

3. *Ibatova A.Z., Ippolitova N.V., Muchametgaliyeva S.K., Rodionova A.E., Yagafarova K.N., Ikonnikova L.N.* (2016) Lifelong professional education in the Russian federation: Personal aspect. International Journal of Environmental & Science Education, 11(16), 9426-9436.

4. *Ибатова А.З.* Сущность и структура понятия «готовность студентов к профессионально-ориентированному общению» // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2007. № 9. С. 55 - 63.

Е.А.Шнюкова, научный руководитель *О.Г. Маскина*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Организационные аспекты внутрикорпоративного обучения кредитной организации

Аннотация. *Статья посвящена вопросам организации корпоративного обучения в кредитных организациях. Выявлена важность обучения персонала в целом для компании, а также рассмотрены его преимущества. Особое внимание обращается на необходимость формирования системы корпоративного обучения и создания корпоративного центра обучения.*

Ключевые слова: *корпоративное обучение, кредитная организация, центр обучения, ресурс, инвестиции, персонал, информация, прибыль, коммерческий банк.*

В современном мире в период перехода к рыночной экономике повышается спрос на квалифицированных специалистов, которые способны приспосабливаться к изменяющимся условиям, воспринимать поток информации и быстро осваивать новые навыки. Кроме того, во многих организациях появляется необходимость в специфических знаниях, умениях и навыков, которые применимы в определенной сфере деятельности.

Развитие и обучение персонала – это важнейшее условия успешной работы любой организации. Мировая конкуренция и научно-технический процесс постоянно предъявляют новые требования к качеству образования. С ускорением научно-технического процесса значительно убыстряется процесс устаревания навыков и знаний по профессии. Именно поэтому все больше внимание руководители предприятий уделяют корпоративному обучению своего персонала.

Корпоративное обучение – целенаправленный, организованный, систематически и планомерно осуществляющийся процесс получения знаний, умений, навыков и способов общения, руководителями которого должны быть опытные наставники, преподаватели, руководители, специалисты.

Преимущество корпоративного обучения состоит в том, что полностью учитывается специфика деятельности предприятия. Назначение корпоративного обучения – это не курс теоретических занятий, а реальный шанс применить все полученные знания на деле в данных реальных условиях. Кроме того, корпоративное обучение способно решать сразу несколько задач:

- заметное увеличение компетенции сотрудников;
- повышение уровня конкурентоспособности компании;
- увеличение лояльности клиентов за счет улучшения качества обслуживания;
- формирование командного духа в коллективе.

Корпоративное обучение имеет несколько видов, которые применяются в зависимости от целей предприятия.

По срокам обучения: долгосрочное; краткосрочное.

По целям обучения: необходимое; поддерживающее; текущее развивающее; стратегически развивающее.

По месту обучения: на рабочем месте; вне рабочего места.

По целевым группам программ обучения: для руководителей; для специалистов; для рабочих массовых профессий; для персонала всех категорий.

По опыту работы в компании: новые сотрудники; опытные сотрудники.

По субъекту, инициировавшему обучение: организация; самообучение, самообразование.

Корпоративное обучение - это не только статус компании в лице его руководителя, но и показатель того, что сотрудники данной организации – это ценные ресурс, в который готовы инвестировать. Работник понимает свою значимость в коллективе, тем самым работодатель получает ту отдачу, которая требуется от сотрудника.

Безусловно, для любого предприятия важно обучение персонала. Однако в банковской сфере выделяют особую роль для обучения сотрудников. Банковские служащие каждый день сталкиваются с потоком информации, которая имеет свойство постоянно изменяться. Кроме того, процедуры, согласно которым действуют сотрудники банков, методы обработки данных, форма взаимодействия клиента и банка под действием внедрения инновационных технологий часто модифицируются. И для того, чтобы все реорганизации не повлияли на эффективность работы банка необходимо привести в систему обучения сотрудников.

Внедрение системы корпоративного обучения может способствовать адаптивности персонала банка к меняющимся условиям и позволит обеспечить стратегическое конкурентное преимущество финансовой организации на долгие годы.

Обучение является дополнительным элементом в деятельности кредитной организации, поэтому очень важно правильно совмещать рабочий процесс и процесс обучения. Безусловно, занятие и тренинги требуют много времени, как от обучающихся, так и от педагогов, наставников. Для того, чтобы сократить временные затраты, многие предприятия формируют образовательные центры или корпоративные университеты.

Кредитная организация – это огромная система, которая включает в себя внутренние структурные подразделения, региональные центры управления, региональные контактные центры, которые тесно связаны друг с другом. Для того чтобы все субъекты данной организации проходили обучения не отдельно друг от друга, то есть исключить противоречия одной программы обучения от другой, необходим региональный центр корпоративного обучения.

Центры обучение позволяют не только обучать сотрудников без отрыва от работы, но и направлять сотрудников и отслеживать процесс применения знаний, полученных во время обучения.

Учитывая то, что каждый потерянный час для банка – это финансовые потери компании, региональный учебный центр может стать началом для создания системы обучения всех банковских служащих вне зависимости от структурного подразделения.

Принимая во внимание все особенности банковской деятельности, корпоративный учебный центр может способствовать решению следующих корпоративных задач:

- облегчение процессов реорганизации, роста и развития компании;
- накопление корпоративных знаний компании и развития культуры организации;
- снижение издержек и повышения эффективности программ обучения персонала;
- повышение доходности компании, через создание, поддержание актуальности и проведение внутренних курсов подготовки и повышения квалификации персонала;
- создание и поддержания положительного имиджа компании на рынке труда;
- повышение общего имиджа компании.

Создание регионального центра корпоративного обучения в кредитной организации позволит сформировать отлаженный процесс получения новых знаний и усвоения навыков, воспитать высококвалифицированных сотрудников. А также повысить качество продуктов и предоставляемых услуг, следовательно, повышение прибыли, что является главной целью коммерческого банка.

В заключение следует отметить, что обучение персонала нельзя рассматривать как деятельность, имеющую лишь вспомогательное значения для эффективной деятельности банка, поскольку определяющим условием экономического здоровья финансовой организации является ее способность быстро адаптироваться к внешним и внутренним переменам, а система корпоративного обучения служит именно этим целям.

Список литературы

1. *Удовиченко М.* Корпоративный учебный центр. [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=6226>

2. *Валентинер К.* Корпоративное обучение персонала в коммерческом банке [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hrportal.ru/article/korporativnoe-obuchenie-personala-v-kommercheskom-banke>

3. *Генрих А.* HR-специалисты: Технология организации внутрикорпоративного обучения [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://fgconsulting.ru/specialisti/inkorporat-obuch/>

А.В. Рахимьянова, научный руководитель *Ю.В. Дёмина*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия