

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К КОРПОРАТИВНОМУ ОБУЧЕНИЮ

Дворцова Е.Б.

Национальный технический университет

«Харьковский политехнический институт», Харьков

В настоящее время одним из важнейших направлений стратегии развития персонала является корпоративное обучение, которое позволяет развивать компетенции сотрудников, решать вопросы мотивации и стимулирования персонала, от чего во многом зависит эффективность деятельности компании.

Корпоративное обучение персонала – это форма обучения, которая осуществляется в рамках одной бизнес-структуры и направлена на повышение уровня квалификации и подготовки ее специалистов. Главной особенностью корпоративного обучения является учет специфики конкретной организации. Сотрудники имеют возможность преобразовывать полученные знания в опыт успешной деятельности, направленной на повышение эффективности работы компании.

В зависимости от формы выделяют следующие виды корпоративного обучения: программы личностного роста сотрудников, семинары, тренинги, курсы и программы повышения квалификации персонала. По способу организации корпоративное обучение может основываться на использовании внутреннего тренера компании, на привлечении сторонних тренинговых компаний или на создании корпоративного университета.

Можно выделить три подхода в обучении персонала: системный, проектный и проблемно-ситуационный.

1. По определению Дж. Коула системный подход к обучению и развитию включает логическое согласование начала деятельности с выяснением политики и ресурсов для ее поддержания, за которым следует оценка потребности в обучении. После этого проводится самообучение, за которым следует оценка результатов.

2. Проектный подход используется, когда потребность в обучении носит тактический характер, больше связанный с актуальными потребностями бизнеса. При таком подходе обучение является опережающим, то есть профессиональную компетентность сотрудников повышают, для того чтобы они в самом ближайшем будущем смогли эффективно решать новые возникнувшие перед компанией задачи.

3. При проблемно-ситуационном подходе обучение служит инструментом для развития навыков, связанных с решением старых задач, с которыми сотрудники плохо справляются.

Различный подход компаний к вопросам обучения обуславливается рядом факторов: размером компании, организационной структурой, стадией развития бизнеса, философией организации, численностью персонала, финансовыми возможностями, степенью осознания и отношением руководителей к важности регулярного обучения сотрудников.