интеллекта (ИИ), усиливают эту персонализацию за счёт анализа пользовательских данных и рекомендации индивидуальных учебных маршрутов. Таким образом, динамичный подход способствует постоянному развитию и оперативному устранению пробелов в знаниях, и особенно важно - компетенциях, что целесообразно в секторах, регулярно сталкивающихся с технологическими новациями или действующими инструктивно-нормативными требованиями, объективно регламентирующими и стандартизирующими производственный процесс (рис. 3).

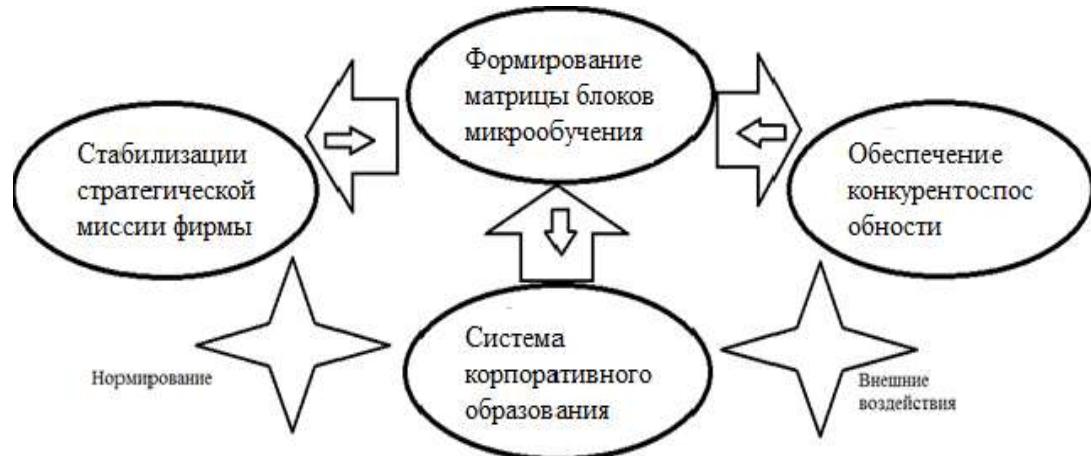


Рис. 3. Информационная схема взаимодействия образовательной тенденции МО для средней и крупной компаний.

Осуществляя анализ по этой схеме приходим к выводу, что для малого бизнеса, возможно, будет достаточно маркетинговое исследование рынка сбыта и формирование МО на основе текущего бизнес-планирования.

Интеграция экспертной аналитики данных также позволяет компаниям отслеживать прогресс сотрудников и своевременно корректировать обучающие стратегии [1].

Также следует, что принципиальное ориентирование на микрообучение (МО) обеспечивает более эффективное запоминание информации по сравнению с традиционными форматами длительного обучения. Когнитивные исследования давно доказали, что информация усваивается и запоминается лучше, если она подаётся небольшими порциями с различными интервалами во времени. Это соответствует

известному принципу распределённого повторения, который позволяет противостоять «кривой забывания» за счёт стратегического повторения материала.

Таким образом, можно уверенно отметить, что микрообучение объективно способствует постепенному освоению и применению знаний, учитывая естественные когнитивные процессы, и обеспечивает более прочную связь между обучением и его практическим применением, особенно в ситуациях, требующих практических навыков [5].

В заключение подтвердим, что в общем процессе повышения эффективности корпоративного обучения развитие форматов подачи микрообучения кардинально изменило режим подхода к вовлечённости обучающихся. Вместо статичных текстов и презентаций компании всё чаще используют интерактивные медиа, игровые модули, симуляции и иммерсивные технологии, такие как дополненная (AR) и виртуальная реальность (VR). Эти инструменты не толькодерживают внимание, но и моделируют реальные сценарии в безопасной среде, что особенно актуально для таких отраслей, как здравоохранение, авиация и производство. За счёт снижения зависимости от физических ресурсов и очного обучения организации одновременно сокращают издержки и повышают эффективность образовательных процессов [4].

### **Список источников**

1. Кузнецова Н.В. Использование микрообучения в системе повышения квалификации персонала // Современные проблемы науки и образования. – 2020. – №2. – С. 112–117.
2. Моисеева И.М., Литвинова Т.А. Микрообучение в корпоративной среде: тенденции и перспективы // Вестник высшей школы экономики. – 2021. – №4. – С. 75–82.
3. Bruck P.A., Motiwalla L., Foerster F. Mobile Learning with Micro-content: A Framework and Evaluation // Journal of the Research Center for Educational Technology. – 2012. – Т. 7, №1. – С. 1–15.
4. Hamilton J., Hall D., Hamilton T. Microlearning in the workplace of the future //microlearning in the digital age. – Routledge, 2021. – С. 240-263.
5. Pandey S., Pandey S. Microlearning: Sustainable learning for businesses //International Conference on ICT for Sustainable Development. – Singapore: Springer Nature Singapore, 2023. – С. 521-531.

### **Сведения об авторах**

**Тюнькова Дарья Дмитриевна** - студент, ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет (БГУ)», Иркутск, Россия

**Тюньков Владислав Владимирович** - д. т. н., профессор, ФБГОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения (ИРГУПС)», Иркутск, Россия

### **Information about the authors**

**Tyunkova Darya Dmitrievna**- student, The Federal State Budget Educational Institution of Higher Education «Baikal State University (BSU)», Irkutsk, Russia

**Tyunkov Vladislav Vladimirovich** - Doctor of Technical Sciences, Professor, The Federal State Budget Educational Institution of Higher Education, «Irkutsk State Transport University (ISTU)», Irkutsk, Russia