



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 [4].

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. Эффективность ассимиляции новой информации о тренингах несравнимо выше, чем на лекциях и семинарах, поскольку новые знания здесь не только объясняются лидером и

обсуждаются участниками, но и теряются в разных примерах с постоянным контролем эффективности поведения и достигнутый результат. Следует отметить, что в обучении поощряется деятельность людей. Это единственный способ захватить необходимые модели поведения или способы мышления.

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.

Модули имеют различные средства обучения. Они предусматривают активное участие студентов, которые ассимилируют информацию в действии и активную работу с учебным материалом. Преимущества метода включают гибкость, избирательность, а также возможность изменять последствия модулей зависит от запроса студентов.

С помощью дистанционного обучения студент может самостоятельно организовывать занятия, выбирая время, удобное для него. Схема дистанционного обучения состоит в следующем: студент выбирает предмет, который его интересует, и проходит предварительный тест. В результате этого теста делается вывод о текущем уровне знаний. 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.

А также нематериальный метод – «Наставничество». Традиционный метод обучения особенно распространен там, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов. Наставничество играет важную роль в развитии персонала компании. В настоящее время система наставничества используется в образовании в соответствии с сотрудниками и руководителями. Целью этого метода является минимизация нового периода адаптации сотрудников или периода освоения новых технологий с работниками на рабочих местах.