

Список литературы

1. Шклярова О. А. Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательном учреждении / О. А. Шклярова, С. В. Демин // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – № 5. – С. 25–29.

УДК 377.354

С. А. Пономарева

S. A. Ponomareva

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

ponomareva.rsvpu@gmail.com

КОРПОРАТИВНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

CORPORATE TRAINING

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования корпоративного обучения для формирования профессиональной компетентности кадров предприятий.

Abstract. The article discusses the possibility of using corporate training for the formation of professional competence of the personnel of enterprises.

Ключевые слова: корпоративное обучение; дополнительное образование, составляющие профессионализма.

Keywords: corporate training; additional education, components of professionalism.

Что делает корпоративное обучение таким привлекательным для современных компаний? Почему формат корпоративного тренинга становится все более востребованным и действительно ли он настолько хорош, что не имеет минусов? Попытаемся в этом разобраться.

Но сначала скажем несколько слов о том, что вообще дает обучение сотрудникам компании. Ни для кого не секрет, что, прежде всего, оно позволяет сформировать ядро знаний, что в дальнейшем поможет сотруднику повысить свою эффективность, в том числе и за счет приобретения нового опыта, в случае если тренинг предполагает разбор практических кейсов, выполнение заданий и т.п. Кроме этого, сотрудник более четко начинает понимать все задачи рабочего процесса за счет закрытия так называемых белых пятен или пробелов. Повышается и уверенность его в собственных силах, желание применить полученные знания на практике, усовершенствовать существующие методы работы и т.д. К тому же количество ошибок, допускаемых ранее, становится меньше опять же за счет более четкого и ясного понимания всего процесса и знания опасных зон, умения их обойти. И, конечно, у специалиста появляется возможность вырасти профессионально, построить свою карьеру по намеченному руководителем плану.

Это только основные моменты, обосновывающие необходимость проведения обучения. Сегодня руководители компаний понимают всю важность профессионального роста сотрудников и стараются по возможности не пускать на самотек вопросы повышения профессиональной квалификации.

Структура системного корпоративного образования имеет две составляющие, которые условно можно назвать «горизонтальной» и «вертикальной». «Горизонтальная» отражает последовательное системное овладение перечисленными выше необхо-

димыми компонентами корпоративного образования. Это обеспечивает корпоративное - профессиональное и социальное продвижение специалиста, его личностный рост как внутри корпорации, так и за ее пределами. «Вертикальная» составляющая обеспечивает глубокое, прочное основание каждого «горизонтального» шага.

При постижении основ профессии (повышении квалификации) в рамках собственно корпоративного образования (за пределами базового и дополнительного образований) его «вертикальная» составляющая выполняется институтом инструкторов – лиц, проводящих профессиональное обучение персонала в организации.

Выполнение же «вертикальных» составляющих остальных блоков структуры корпоративного образования возможно только силами профессиональных узкоспециализированных педагогов и психологов, в частности, социальных психологов, через систему лекций, семинаров и тренингов по каждому блоку. Следует четко различать эти формы передачи знаний, умений и навыков, чтобы обеспечить необходимую «глубину» проникновения обучаемых сотрудников в тематику блока через различные формы организации учебного процесса – лекции, семинары, тренинги.

Качественное выполнение основных задач корпоративного образования не представляется возможным на обычном корпоративном уровне. Если первый блок корпоративного образования легко реализовать в пределах корпорации через введение собственного института инструкторов, то последующие шаги и уровни требуют привлечения высокопрофессиональных сил извне.

Это стимулирует взаимопроникновение корпоративного и дополнительного видов образования. У системы дополнительного образования есть сложившийся широкий доступ к методическому и кадровому ресурсам в требуемых направлениях, а у корпоративного – организационные и финансовые возможности, позволяющие обеспечить процесс запуска и высокое качество подготовки. Поэтому роль дополнительного образования следует понимать гораздо шире, чем это делается в большинстве рассмотренных работ по данной теме. Речь идет именно о профессиональном дополнительном образовании в областях, дополнительных по отношению к узкой специализации (например, обеспечивающих успешность сотрудников корпорации в коммуникативной сфере).

Прохождение через описанную систему корпоративного образования делает личность «корпоративной» (тесно связанной с корпорацией), отдающей ей свои силы и умения и получающей взамен возможности достижения своих целей. В этом отношении сама структура корпоративного образования стереотипна относительно конкретики корпоративной деятельности. Это означает, что она должна быть одинаковой для любых видов корпоративной деятельности (следовательно, стандартизуемой).

Описанные выше блоки этой структуры – общие шаги и этапы корпоративного образования в любой области корпоративной деятельности. Структурно жесткие и стереотипные, в конкретном образовательном исполнении эти блоки строятся на конкретной корпоративной базе и потому неповторимы как в своей реализации, так и в результатах образования. Неповторимы настолько, насколько неповторима каждая корпорация.

Положительных моментов у корпоративного обучения несколько. Начнем с того, что если вы планируете обучать сразу несколько человек, то корпоративный тренинг – наиболее выгоден, так как участие каждого специалиста в открытом семинаре будет более дорогим вариантом. К тому же формат корпоративного тренинга может

предполагать выезд преподавателя на территорию заказчика и проведение обучения там, где и в какое время удобно заказчику. Это может быть даже выходной день. Таким образом, вы получаете минимальный отрыв сотрудников от производства.

Еще немаловажным плюсом является и то, что программа курса может быть разработана специально для заказчика, с учетом специфики его компании, с разбором практических задач и кейсов, обсуждением реальных проектов, исполняющихся в компании.

Кроме этого, весь персонал (или группа) обучается у одного тренера, предусматривающего какой-то определенный подход, что исключает возможность конфликта или спорных моментов в случае обучения сотрудников на курсах у разных преподавателей.

Конечно, не все одинаково подготовлены и готовы одинаково воспринимать сложный материал. Решается это определением нескольких разноуровневых групп сотрудников и адаптацией для каждой из них материала тренинга или же просто выбором другого (более простого или, наоборот, продвинутого) курса. Менеджер по обучению компании-провайдера всегда окажет вам содействие в выполнении этой задачи, столь важной для успеха обучения.

Такой возможный минус, как отсутствие учебного класса или необходимого оснащения для проведения тренинга в компании, можно компенсировать, арендовав на какое-то время подходящее помещение (или воспользовавшись помещением, принадлежащим Учебному центру – большинство известных игроков этого рынка имеют свои специализированные классы).

Стоит помнить, что результат корпоративного обучения может быть утрачен, если полученные знания и умения не будут применяться на практике сразу. Поэтому о том, как сотрудники распорядятся результатами обучения, нужно подумать заранее.

Систематизируем основные преимущества корпоративного обучения:

- согласование графика обучения исходя из возможностей организации, обусловленных производственным процессом;
- программа обучения составляется с учетом особенностей самой организации, ее производственного процесса, состава обучаемых;
- возможность индивидуальной программы обучения в соответствии с особыми пожеланиями заказчика;
- возможность включения сотрудников самой компании в список преподавателей;
- экономия времени обучаемых за счет потерь на проезд к месту обучения и обратно.

Таким образом, реальное решение проблемы профессиональной подготовки на уровне современных корпоративных требований может быть обеспечено только пересечением, взаимным проникновением сфер деятельности.