

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Тропина Екатерина Александровна

студентка 3 курса магистратуры УПк – 35169

Научный руководитель: **Гуськова Ирина Владимировна**

профессор, доктор экономических наук

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И.

Лобачевского» Институт экономики и предпринимательства, г. Нижний Новгород

Аннотация. Выявление потребности в обучении — процесс структурированного сравнения имеющихся компетенций, знаний и навыков сотрудников. Корпоративное обучение стало особой формой организации профессиональной подготовки сотрудников компании, в интересах получения ими новых навыков и умений для повышения эффективности работы как персонально каждого, так и организации в целом.

Ключевые слова: обучение, система обучения, персонал, компетенции, индивидуальный план развития.

Создание системы обучения персонала стало необходимостью. Причина в том, что знания и технологии развиваются так стремительно, а системы обучения в компаниях часто либо не существует, либо находится в стадии зарождения.

Нехватка компетентного персонала на рынке труда все больше заставляет руководство компаний думать о необходимости удерживать, обучать и развивать уже имеющийся персонал, что означает для организации профессиональную подготовку сотрудников, связывающих свою деятельность с задачами и целями компании. В свою очередь сотрудники заинтересованы в таком месте работы, на котором существует возможность повысить свои профессиональные навыки, реализоваться и заниматься интересной работой. Для этого необходимо сделать таким образом, чтобы работа стала центральным местом для реализации личного развития и роста.

Задача совсем не простая, а для многих руководителей, скорее всего, недостижимая. Для этого предлагается несколько способов, которые только в совокупности приведут к результату:

- сделать обучение персонала постоянным и систематическим;
- заполнить рабочее пространство персонала возможностями для обучения и предоставить им право выбора;
- научить персонал эффективно управлять собой и планировать время;

- перейти от ежегодного или полугодового анализа работы к моментальной оценке действий;
- ежедневно хвалить за результаты.

Стратегия корпоративного обучения должна дать ответ на следующие вопросы: каков актуальный уровень профессиональной компетентности персонала; каковы его потребности в обучении; в каком направлении должен развиваться персонал в соответствии с общей стратегией развития организации; какими должны быть цели и содержание корпоративного обучения, чтобы обеспечить выполнение новых задач организации в будущем.

Обучение персонала для современной организации является одним из инструментов повышения эффективности работы и конкурентоспособности.

Для успешного функционирования работы организации важно то, чтобы персонал был заинтересован в ее успехе, а также вовлеченности в работу. Если же результата не будет, то организация будет нести финансовые затраты, а также может потерять свою конкурентоспособность из-за неэффективной работы сотрудников.

Проблемы в организации появились из-за того, что сотрудники частично заинтересованы в успехе организации, также нет четкой системы адаптации персонала, нет ответственности, контроля и обратной связи за проведение необходимых процедур со стороны менеджеров, а после проведения адаптации не проводились определенные меры по устранению недочетов и ошибок.

Таким образом, для преодоления существующих проблем необходимо усовершенствовать систему адаптации персонала в организации.

Для того, чтобы рассчитать сколько необходимо компании сотрудников, нужно выделить два основных условия:

- качество кандидата (компании нужны только те, кто соответствует требованиям компетенций);
- действовать обстоятельно (необходимо уделять выбору правильных кандидатов достаточное время, чтобы в команду попали самые лучшие).

Количество персонала в организации зависит от нескольких факторов, которые включают в себя:

1. Менеджер несет ответственность за свою команду, за количество и качество сотрудников.
2. Подбор нового сотрудника осуществляется в следующих случаях:
 - Замена увольняющегося сотрудника;
 - Увеличение штата сотрудников, подготовка к распродаже/ сезону высоких продаж;
 - Замена сотрудника на период длительного отпуска (декрет);

- Замена сотрудника, не отвечающего требованиям компании.

Этапы разработки Индивидуального Плана Развития (ИПР).

