

**Федулова К. А., Терентьев А. А.**

**ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ТРЕНИНГОВ ПРИ  
ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

*Ксения Анатольевна Федулова*

*Кандидат педагогических наук*

*fedulova@live.ru*

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»*

*Артем Андреевич Терентьев*

*студент*

*temamjk@mail.ru*

**INFORMATION SUPPORT OF TRAININGS AT THE ORGANIZATION  
OF CORPORATE TRAINING**

*Ksenia Anatolievna Fedulova*

*Russian state vocational pedagogical university*

*Artem Andreevic Terentiev*

***Аннотация.** В статье рассмотрены особенности организации корпоративного обучения с использованием тренингов, а именно уточняются возможности их информационной поддержки с помощью дистанционных технологий.*

***Abstract.** In the article features of the organization of corporate training with the use of trainings are considered, namely the possibilities of their information support with the help of remote technologies are clarified.*

***Ключевые слова:** корпоративное обучение, тренинг, информационная поддержка, дистанционные технологии.*

**Keywords:** *corporate training, training, information support, remote technologies.*

Для того чтобы обеспечить превосходство на современном рынке в условиях жесткой конкуренции, компании необходимо иметь опытных работников и постоянно повышать уровень их квалификации. Выполнять это в рамках профессионального образования и повышения квалификации кадров с отрывом от производства не эффективно, в виду снижения мотивации к обучению в связи с необходимостью поиска дополнительного времени, отрывом от работы и со стороны руководства компании, и со стороны сотрудников.

Известно, что руководителю нужны квалифицированные, надежные и компетентные работники, которые заинтересованы в продвижении по служебной лестнице через комбинацию имеющегося у них опыта и нового знания, которое они могут получить. Общие интересы в данной области являются хорошей основой для взаимовыгодного сотрудничества.

Однако современные учебные заведения не всегда способны удовлетворить потребности предприятий, в большинстве случаев это связано с отсутствием соответствующей материально-технической базы или необходимого программного обеспечения.

В настоящее время наблюдается настоящий взлет спроса на обучение в рамках конкретного предприятия, этому способствует развитие материально-технической базы предприятия, нежелание сотрудников и руководства покидать рабочее время на период обучения, а также возможность сократить до минимума затраты на обучение персонала.

Корпоративное обучение – это получение новых навыков и умений сотрудниками одной компании, с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей компании в целом [3]. Как правило, решение о корпоративном обучении принимает руководство компании,

оно же устанавливает цели и задачи, определяет круг участников процесса обучения, его вид и способ проведения.

Развитие компании невозможно без следующих составляющих: основной идеи, филиальной сети, финансовых вложений, материальных активов, но одним из мощных и эффективных инструментов развития и роста компании является человеческий фактор. Именно человеческие ресурсы в современных условиях бизнеса можно отнести на первое место среди факторов развития любой компании. Но, как и любое предприятие требует инвестиций для полноценной отдачи в будущем, персонал не сможет работать качественно без капитальных вложений в его развитие.

Актуализация проблемы корпоративного обучения, по мнению автора [1– с. 29-31.], в настоящее время связана с признанием ценности образования, которое не дается человеку однажды и на всю жизнь, а проходит через всю его профессиональную деятельность, обеспечивая ему возможность карьерного роста и личностного развития.

Помилуйко В. Ю. отмечает, что «привлекательность корпоративной системы обучения можно объяснить такими ее особенностями: возможностью определения целей и стратегий развития предприятия, необходимых компетенций персонала; потребностью непрерывного обучения своих работников как кадрового стратегического ресурса; постоянным изучением динамики и темпов развития персонала; созданием творческого коллектива работников и совершенствованием их профессионализма» [2].

Одним из наиболее целесообразных в практике обучения на предприятии является использование корпоративного тренинга. Мы придерживаемся следующего определения тренинга — как педагогической технологии обучения сотрудников или группы сотрудников компаний в соответствии со стратегией развития предприятия и особенностями бизнеса, позволяющей отрабатывать умения и навыки выполнения разных видов профессиональной деятельности, развивать ключевые компетентности сотрудников, необходимые для эффективной работы на производстве.

