



Выбор данной темы заставил меня задуматься о обучении персонала, как мотивирующий фактор развития персонала. 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.

Существует несколько подходов к решению этой проблемы:

1. Обучение сотрудников.

- Корпоративное обучение:

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.

- 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.

- 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.

- Сотрудники четвертого типа, которые заинтересованы в участии в общем заявлении, при общественном признании их общего участия.

2. Модульные обучения:

1. Дистанционное обучение.

-Тип исследований включает использование телекоммуникационных технологий, которые позволяют преподавать персонал на расстоянии. 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. Класс тестирования отправляется больше. После серии выполнения уроков по некоторым предметам, студент пишет для контроля теста. В зависимости от ваших результатов упражнения отправляются на повторение темы или задание новой темы. Такая форма требует хорошего технического оборудования и грамотной разработки материалов для учебных и контрольных процедур. Однако за счет дистанционного обучения трудно сформировать поведенческие практики. Кроме того, для качественной ассимиляции знаний студент должен обладать высокой мотивацией.

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.

-нематериальный метод – «Наставничество». Традиционный метод обучения особенно распространен там, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов.

Исходя из выше сказанного, 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.