1. Проанализировать области для развития и выбрать 2-3 приоритетных компетенций на период развития в течение 1 года.
2. Ознакомиться с индикаторами и методами по развитию для каждой из выбранных компетенций.
3. Выбрать наиболее подходящий развивающий прием и мероприятие.
4. Составить свой ИПР для отдельного сотрудника.
5. Обсудить и утвердить ИПР с руководством.
6. Регулярно запрашивать обратную связь от вышестоящего руководства и руководства внутри магазина.
7. Через полгода и 1 год встретиться с HR – менеджером и менеджером магазина. Обсудить итоги по каждому сотруднику и определить следующие компетенции по развитию.

Рассматривая план индивидуального обучения и развития сотрудника, при подборе менеджер и HR- менеджер используют два пути, а именно:

- подбор кандидата с опытом работы, умением работать в команде, гибкость, инициативность и ориентированность на результат;
- трудоустройство специалиста, знания и навыки которого полностью или частично соответствуют требованиям к должности и принятым стандартам компании.

Кандидат на рассматриваемую должность должен соответствовать критериям компетенции:

1. Личный имидж.
2. Ответственность.
3. Внимательное отношение к покупателям.
4. Умение работать в команде.
5. Динамичность и ловкость.
6. Мотивация.
7. Коммуникабельность.

Существует множество методов, каждый из которых по-своему позволяет развивать качества и навыки.

Основные методы:

- развитие на рабочем месте;
- развивающие проекты;
- обратная связь и обучение на опыте других;

- самообучение;
- тренинги.

Таким образом, компания обучает и вкладывает в своего сотрудника, мотивирует на его достижения и самостоятельно повышает свой уровень знаний.



Рис.1. Построение системы обучения

Выводы:

1. Гибкая и рентабельная система обучения.
2. Система обучения должна быть всегда.
3. Основой для создания системы могут выступать управленческий цикл, уровневая модель обучения, опыт других брендов.
4. Для создания системы обучения необходимо сделать следующие шаги:
 - определить потребности компании в обучении;
 - создать модель компетенций на обучаемые должности;
 - сформировать цели обучения и определить измеримый результат на каждую задачу;
 - оценить текущих уровень обучаемых;
 - скорректировать план;
 - выбрать методы обучения;

- спланировать сроки и режимы обучения;
- выбрать ответственных за организацию и проведение обучения;
- определить необходимые ресурсы;
- организовать проведение мероприятий;
- оценить удовлетворенность мероприятий у сотрудников (опросник);
- оценить объективный результат обучения;
- оценить достижение цели обучения;
- провести закрепляющее мероприятие.

Необходимо, чтобы разработанная стратегия удовлетворяла потребности всех заинтересованных сторон: организация получает большие шансы на успешную реализацию своих стратегических целей, сотрудники могут развиваться в соответствии со своими учебными планами, партнерам и потребителям доступна вся необходимая информация о продуктах и услугах компании, а специалисты по обучению получают в свои руки разумное руководство к действию.

Таким образом, корпоративная система обучения - это комплекс мероприятий, направленных на развитие профессиональных компетенций сотрудников всех уровней и должностей. Корпоративное обучение должно соответствовать утвержденной стратегии развития организации, только тогда оно может стать наиболее эффективным как для сотрудника, так и для организации в целом.

Список литературы:

1. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с.
2. Исаева О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
3. Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы. / Ф. Котлер. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 132 с.
4. Краснова Н. В. Развитие персонала компании.[Текст] М: Московская Финансово-Промышленная Академия, 20144
5. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам [Текст] / В.И. Шкатулла. - 3-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА, 2013. - 992 с.
6. Электронный ресурс: <http://www.ev-trener.ru/articles/upravlenie-personalom/postroenie-sistem-obuchenia>
7. Электронный ресурс: <http://hr-portal.ru>

8. Marsden P. Margaret Caffrey .Jim McCaffery . (2013)Human Resources Management Assessment Approach. [Электронный ресурс]. From URL:
<http://www.capacityplus.org/files/resources/hrm-assessment-approach.pdf>.