

нальной киберфизической экосистемы, соответствующий инструментарий ее развития. Принимая во внимание, что рассматриваемая парадигма является динамическим феноменом, предлагается научный подход, который содержит методики целеполагания, организации и экономической оценки сквозной цифровой трансформации, сочетающий методический инструментарий консолидации научно-технических возможностей, цифровых знаний и компетенций государств-членов ЕАЭС с экономическими и инвестиционными возможностями в рамках новой парадигмы развития технологической интеграции.

**Заключение.** Предлагаемый подход базируется на выявлении и структурированности преимуществ промышленности отдельных государств и формировании единой киберфизической экосистемы путем конвергенции научной, технико-технологической и экономической интеграции.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Aarikka-Stenroosa, L. Network management in the era of ecosystems: Systematic review and management framework / L. Aarikka-Stenroosa, P. Ritala // *Industrial Marketing Management*. – № 67. – 2017. – P. 23–36.

2. Chae, B.K. A General framework for studying the evolution of the digital innovation ecosystem: case of big data / B.K. Chae // *International Journal of Information Management*. – Т. 8. – № 3 Vol. 45. – 2019 – P. 83–94.

3. Adner R. Ecosystem as Structure: An Actionable Construct for Strategy / R. Adner // *Journal of Management*, 2017. – Vol. 43, № 1. – P. 39–58.

4. Данильченко, А. В. Цифровая трансформация обрабатывающей промышленности Республики Беларусь: тенденции и перспективы развития / А.В. Данильченко, И.А. Зубрицкая, К.В. Якушенко. – Минск: Право и экономика, 2019. – 246 с.

5. Куприяновский, В. П. Кибер-физические системы как основа цифровой экономики / В.П. Куприяновский, Д.Е. Намиот, С.А. Синягов // *International Journal of Open Information Technologies*. – Vol. 4, No 2. – 2016. – P. 18–25.

6. Портер, М. Е. Международная конкуренция / М. Е. Портер. – М.: Междунар. отношения, 1993. – 896 с.

7. Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eec.eaeunion.org>. – Дата доступа: 05.12.2022.

УДК 339

### **СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ИНТЕГРАЦИИ ЕАЭС THE SYSTEM OF CORPORATE TRAINING IN THE FRAMEWORK OF EAEU INTEGRATION**

Исметова А.Р., магистрант,  
Белорусский национальный технический университет, г. Минск, [arina.ism@mail.ru](mailto:arina.ism@mail.ru)  
Ismetova A.R., Graduate student,  
Belarusian National Technical University, Minsk, [arina.ism@mail.ru](mailto:arina.ism@mail.ru)

**Аннотация.** В научной работе рассмотрены вопросы, связанные с развитием и внедрением системы обучения персонала в интеграционные процессы в Евразийский экономический союз. Целью статьи было исследование степени развития данного интеграционного процесса. Результаты исследования показали, что на сегодняшний момент компании неактивно участвуют в обмене сотрудниками между разными странами.

**Ключевые слова:** ЕАЭС, обучение персонала, программа обучения, фирменный сертификат, онлайн тестирование.

**Abstract.** The research paper considers the issues related to the development and implementation of personnel training system in the integration processes in the Eurasian Economic Union. The aim of the article was to investigate the degree of development of this integration process. The results of the study showed that to date, companies are not actively involved in the exchange of employees between different countries.

**Key words:** EAEC, personnel training, training program, company certificate, online testing.

**Введение.** На сегодняшний день непростые условия развития мировых экономик стимулируют компании к поиску и решению проблем. Условия развития связаны с интеграцией и глобализацией во всём мире. Поэтому вопросам интеграции различных систем и процессов между странами отводится особая роль.

**Основная часть.** Основные определения, проблемы и решения интеграции систем корпоративного обучения ЕАЭС. Вначале стоит рассмотреть основные понятия, используемые в научной работе. Экономическая интеграция может быть представлена как процесс экономического взаимодействия между странами, приводящий к сближению экономических механизмов, принимающих форму межгосударственных соглашений и согласованных регулируемых межгосударственных органов [1]. Простыми словами можно сформулировать определение «Интеграция» так – это процесс объединения частей в целое. К. Кязимов в своей книге выделил следующее важное определение, а именно что такое обучение персонала. Обучение персонала – это целенаправленно организованный и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, навыками, умениями и компетенциями под руководством опытных преподавателей и специалистов [2].

Экономическая интеграция имеет место как на уровне национальных хозяйств целых стран, так и между предприятиями, фирмами, компаниями, корпорациями. Экономическая интеграция проявляется как в расширении и углублении производственно-технологических связей, совместном использовании ресурсов, объединении капиталов, так и в создании друг другу благоприятных условий осуществления экономической деятельности, снятии взаимных барьеров. Интеграционные процессы характерны для разнообразных видов хозяйственно-финансовой деятельности [3].

