

image not found or type unknown



Характеризуя современную ситуацию в корпоративном управлении, исследователи отмечают, что обучение позволяет мотивировать персонал на достижение высоких результатов, сплотить команду эффективных специалистов и сделать бизнес еще более успешным, прибыльным и конкурентоспособным. Для того чтобы быть успешными в своем деле, сотрудники компании должны обладать соответствующими навыками и мастерством в своей сфере. А задачей каждой компании, является определение тех знаний и навыков, которые потребуются от рабочего персонала для успешного выполнения поставленных перед ним задач.

Прежде всего, необходимо понять, что на самом деле является корпоративным обучением. Корпоративное обучение – это комплекс мероприятий, которые проводятся на отдельном предприятии и ориентированы на повышение профессионализма его сотрудников. Целью корпоративного обучения является повышение общей производительности каждого сотрудника отдельно и всей компании в целом. Руководство компании устанавливает цели и решаемые проблемы, участники процесса обучения, его тип и способ проведения. Преимущество корпоративного обучения заключается в том, что специфика деятельности предприятия полностью рассматривается.

Корпоративное обучение может отличаться по форме, содержанию и способу организации. При анализе ситуации нет необходимости отрицать, что обучение является наиболее эффективным методом обучения.

Следует отметить, что обучение используется для развития конкретных управленческих и коммерческих навыков: управление исполнением, планирование, делегирование, мотивация, таймменеджмент, эффективные продажи, переговоры, презентация. С помощью тренингов также можно повысить личную эффективность сотрудников: ориентацию на результат, устойчивость к стрессу, управление конфликтами, коммуникативные навыки, лидерство.

Существенной линией обучения является посвящение большого количества времени на деловые игры и их анализ, а также установление наиболее эффективной стратегии поведения в типичных деловых ситуациях. Однако один из моментов мотивации персонала – привлечь сотрудников с определенным бонусом, который может стать дальнейшим развитием карьеры, различными

документальными заверениями о получении работником того или иного знания. Сертификация показывает активное обязательство менеджера, а также его усилия по развитию навыков, которые помогут ему стать лучшими, а также создать более продуктивную рабочую атмосферу.

Крайне важно учитывать, что обучение является стимулом для того, чтобы все рабочие, по-видимому, не были так же хорошо обучены самомотивации, что не все. Для всех видов своеобразной личности взгляд на изучение и оценку его интегральной интегральной важности.

Поощряйте анализ в процессе обучения, который выявил некоторые типы сотрудников. Важно поощрять и мотивировать наиболее эффективное использование обучения для сотрудников, чьи трудовые интересы направлены на выявление и достижение профессиональной работы, а также на всех тех, кто поможет ему удалиться вне. Кстати, сотрудники такого рода, которые не требуют дальнейшего развития системы мотивации учиться, поскольку она присутствует в них на ранней стадии.

Стимулировать другие типы сотрудников, которые являются специфическими для результатов их работы и точной системы оплаты – за исключением денег. Неденежные формы вознаграждения, которые не являются существенными. Обучение такого типа работников интересно только в том случае, если их результаты влияют на размер оплаты за их работу в ближайшем будущем. Поэтому работник, вовлеченный в этот тип, будет мотивирован на тренировку только в том случае, если вы можете гарантировать, что результаты будут обучением, которое он получит на новых навыках, так что сумма его увеличить прибыль. Соответственно, такой сотрудник, который обучается в качестве мотивации у работодателя, если он обнаруживает, что обучение помогает ему зарабатывать больше.

Третий тип работника, который занимается независимостью в принятии решений, ведет к дополнительной ответственности за проекты. Такой работник рассматривает сферу деятельности как свое личное пространство как важность свободы и отсутствия дисциплины, а потому, что он несет полную ответственность. Если такие сотрудники заинтересованы в обучении, если он выбирает курс от своих сотрудников, обучение действительно необходимо. Если инициатива преподавания «падение сверху», желание руководства улучшить свои навыки, которые можно рассматривать как недоверие к установлению уровня, их компетенции. Эта функция была предоставлена, вы должны предоставить вашему специалисту в

области образования дополнительные знания и навыки, которые позволят вам расширить свой диапазон влияния и ответственности. Это поможет избежать негативного отношения к обучению, а также способствовать укреплению доверия со стороны работодателя и расширению прав и возможностей сотрудника. В этом случае стимулируйте положительный эффект обучения, который отражается в работнике и результатах их работы.

