

**УДК 65.016**

*Кузнецов В.Ю.*

*студент*

*Московский Педагогический Государственный Университет*

*Россия, Москва*

## **СТАНОВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Аннотация: вопросы эффективного развития российских организаций и их персонала являются одними из важнейших научных задач и диктуют изменения требований к подготовке высококвалифицированных и конкурентоспособных сотрудников. В России расширяются действия в области профессионального развития человеческих ресурсов не только на всех уровнях системы профессионального образования, но и в рамках частных инициатив отдельных коммерческих компаний, которые активно внедряют и развивают программы внутрикорпоративного обучения своих сотрудников.

Ключевые слова: обучение персонала, корпоративное обучение, конкурентоспособность организации, система обучения персонала, стратегические цели организации.

**UDK 65.016**

*Kuznetsov V.Yu.*

*student*

*Moscow State Pedagogical University*

*Russia Moscow*

Abstract: the issues of the effective development of Russian organizations and their personnel are among the most important scientific tasks and dictate changes in the requirements for the training of highly qualified and competitive employees.

In Russia, actions in the field of professional development of human resources are expanding not only at all levels of the vocational education system, but also within

the framework of private initiatives of individual commercial companies that are actively introducing and developing programs for internal corporate training of their employees.

Key words: personnel training, corporate training, competitiveness of the organization, personnel training system, strategic goals of the organization.

В связи с быстрым ростом конкуренции и стремительным развитием бизнеса, в задачи любого современного производства теперь входит не только выжить, но и оставаться конкурентоспособной продолжительное время. Поэтому краткосрочное бизнес-обучение персонала получило широкое распространение в XXI веке, ведь успех компании напрямую связан с эффективностью и результативностью работы ее сотрудников. Кадры - наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. Уровень развития компании определяется компетентностью персонала, следовательно, его обучение обретает особое значение. Сегодня развитие и обучение персонала – это проблема, с которой может столкнуться любая организация в период своего существования и развития.

Данное направление в настоящее время становится все более популярным и востребованным, так как корпоративное обучение является одним из самых обоснованных способов увеличения профессиональной эффективности персонала. Сейчас для компании важно не только повышение квалификации своих сотрудников, но также и наличие высокого уровня знаний, умений и навыков, постоянного освоения новых компетентностных моделей и отдельных профессиональных компетенций для осуществления и достижения поставленных целей фирмы <sup>1</sup>. Это связано с тем, что происходит быстрая смена внешних и внутренних условий работы бизнеса, что ставит большинство организаций перед необходимостью подготовленности персонала к работе в совершенно новых условиях.

---

<sup>1</sup> Аверин А.Н., Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации Учебное пособие - 2-е изд. - М: РАГС, 2015.

Корпоративное обучение является комплексом обучающих структур и различных учебных программ корпораций, формирующих производственные потребности в высокопрофессиональных сотрудниках, компетентной управленческой команде, нужных для эффективного функционирования и развития финансово-промышленных компонентов организации.

В системе развития персонала внутрифирменное обучение занимает особое место, так как оно позволяет организации целенаправленно формировать систему знаний и умений сотрудников и управлять ими.

На практике, в какой-либо форме внутрифирменное обучение применяется практически в каждой организации, так как не существует двух абсолютно одинаковых компаний, что порождает необходимость передачи уникальных знаний о бизнес-процессах и особенностях деятельности, присущих только данному экономическому субъекту.

Обучение персонала должно носить систематический, непрерывный характер в течение всей трудовой деятельности сотрудника<sup>2</sup>. Отсутствие системы обучения персонала является одной из причин высокого уровня текучести кадров, поскольку сотрудники организации не имеют возможности профессионально развиваться. Все это может обеспечить система корпоративного обучения. Система обучения персонала является трудоемким процессом и требует бдительного внимания, она должна быть строго систематизирована. Гарантия правильно организованной системы заключается в гибкости реагирования на изменения рыночной экономики, использования полученных знаний и навыков в процессе производства и внедрения инновационных технологий.

Для создания и построения системы обучения, организация должна быть готова к финансовым затратам. Несмотря на достаточно сложное финансовое положение многих организаций, расходы на обучение своего персонала, компании рассматривают как приоритетные и необходимые. В настоящее время, компетенции работников являются одним из главных

---

<sup>2</sup> Артемов О.Ю. и др., Теория и практика работы с кадрами - М: РГГУ, 2017.

ресурсов выживания бизнеса, поэтому увеличение бюджета на подготовку сотрудников обеспечивает повышение эффективности работы всей организации.

На данный момент сформировалось большое количество форм и методов обучения персонала, а также множество исследовательских подходов к его изучению<sup>3</sup>. Самым важным фактором при выборе вида и методов обучения для фирмы является деятельность самой организации. Наряду с этим, перед компанией стоят вопросы необходимой финансовой поддержки на обучение и цель данного обучения. Стоит помнить, что глобальной целью развития и обучения персонала является повышение трудовой компетенции сотрудников для решения задач и стратегических целей организации в области функционирования производственного процесса.

Как уже было сказано ранее, обучение персонала всегда несет за собой некоторые затраты. Из чего следует, что стоимость обучения это один из факторов, который влияет на выбор обучения. Текущая ситуация в мире показала, что низкая цена нередко становится основной причиной принятия решения в пользу тех или иных учебных программ. Наиболее удобным и предпочтительным вариантом обучения на сегодняшний день является дистанционный формат, который выбирают все большее количество организаций. В этом есть своя логика – нет затрат на логистику и помещение, а также это позволяет обучаться любому количеству людей из вашей компании. Если компания базируется и ведет свою работу не в одном городе, это дает шанс сотрудникам из других городов и стран также проходить обучение независимо от территориального положения. Кроме того, современные технологии обеспечивают высокий уровень интерактивности различных онлайн-программ и качественную обратную связь.

---

<sup>3</sup> Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: Автореф. докт. дис. М., 2012.

Пандемия также спровоцировала большой рост количества онлайн курсов, качество которых зачастую не соответствует минимальным требованиям к методической проработке и подаче материала. Выбор обучения не только осложнился, но и стал гораздо более критичным – от него зависит продуктивность и эффективность работы сотрудников после прохождения курсов и, как результат, отдача на инвестиции в обучение кадров.

Оценка эффективности системы является важнейшим этапом в процессе ее создания, разработки, внедрения и развития в организации. Основное значение заключается в анализе того, какая из методик обучения является более эффективной, и какую пользу приносит система в процесс производства организации.

#### **Использованные источники:**

1. Аверин А.Н., Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации Учебное пособие - 2-е изд. - М: РАГС, 2015. – URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002788279> (дата обращения 11.04.2021)
2. Артемов О.Ю. и др., Теория и практика работы с кадрами - М: РГГУ, 2017. – URL: <https://altairbook.com/go2/3255000.html> (дата обращения 11.04.2021)
3. Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: Автореф. докт. дис. М., 2012. – URL: <https://www.litres.ru/v-sh-kaganov/korporativnoe-obuchenie-kak-faktor-obespecheniya-konkurentosposobnosti-predprinimatelskih-struktur/> (дата обращения 11.04.2021)