

**УДК 65**

*Кузнецов В.Ю.*

*студент*

*Московский Педагогический Государственный Университет*

*Россия, Москва*

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Аннотация: в статье исследуются вопросы формирования корпоративных систем профессионального обучения, организации взаимодействия корпоративных университетов. Дан краткий анализ современной системы профессионального обучения, опыта формирования отечественных корпоративных систем профессионального обучения. В статье раскрываются формы реализации системы корпоративного обучения, методы обучения сотрудников компании.

Ключевые слова: обучение персонала, корпоративное обучение, современные методы обучения персонала, активные методы обучения.

**UDK 65**

*Kuznetsov V.Yu.*

*student*

*Moscow State Pedagogical University*

*Russia Moscow*

Abstract: The article examines the issues of the formation of corporate systems of professional training, the organization of interaction between corporate universities. A brief analysis of the modern system of vocational training, the experience of the formation of domestic corporate systems of vocational training is given. The article reveals the forms of implementation of the corporate training system, methods of training company employees.

Key words: personnel training, corporate training, modern methods of personnel training, active training methods.

В современных условиях наблюдается значительное увеличение динамичности внешней среды, что закономерно приводит к усложнению бизнес-процессов и повышению требований к управленческой деятельности и грамотному использованию человеческих ресурсов организаций. Высокообразованный, компетентный, мотивированный и способный к обучению и развитию персонал становится в настоящее время основным конкурентным преимуществом компаний. В силу этого значимость систем корпоративного обучения с каждым годом только возрастает, а руководители компаний стремятся к формированию грамотной, мобильной и эффективной команды.

На данный момент сформировалось большое количество форм и методов обучения персонала, а также множество исследовательских подходов к его изучению<sup>1</sup>. Традиционный подход «пройти обучение – проверить результаты» во многих компаниях трансформируется в более демократичный «дать возможности – смотреть на продуктивность».

Рассмотрим основные методы и технологии обучения в компании и определим значение процесса корпоративного обучения и развития в системе управления персоналом. Процессы обучения и развития персонала современных организаций могут проходить в двух основных направлениях – с отрывом от рабочего мета и непосредственно на рабочем месте.

Так, метод обучения без отрыва от работы крайне необходим с целью получить теоретические знания и навыки по умению соответствовать требованиям компании<sup>2</sup>.

Значение данного метода обучения и развития состоит в том, что в последнее время имеется тенденция к росту различных методик по повышению компетенций сотрудников, где работники, встречаясь в рабочей

---

<sup>1</sup> Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Гардарики, 2017

<sup>2</sup> Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: Автореф. докт. дис. М., 2012.

атмосфере обсуждают различные рабочие ситуации и все вместе определяют пути для разрешения возникающих при этом проблем.

Необходимо отметить, что обучение и развитие персонала на рабочем месте происходит в процессе непосредственной работы. Данная форма обучения представляется многим практикам в сфере управления персоналом более дешевой и оперативной, которая характеризуется существенной связью с повседневной работой и облегчает вхождение в обучающий процесс.

Обучение на рабочем месте, как правило, определяет наблюдение за более опытным наставником или коллегой, когда они выполняют некоторую работу или решают какую-то задачу. То есть работник получает опыт непосредственно из рук в руки с учетом специфики данной организации.

Существуют ряд методов без отрыва от работы, которые могут использовать фирмы при реализации корпоративного обучения для своих сотрудников. При использовании метода, где направленно приобретается опыт, регулярно планируется обучение непосредственно на рабочем месте, где в качестве основы является составление индивидуального плана обучения. Под методом проведения производственного инструктажа подразумевается, что сотрудник, проходящий обучение, информируется, вводится в специальность, ведется работа по адаптации, работник знакомится с непосредственной обстановкой на рабочем месте, разъясняются и демонстрируются различные приемы работы более опытными работниками. Метод ротации рабочих мест дает шанс получения умений и приобретение опыта в ходе регулярной смены места работы. За определенный промежуток времени развивается представление об аспектах деятельности и производственных вопросах. Не мало важную роль играет широко распространённый метод самообразования, где изучение профессиональной литературы происходит непосредственно по заранее утвержденному плану обучения и развития персонала.

Компании также могут прибегнуть к методу обучения, при котором сотрудники используются в роли стажеров, то есть идет обучение и

ознакомление сотрудника с проблемами высшего и качественно другого порядка задач при одновременном принятии на себя определенной ответственности.

Стоит упомянуть о таком методе, как наставническая работа, в процессе которого идет передача знаний и навыков от опытного и компетентного сотрудника менее опытному в ходе их взаимодействия. Заключительный метод, используемый без отрыва от работы называется «Shadowing» (пер. с английского «тень»). При реализации данного метода к работнику, который проходит обучение прикрепляют так называемую «тень» - сотрудник, который проработал в компании какое-то и время и хочет перейти в другое подразделение.

Современные эксперты в сфере обучения уже пришли к единому выводу, что в настоящее время нет одного унифицированного метода обучения, при этом каждый имеет свои достоинства и недостатки. Поэтому важно понимать, где и с какой целью применять тот или иной метод или технологию обучения. По этой причине подавляющее большинство современных программ представляет собой комплекс различных приемов подачи учебного материала.

Говоря про метод обучения вне рабочего места, он дает сотруднику возможность абстрагироваться от нынешней ситуации в рамках своей должности и выйти за стереотипные рамки своего привычного стандартного поведения.

Способы профессиональной квалификации вне рабочего места ориентированы, прежде всего, для приобретения теоретических знаний и для получения навыка решения повседневных рабочих проблем, а также принятию решений и согласованному поведению на рабочем месте<sup>3</sup>

Можно заключить, что основным критерием при выборе определенного метода представляется его практическая результативность для

---

<sup>3</sup> Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Гардарики, 2017.

достижения целей процесса обучения каждого конкретного сотрудника, а также стратегических целей компании.

### **Использованные источники:**

1. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. М.: Гардарика, 2017.
2. Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: Автореф. докт. дис. М., 2012.