

**Успешное корпоративное обучение или как превратить затраты в инвестиции
(на примере предприятий технопарка Грабцево г. Калуги)**

Научный руководитель – Соловьева Надежда Александровна

Гуляк Дмитрий Русланович

Студент (бакалавр)

Калужский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной
службы, Кафедра экономики и менеджмента, Калуга, Россия

E-mail: digu2101@bk.ru

Сегодня в различных организациях часто звучит призыв развивать сотрудников и выстраивать их комплексную систему обучения. Теоретические основы корпоративного обучения базируются на сформулированной Д. Мак-Грегором концепции моделей отношения человека к трудовой деятельности [2]. Корпоративное обучение мы будем трактовать как организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся и обучающихся, осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников [3]. Такие термины, как «подготовка и переподготовка», «повышение квалификации», часто используемые как синонимы термина «корпоративное обучение», представляют его отдельные элементы, формы и направления.

В основе корпоративной системы подготовки персонала лежат, как правило, следующие факторы: правовое регулирование, методология, администрирование, персонал. Они диктуют выбор стратегии, а также определяют ресурсную базу и численность персонала, задействованного в реализации обучения [1].

В данной работе рассмотрен опыт корпоративного обучения сотрудников на примере нескольких предприятий, расположенных в индустриальном парке «Грабцево» г.Калуга: ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» (производство автомобилей), ООО «ФОЛЬКСВАГЕН Груп Рус» (производство двигателей внутреннего сгорания автомобилей), филиал АО «МагнаАвтомотив Рус» (производство и окраска бамперов автомобилей), ООО «Япш Рус Автомобильные системы» (производство пластиковых топливных баков), ООО «Фуюя Стекло Рус» (производство автомобильного стекла). Определены следующие задачи: рассмотреть особенности проектирования корпоративной подготовки персонала; выделить этапы корпоративного обучения менеджмента среднего звена.

При опросе сотрудников отделов по управлению персоналом были выявлены основные трудности, связанные с поиском методов повышения эффективности корпоративного обучения. Рынок бизнес-обучения формируется стихийно, в результате чего отсутствуют стандарты, нормы и правила его регулирования. Вопросы качества обучения по сей день остаются открытыми. Обучение - это не длительный познавательный процесс, направленный на достижение целей сотрудника, занимающего определенную должность, а «скачки по верхам».

Для того, чтобы корпоративное обучение проходило результативнее, необходимо включать различные сенсорные системы сотрудников, реализуемые через форму эффективного обучения: «слышу-вижу-говорю-делаю». Любое очное обучение на предприятиях индустриального парка включает различные виды деятельности: кейсы, деловые и ролевые игры, в которых сотрудники через действия прорабатывают знания, полученные в теории. При выборе модели корпоративного обучения предприятия индустриального парка опираются на ресурсы обучающихся, их мотивы и потребности, последовательно формируя компетентность сотрудников от бессознательной некомпетентности до бессознательной компетентности. Перед обучением проводится работа с сотрудниками по выявлению

их потребностей в обучении. В результате выясняется, что человек может самообучиться, либо определяется характер специального обучения, либо устанавливается, что сотрудник не осознаёт обучение актуальным. Подобная информация влияет на качество корпоративного обучения.

Можно выделить следующие этапы реализации корпоративного обучения на предприятиях индустриального парка «Грабцево»: диагностика мотивации сотрудника к обучению; поиск и определение проблемной зоны при сравнении с разработанными внутрикорпоративными компетенциями, профилями должностей, должностными обязанностями работников; преимущественный формат смешанного обучения, совмещение очных и дистанционных форматов обучения; измерение результатов обучения, оценка возможности закрепления материала после обучения; возможность обучения других сотрудников в качестве носителя новых знаний; оценка направлений самообучения по проблематике корпоративного обучения.

В организациях необходимо грамотное дифференцированное представление об обучении различных сотрудников, в том числе, менеджмента среднего звена и топ менеджеров, что приводит к более рациональному и плодотворному инвестированию средств, выделенных на обучение.

Источники и литература

- 1) Борщева Ю. А. Инвестиции в обучение персонала в структуре человеческого капитала: теоретический аспект // Вестник ПАГС. 2011. № 28. С. 166-171.
- 2) Гительман Л. Д., Исаев А. П. В команде — менеджеры и профессора: от традиций к корпоративному университету и инновациям. М.: Дело, 2005. С. 45-49.
- 3) Петряков П. А., Певзнер М. Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. 2009. № 3(20). С. 16-20.