Главными достоинствами такой технологии организации корпоративного обучения является: нацеленность образовательного процесса на решение конкретных проблем профессиональной деятельности, актуальных для данной компании, что обеспечивает его высокую «отдачу», окупаемость; возможность организовать учебный процесс таким образом, чтобы занятость сотрудников учебной деятельностью не снизила продуктивность их работы в период обучения (организовать обучение на рабочем месте, использовать средства дистанционного обучения, выделить для занятий наиболее подходящее время, вести их в тесной связи с повседневной практикой профессиональной деятельности, дополнительно стимулировать обучающихся сотрудников и т.д.); включение тренинговых занятий в систему менеджмента персонала позволяет оперативно осуществлять повышение квалификации в соответствии с постоянно меняющимися внешними требованиями и внутренними потребностями организации; формирование у сотрудников не только новых профессиональных знаний и умений, но и особой корпоративной культуры, проявляющейся во взаимодействии персонала внутри компании, а также в работе с клиентами и партнёрами.

Согласно К. Левину, эффективность изменений в установках личности (аттитюды) связана с групповой организацией тренинга, а не с индивидуальным его прохождением. Именно реализация принципа активного использования группы с целью решения психологических задач является одним из основных в практике проведения тренингов. При этом используются специальные техники и упражнения, направленных на погружение участников тренинга в выполнение и анализ ситуаций, таким образом, происходит формирование профессиональных умений и навыков, создание условий для профессионального развития [4].

Внедрение и использование информационных технологий открывает новые перспективы для осуществления корпоративного обучения через систему тренингов. Использование дистанционных технологий для проведения вступительной беседы, выполнения упражнений, погружения сотрудников в

управляемую ситуацию может предусматривать развитие профессионализма, клиентоориентированности, инициативности, партнерства и лидерства, в зависимости от поставленных целей обучения. В процессе проведения тренинга возможно использование мультимедийного сопровождения: анимированные ролики, видеоряды, видеоролики, озвученные интерактивные презентационные материалы.

Применение активных форм обучения в виде кейс-ситуаций (разбор конкретных ситуаций, иллюстрирующих те или иные идеи); ролевые и имитационные игры; работа в мини-группах с целью решения проблемных задач; различные интерактивные упражнения и техники (информационные, стимулирующие, групповые динамические) и т. д. также способствуют совершенствованию процесса корпоративного обучения.

Видя достоинства использования информационных технологий в процессе корпоративного обучения, бизнес-структуры все чаще обращаются к ним при осуществлении переподготовки и обучения своих сотрудников. Корпоративное обучение сегодня практикуют даже кадровые агентства, предоставляющие услуги аутсорсинга персонала (найма внештатных квалифицированных кадров). В комплекс их услуг нередко входят обучающие программы для повышения квалификации и переподготовки временного персонала, ведь по аутсорсингу нанимаются не только сезонные рабочие, но и профессионалы, чья специальность требует постоянного повышения квалификации: бухгалтера, ИТ-специалисты, дизайнеры, а также прочие специалисты (например, для различных спецпроектов).

Следует отметить, что корпоративное обучение позволяет максимально продуктивно использовать ресурсы как оборудование предприятия, так и его сотрудников. При правильном построении учебного процесса, корректировки его структуры, выбора эффективного подхода, возможно получить в результате оптимальное соотношение затрат и отдачи бизнес-процессов. Использование информационных технологий в процессе осуществления корпоративного обучения может подтолкнуть сотрудников и к саморазвитию, так как

при прохождении тренинга не всегда получается охватить все проблемы во время обучения, а доступ к дополнительным информационным материалам, позволит сотруднику самостоятельно изучить интересующую его проблему более углубленно.

### ***Список литературы***

1. Глабчастый А. И. Корпоративное обучение как форма профессионального образования / А. И. Глабчастый // СПО. –2009. — № 1. — С. 29–31.
2. Помилуйко В. Ю. Практика организации корпоративного обучения взрослых // Молодой ученый. – 2015. – №5. – С. 581-584. – URL <https://moluch.ru/archive/85/15897/> (дата обращения: 10.02.2018).
3. Сообщество менеджеров «Executive.ru» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/> (Дата обращения: 07.02.18).
4. Федулова К. А. Проектно-модульное непрерывное междисциплинарное обучение в профессионально-педагогическом вузе [Текст] / К. А. Федулова, Б. Н. Гузанов // Современная высшая школа: Инновационный аспект. – 2017. – №4. – Т 9. С.34-44.

УДК 371.64/.69

**Шайхадарова Н. В.**

## **МЕТОДИКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЭФФИЦИЕНТА ТРАНСФОРМАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

***Шайхадарова Надежда Владимировна***

*nadezhda.shayhadarova@rsvpu.ru*

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Россия, Екатеринбург*