Система корпоративного обучения персонала является важной частью любой компании. Персонал отражает то, насколько компания профессиональна, уровень ее развития, место на внутреннем и внешнем рынке, и самое главное ее конкурентоспособность. Ведь без персонала не было бы ни одной организации, так как одному человеку сложно развивать бизнес в одиночку в долгосрочной перспективе. В таком случае корпоративное обучение персонала в рамках интеграции Евразийского экономического союза (далее ЕАЭС) имеет место быть.

Гурский описал ЕАЭС как «ЕАЭС это, прежде всего Евразийский межправительственный совет в лице глав правительств государств-членов, действующий на основании нормативных документов, принимаемых на межгосударственном уровне в ЕАЭС и в рамках полномочий, делегированных ему государствами-членами» [4].

Выделяют способы объединения организаций (т. е. юридических лиц) по направлению интеграции процессов управления: вертикальная – формирования холдингового типа, наиболее распространены и рассматриваются далее отдельно; управление такой группой сосредоточено в одном центре; горизонтальная – объединены общей стратегией, но управление такой группой рассредоточено [5].

Большое значение для экономической (технологической) интеграции имеет проблема кадров и их подготовки. Рассмотрим совершенствование системы обучения персонала между двумя государствами, входящими в ЕАЭС. Возьмем две страны – Республика Беларусь и Российская Федерация. В настоящее время наблюдается слабое

сотрудничество компаний между этими странами именно в сфере обучения персонала. Однако обмен опытом – это одна из важнейших частей развития сотрудника как международного специалиста. Соответственно, выделим данное утверждение как одна из существующих проблем.

Поскольку ЕАЭС – это субъект международного права, он вправе заключать любые международные договоры от своего собственного имени самостоятельно со всеми другими субъектами международного права [6]. Можно предложить решение: разработка совместных программ обучения, в которой будут рассмотрены все тонкости международного обучения, расписаны все расходы, т. к. это является решающей частью принятия решения об корпоративном обучении сотрудника (персонала).

Все больше руководителей не уделяют внимание подготовке сертифицированных специалистов по работе с выпускаемым ими оборудованием, продукцией и услугами. Это является второй проблемой в данной научной работе.

Предлагаемое решение проблемы – это внедрение международных фирменных сертификатов для специалистов, которые будут действительны в ЕАЭС. Наличие сертифицированных специалистов поможет более удачно продавать технически сложные изделия. Фирменные сертификаты, признаваемые во всем мире, помогут увеличить число востребованных специалистов. К тому же резко повысят мобильность рабочей силы, нейтрализуют межнациональные различия образовательных систем.

Для контроля за процессом развития и обучения сотрудника и персонала можно применить дистанционное онлайн тестирование. Степень доверия к тестированию как форме обучения и проверки знаний достаточно высока. Внедрение компьютерного тестирования помогает компаниям уменьшить финансовые затраты при проведении обучения, снизить время прохождения цикла обучения и подготовки. При этом принципиально повышается открытость процесса тестирования [7].

**Заключение.** В данной научной работе рассмотрены две важные проблемы в рамках интеграции системы корпоративного обучения между двумя странами, входящие в ЕАЭС. Предложены решения проблем: разработка совместных международных программ обучения, создание фирменных сертификатов, внедрение дистанционного онлайн тестирования.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Икромов, Д.З. Международная экономическая интеграция : учебник и практикум для вузов / Д.З. Икромов ; под ред. О.Н. Мисько. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 256 с.
2. Кязимов, К.Г. Обучение персонала газового хозяйства : учеб, пособие для СПО / К.Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 303 с.
3. Национальная экономика. Система потенциалов : учеб, пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / С.Г. Тяглов [и др.] ; под ред. Н.Г. Кузнецова, С.Г. Тяглова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 359 с.
4. Гурский, В. Л. Организационно-экономический механизм согласования промышленной политики государств-членов ЕАЭС / В.Л. Гурский. – Минск : Беларуская навука, 2019. – 321 с.
5. Волков, А.С. Искусство финансирования бизнеса: выбор оптимальных / А.С. Волков. – Россия : ЛитРес, 2019. – 350 с.
6. Козлов, Д.В. Право Евразийского экономического союза (Право ЕАЭС) : учебник / Д.В. Козлов ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. – 222 с.
7. Грищенко, Я.И. Методические рекомендации по обучению работников организаций мерам пожарной безопасности / Я.И. Грищенко, Д.В. Тихомиров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ООО «ТЕРМИКА.РУ», 2022. – 160 с.