Сотрудники четвертого типа, которые заинтересованы в участии в общем заявлении, при общественном признании их общего участия. Профессиональное развитие не является целью, поэтому преподавание профессиональных практик должно быть незначительным, и поэтому оно может быть неэффективным. Цель такого работника – быть запрошенной в социальной жизни компании, добиваться оценки со стороны коллег и руководства. Такие работники будут инициаторами и активными участниками корпоративных тренингов.

Последний тип работника отличается низкой мотивацией к эффективной работе, направленной на минимизацию ответственности и сокращение объема работы. Как правило, такой сотрудник обладает низкой квалификацией, не стремится его поднять, но он будет относиться к любому образованию положительно: время, затрачиваемое на образование, сокращает количество часов работы и, соответственно, его усилия. Поэтому, если вы решили стимулировать работника такого типа, образование будет полностью соответствовать. Но, как правило, расходы на обучение персонала такого рода редко компенсируются.

В наши дни современные методы обучения персонала, приходящего к нам с Запада, начинают становиться все более активными в российской практике. К числу таких методов относятся: модульное образование, дистанционное обучение, наставничество.

Особое внимание заслуживает модульное обучение. Модуль представляет собой отдельную часть, независимые какие-либо системы. Например, при обучении модуль представляет собой завершенный фрагмент классов, направленных на конкретное решение бизнес-задачи или разработку необходимой практики. В модуле четко определены цели обучения, определяются задачи и уровни изучения материала, практики и навыков.

Эта форма позволяет вам создать уникальную учебную программу по тематическим модулям, направленную на достижение желаемого результата.

Для значения дистанционного обучения следует следующее. Получил широкое применение на практике российских компаний. Тип исследований включает использование телекоммуникационных технологий, которые позволяют преподавать персонал на расстоянии.

Преимущества дистанционного обучения заключаются в том, что в ходе учебы можно привлечь большое количество сотрудников, обучение осуществляется на рабочем месте, сотрудники распадаются меньше обязательств, можно сразу же выполнить практиковать знания, полученные во время обучения в компаниях, и возможность выбора удобного для обучения времени.

Наставничество играет важную роль в развитии персонала компании. В настоящее время система наставничества используется в образовании в соответствии с сотрудниками и руководителями. Менторинг отличается от других методов обучения, что образование на рабочем месте происходит в рабочее время с постоянной поддержкой нового наиболее квалифицированного и квалифицированного сотрудника.

Целью этого метода является минимизация нового периода адаптации сотрудников или периода освоения новых технологий с работниками на рабочих местах, которые решают проблему:

- повышение качества подготовки и квалификации персонала;
- развитие позитивных отношений для работы для новых сотрудников;
- уступка новым сотрудникам возможности быстрее достичь необходимых показателей работы в компании;
- экономия времени руководителей подразделений в образовании новых работников;
- предоставление преподавателям возможности карьерного роста, их поощрение за хорошую работу, признание их достоинств перед обществом;
- уменьшение текучести изображений.

Как правило, один или два руководителя назначаются инструктором. Инструктор является квалифицированным, профессиональным или квалифицированным работником, чтобы их другие работники могли найти руководство, рекомендации. Только преподаватели, желающие поделиться знаниями, практикой и опытом,

могут выполнять только работу и прислушиваться ко всем «крестникам», пытающимся говорить о проблемах. Одна из величайших квалификаций, которыми должен обладать учитель, – это желание доставить свой собственный опыт для новых сотрудников. Перед учителем: есть задача воспитывать ключевые методы управления, чтобы помочь в создании достаточного количества процедур, мониторинг текущей работы, чтобы помочь решить текущие проблемы. Процесс наставничества, контролируемый счет-фактурой, и оценка отдельных видов деятельности до конца испытательного срока на основе плана почтового доступа.

Преимущества метода наставничества:

- Процесс адаптации новых сотрудников становится более качественным;
- высокий уровень мотивации экспертов-экспертов;
- потенциал руководства преподавателя более качественно оценивается высшим руководителем;
- Предоставляется профессиональный рост сотрудников.

Исходя из вышесказанного, это означало, что корпоративная учебная программа способна охватить каждого сотрудника компании. Приведенные методы и типы исследований могут удовлетворять потребности всех заинтересованных сторон. Организация получает большие возможности для успешной реализации стратегических целей, сотрудники могут быть разработаны в соответствии с потребностями исследований, партнерами и потребителями, доступная информация о продуктах и услугах компании.