ОБУЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В КОРПОРАТИВНОМ ФОРМАТЕ

Гарагашева Д. А. – магистрант ФГБОУ ВПО «КубГУ», научный руководитель: *Коробкина М.А.* – канд.социол.наук, доцент ФГБОУ ВПО КубГУ», г.Краснодар

Аннотация. В статье дан анализ проблем внедрения корпоративного обучения в практику управления персоналом современных организаций. Объектом исследования выступает корпоративное обучение персонала. Предметом: процесс обучения управленческих кадров в формате корпоративного обучения. В статье дано обоснование необходимости корпоративного обучения в практике управления персоналом организации, проанализированы формы корпоративного обучения, раскрыты значение и перспективы внедрения корпоративного обучения в практику управления персоналом современных компаний.

Ключевые слова: корпоративное обучение, процесс внедрения корпоративного обучения, формы корпоративного обучения.

Annotation. In the article the analysis of problems of introduction of corporate training in the practice of personnel management in modern organizations. The object of research is corporate training. Subject: the process of training of management personnel in the format of corporate training. The article proves the necessity of corporate training in the practice of personnel management, проанализированы формы корпоративного training, disclosed value and prospects of introduction of corporate training in the practice of personnel management of modern companies.

Keywords: corporate training; the process of implementing corporate training; forms of corporate training.

Проблема корпоративного обучения связана с признанием ценности образования, которое проходит через всю профессиональную деятельность сотрудника, обеспечивая ему возможность карьерного роста и личностного развития. В научном плане корпоративное обучение затрагивает интересы как зарубежных, так и отечественных исследователей (Л. Джуэлл, Н. Стимсон, С. Стаут, М.В. Кларин, А.П. Панфилова, Е.В. Сидоренко, В.П. Пугачев, Ж.В. Завьялова).

Целью статьи является исследование внедрения корпоративного обучения в практику современных организаций.

По утверждению М.В. Кларина, понятие «корпоративное обучение», синонимичное термину «внутри-фирменное обучение», образовано [2, работы корпораций c. 78]. Его значение практикой ОНЖОМ охарактеризовать как подготовку к эффективной работе в данной организации. Знания и умения, приобретаемые в процессе корпоративного специальный профессиональный обучения, носят характер, ОНИ непосредственно направлены на повышение эффективности производственной деятельности. Корпоративное обучение максимально конкретно. Его направленность функциональна: главной задачей, по словам M.B. Кларина, является поддержать И повысить результативность организации[3, с. 39].

Условия обучения в рамках организации, как правило, строго определены временными факторами, которые в большинстве случаев существенно усложняют учебную деятельность.

Для того чтобы учебные мероприятия проходили более успешно, важно достаточно точно представлять:

- 1. Цели и тип программы обучения;
- 2. Отличительные параметры самой аудитории;

- з. Особенности коммуникативного взаимодействия слушателей и преподавателей;
- 4. Специфику деятельности преподавателя, работающего с взрослой аудиторией[1, с. 94].

Планирование программ подготовки — это составная часть общего планирования трудовых ресурсов наряду с расчетом потребности в персонале, составлением планов его набора, планированием карьеры. При этом распространены два подхода к обучению управленческого персонала: модульный и циклический.

Суть первого подхода заключается в том, что вся программа корпоративного обучения делится на ряд фрагментов (модулей), комбинируемых в разной последовательности в зависимости от целей обучения.

Второй подход предполагает выделение в процессе обучения законченных стадий. На каждой из них обучающийся руководитель приобретает навыки, необходимые для работы по конкретной специальности на соответствующем уровне квалификации, причем последующие стадии добавляют к имеющимся новые знания и навыки, что повышает квалификацию руководителя [9, с. 43].

Также можно выделить три основные формы корпоративных образовательных программ:

Корпоративные учебные центры, создание обусловлено ИХ необходимостью В инновациях, инициативных работниках, реагировании на возможные изменения в компании, внедрения новых эффективности обучения, технологий; мониторинга осуществлении постоянного контроля за его качеством[5, с. 53].

2. Корпоративный университет, оптимизация эффективности обучения, повышение ее ориентации на реализацию стратегических целей организации и учет внутренних факторов и условий ее деятельности.

Корпоративный университет — это непрерывно функционирующая система, объединенная единой концепцией и методологией, разработанная для сотрудников различных уровней и подразделений в рамках стратегии развития компании, а также целей и задач ее структурных единиц. Важнейшими его преимуществами являются непрерывность и регулярность обучения. [7, с. 63].

3. Обучение на рабочем месте, является одним из основных механизмов развития профессиональных компетенций в процессе производственной деятельности[6, с. 79].

Сегодня обучение управленческих кадров в том или ином виде практикуют многие компании. Подготовка и переподготовка управленцев в условиях организаций превратилась в серьезный инструмент мотивации и удержания, который нельзя недооценивать и, как любая системная работа, требует много времени и средств. Она может быть нацелена как на конкретный результат, так и на будущее – в область стратегических перспектив.

Литература

- 1. Дубиненкова Е.Н.Внутрифирменное обучение как фактор формирования организационной культуры предприятия малого бизнеса: Дис. канд. психол. наук: 19.00.05. Ярославль.С. 2013. 227.
- 2. Кларин М.В.Корпоративный тренинг инструмент развития управления в организациях // Magister. 2010. No 1. C.78–89.
- 3. Кларин М.В.Обучение в контексте организационных изменений // Педагогика. 2009. No 2. C. 39–42.

- 4. Коробкина М.А. Управление корпоративными знаниями в контексте организационного обучения. Материалы международной научнопрактической конференции «Актуальные направления научных исследований 21 века: теория и практика». 2013.№ 3. С.124-129.
- 5. Львович И.Я., Пейганович Ю.А.Рациональный выбор программы подготовки по направлениям системы повышения квалификации персонала // Высокие технологии в технике, медицине, образовании и экономике: Межвуз. сб. науч. тр. Ч. 1. Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2011.
- 6. Магура М.И., Курбатова М.Б.Современные персонал-технологии. М.: ООО «Журнал "Управление персоналом"», 2012.
- 7. Минзов А.С. Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития/ А.С.Минзов, Е.Н. Черемисина // Вестник Российскои академии естественных наук. 2008. Т. 8. No 1. C.63-70.
- 8. Пушкарев Н.Ф.Кадровый менеджмент: зарубежный и отечественный опыт: Учеб. пособие / Рос. эконом. акад. им. Г.В. Плеханова. М., 2006.
- 9. Шендриков Д.А.Внутрифирменное обучение персонала и пути повышения его эффективности: Дис.канд. эконом. наук: 08.00.05. М., 2011.