

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ В КОМПАНИИ

Кузюбердина Е.В.

Научный руководитель – ст. преп. Митцева О.С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники
(61166, Харьков, пр. Ленина, 14, каф. философии, тел. (057)702-14-65)

E-mail: kuz.elena1612@gmail.com, факс (057)702-14-65

In last time training is an important part of the success of the company. In this work considers the features of construction of a training system in the company. In the work described various kind of training and discussed the relevance of developing a training system.

Перед любой компанией по мере ее развития, увеличения, достижения определенных бизнес результатов возникает потребность в профессиональной подготовке и повышении квалификации сотрудников, формировании кадрового резерва внутри организации, в дополнительном обучении и подготовке руководителей. В конечном счете, возникает потребность в плановом и систематическом обучении сотрудников с понятными процедурами и точками контроля, с осознанными целями и результатами такого обучения.

Внутрикорпоративное обучение очень выгодно для любой компании: растет уровень квалификации работников, формируется кадровый резерв, стимулируется карьерный рост перспективных сотрудников, что повышает их мотивацию и укрепляет лояльность.

Большинство современных программ обучения в высшей школе представляют собой сочетание различных приемов подачи материала – лекций, семинаров, деловых игр, моделирования ситуаций, видеоматериалов. Универсального метода обучения не существует, каждый имеет свои преимущества и недостатки. Традиционной в системе образования считается форма обучения, которая заключается в изложении материала преподавателем (желательно с использованием доски). Больше всего такой вид обучения подходит для изучения теоретических вопросов. Важную роль в образовании играют семинары. Они представляют собой обмен мнениями участников. Групповое обсуждение больше всего подходит для освоения обучаемыми опыта других людей и стимулирует к пересмотру мнений, позиций, поведения. Эта форма обучения может использоваться для закрепления полученных знаний и опыта, например, в ходе лекционных занятий. В последнее время большое значение приобрели деловые и ролевые игры, тренинги. Эта форма – "обучение через действие" в ситуации, приближенной к реальной. Обучающиеся выступают участниками смоделированных ситуаций, в которых им приходится принимать решение и действовать. Эти методы помогают обучающимся уяснить свои сильные и слабые стороны, оценить позиции и реакцию

других людей, развить навык общения и изучить новые методики. Такие формы обучения больше подходят для подготовки по практическим вопросам, например, для менеджеров по продажам по вопросам техники продаж. Во всех компаниях одной из составляющих является практическая работа. Она представляет собой практическое освоение обучаемыми каких-либо операций и отработку навыков выполнения этих операций. Примером такой работы может быть работа по освоению компьютерных программ в учебном классе или на выезде у потенциального клиента (для менеджеров по продажам программного обеспечения) в присутствии и под руководством непосредственного руководителя либо более опытного менеджера по продажам. Не менее важную роль играет и самостоятельная подготовка, которая заключается в изучении методических материалов и литературы. Больше всего она подходит для освоения обширных теоретических вопросов и концепций и должна особенно широко использоваться на ранних этапах обучения.

Система обучения в компании создается не на один год, поэтому при ее разработке важно учитывать возможность ее дальнейшего развития и модификации. Поэтому она должна быть комплексной и строиться на принципах развивающего и многоэтапного обучения всех категорий сотрудников. Также важно учитывать особенности обучения разных категорий сотрудников. В системе обучения должны быть:

- схемы последовательного обучения рядовых сотрудников (обновляемые от года к году),
- программы индивидуального и выборочного обучения топ – менеджеров и сотрудников кадрового резерва,
- программы долгосрочного обучения наиболее ценных сотрудников компании.

Необходимо отметить, что обучение сотрудников может осуществляться не только со стороны руководства компании. Работники, желающие продвигаться по карьерной лестнице, могут не ждать инициатив со стороны руководства, а самостоятельно изучать требуемые дисциплины. Благо, в настоящее время источников обучающей информации более чем достаточно: книги, журналы, Internet. Кроме того, можно использовать аудио и видеокурсы, компьютерные обучающие программы. Собственно, желание самостоятельно обучаться и будет наилучшим показателем того, что данный сотрудник серьезно нацелен на свое развитие. Стоит учитывать, что единой универсальной методики не существует, поэтому каждая компания создает свою уникальную систему обучения с учетом индивидуальных особенностей, стратегий, задач и других параметров.