

image not found or type unknown



На протяжении многих десятилетий компании, которые хотят выиграть в конкурентной борьбе, успешно развивают системы обучения и развития собственного персонала. В систему входят различные семинары, лекции и другие формы.

Сегодня выделяются основные виды обучения: профессиональная подготовка кадров, повышение квалификации кадров и переподготовка кадров.

Специалисты в области обучения и развития персонала, отмечают, что крупные компании, в первую очередь транснациональные корпорации (такие, как IBM, General Electric, Microsoft и др.), давно осознали, что в новых условиях развитие и обучение персонала является одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности.

В крупных компаниях действуют собственные бизнес-школы или корпоративные университеты, выполняющие функции не только проведения обучения, но и разработки специальных программ, адаптированных под конкретную организацию. Кроме того, специалисты университета могут оказывать консультационные услуги руководителям и сотрудникам своей компании, проводить коучинговые или модерационные сессии. Можно сказать, что корпоративный университет в крупной компании играет не только обучающую, но и развивающую роль.

В отличие от крупных компаний, большинство предприятий малого и среднего бизнеса не может позволить себе дорогостоящее обучение, например, в виде создания бизнес-школ или корпоративных университетов, так как подобные расходы зачастую нецелесообразны с экономической точки зрения. В связи с этим встаёт вопрос об эффективной организации системы обучения на малых предприятиях[1].

Можно выделить ряд особенностей малых предприятий, определяющих специфику обучения их сотрудников. К позитивным характеристикам малых предприятий относятся:

- возможность привлечения всех сотрудников компании к обучающим мероприятиям;

- возможность использования индивидуального подхода к обучению сотрудников;
- отсутствие административных барьеров, налаженность внутрифирменных коммуникаций;
- возможность непосредственного участия руководителей в организации обучения;
- эффективность обратной связи обучаемых и т.д.

Несмотря на наличие перечисленных выше позитивных характеристик, можно также выделить ряд ограничений возможности обучения сотрудников малых предприятий:

- недостаточная актуализация потребности сотрудников и, в первую очередь, руководителей в обучении;
- фрагментарность обучающих мероприятий, отсутствие системного подхода к обучению сотрудников;
- отсутствие научно-обоснованной методики обучения сотрудников;
- отсутствие стратегического подхода в реализации целей и задач обучения;
- ограниченность финансовых ресурсов;
- ограниченность доступных форм и методов обучения и т.д.

Таким образом, у крупных компаний имеется больше финансовых возможностей и есть более богатый опыт организации обучения и развития своих сотрудников. Но это не означает, что на предприятиях малого и среднего бизнеса невозможно организовать системное обучение и развитие персонала. Главное – опора на стратегию компании и возможность разработки индивидуальных планов развития.

1. Особенности современной системы обучения и управления кадрами.// Режим доступа: URL: <http://mirznanii.com/a/161928/osobennosti-sovremennoy-sistemy-obucheniya-i-upravleniya-kadrami> ↑