

Деньщиков Валерий Константинович

студент

Лыкова Олеся Александровна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в данной статье представлен анализ корпоративного обучения персонала, влияние данного обучения на специалистов. Выявлены преимущества корпоративного обучения. Проанализировано обучение сотрудников в компании «Ключавто».*

***Ключевые слова:** корпоративное обучение, профессиональное обучение, развитие персонала, управление персоналом.*

Обучение персонала является важнейшим условием успешного функционирования любого предприятия. В современных условиях это особо актуально, когда научно-технический прогресс значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных навыков и знаний.

Для выполнения производственных функций необходимо провести процесс профессионального обучения. Организации создают различные системы и методы для управления профессиональным развитием – корпоративным обучением, развитием и созданием резерва кадров.

На профессиональное развитие сотрудников компания финансирует значительные средства. Данные вложения организации в развитие своих сотрудников, являются залогом увеличения отдачи каждого работника в достижение поставленных целей.

Профессиональное развитие имеет непосредственное влияние на финансовые результаты, способствуют созданию более благоприятного климата в организации, повышают финансовую мотивацию сотрудников и их преданность компании.

Стратегические цели компании неразрывно связаны с обучением персонала компании. Место обучения в системе управления персоналом компании представлено на таблице 1.1.

Таблица 1.1.

Место обучения персонала в общей системе управления персоналом



Развитие профессиональных навыков оказывает положительное влияние на сотрудников. Для повышения конкурентоспособности, на рынке труда приобретая новые навыки и знания, внутри своей организации, так и вне ее, проводят внутрифирменные обучения. Это особенно важно в современных условиях профессиональных знаний.

Корпоративное обучение способствует высокому интеллектуальному и моральному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Возможность внутрифирменного обучения ценится работниками. Ключевым моментом в управлении профессиональным развитием является определение потребностей в этой области. Определение потребностей в обучении каждого отдельного сотрудника требует анализа тренинг-менеджера.

Методом определения необходимости в профессиональном развитии является тестирование, по результатам которого составляется индивидуальный план развития работника.

Важным средством профессионального развития персонала является профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Профессиональное обучение и развитие служат одной цели – подготовке персонала предприятия к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

Есть три вида обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка кадров.

Подготовка кадров – поэтапное организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров, владеющих совокупностью навыков, специальных знаний и умений.

Повышение квалификации кадров – обучение в целях совершенствования знаний, умений, навыков с ростом требований к профессии или повышением в должности.

Переподготовка кадров – переобучение кадров в целях усвоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Выделяют четыре направления обучения (табл. 1.2).

Основные направления обучения персонала



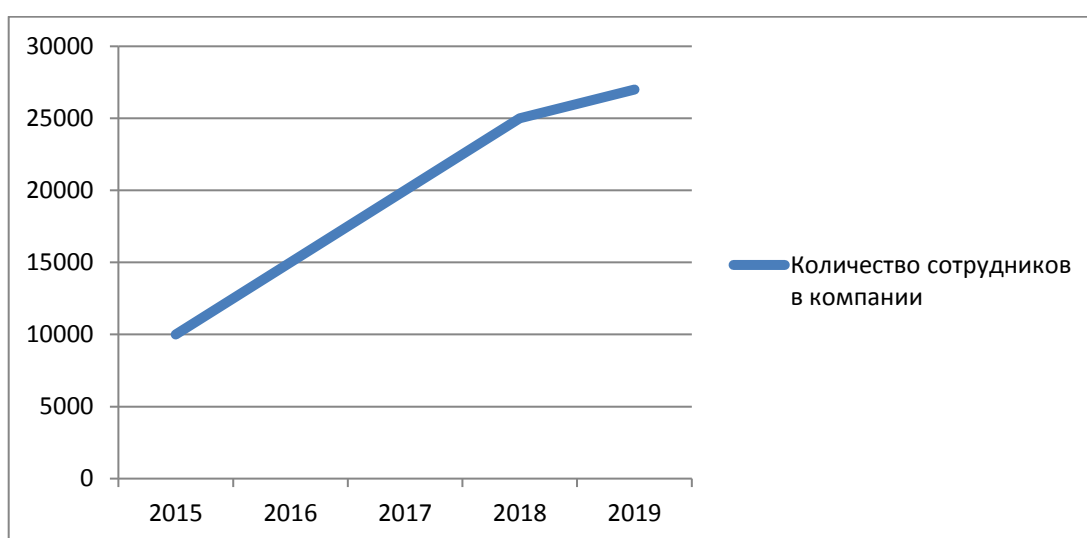
С помощью профессионального внутрифирменного обучения у персонала организации формируется единая терминология и общий подход к выполнению конкретных обязанностей и целей, к которым стремиться компания. Это положительно сказывается на координации работы всех подразделений в филиалах организации. Обучение способствует удержанию высококвалифицированных специалистов внутри компании.

Компания «Ключавто» (численность сотрудников более 2100 человек.) создали отдел по профессиональному обучению своих сотрудников. Построив обучение следующим образом: персональная программа обучения и развития разрабатывается совместно сотрудником и его менеджером не реже, чем раз в год. Обязательное участие в тренингах совместно с коллегами по холдингу. Участие в обучении по индивидуальным программами обучения от импортёра.

Холдинг «Ключавто» открыл корпоративный университет, для своих сотрудников. На обучение персонала выделяют более 27 млн рублей. Руководители компании не исключают, что в будущем на данной платформе, будет проходить обучение специалисты со всей России. Идея создания корпоративного университета была задумана очень давно. Сейчас он работает в штатном режиме. Корпоративный университет «Ключавто» – это уникальная инновация. В год на каждого сотрудника компания выделяет около 50 тыс. рублей. Всего же в 2019 г. запланировано на эти цели более 27 млн рублей. Первый этап обучения – это тестирование и самообразование с помощью корпоративного портала.

Тренеры-преподаватели компании проводят тренинги в дилерских центрах. Второй этап – это обучение непосредственно напрямую у импортера. Компания «Ключавто» – официальный дилер Mercedes-Benz, Bentley Hyundai, Toyota, Mitsubishi, Lexus, Renault, Skoda, Volkswagen, Citroen, Fuso, Hino. По данным на 1 марта 2019 г. насчитывает 50 автоцентров, которые работают в городах Ростовской области, Краснодарского и Ставропольского краев. По статистическим данным университета можно увидеть зависимость количества сотрудников, уже прошедших обучения с начала открытия университета график 1.1.

График 1.1.



Список литературы

1. Инновационные модели обучение: исследование мирового опыта: монография. – М.: Луч, 2016 – 234 с.
2. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. – М.: Юрайт, 2017 – 90 с.
3. Корпоративный портал ключавто [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.keyauto.ru/>