**Инвариантная самостоятельная работа №1.3**

**Производственная практика**

**Работу выполнила: Белорукова Елизавета Игоревна**

**Студентка 2 курса КЭО**

**Задание:** 1.3. Изучите (на основе опыта организаций, образовательных учреждений, компаний и т. д.) особенности корпоративного обучения, форматы обучения: преимущества обучения в корпоративном формате, особенности разработки программ корпоративного обучения, в том числе с использованием информационных технологий.

**Результат выполнения:**

*Корпоративное обучение* — это повышение профессиональной компетентности сотрудников внутри одной компании. Подобное обучение имеет стратегические цели повышения уровня квалификации и рабочего потенциала кадров, также представляет собой серьезную инвестицию в стабильно развивающийся, преуспевающий бизнес.

**Что представляет собой корпоративное обучение?**

Это такой способ обучения, при котором очевидна выгода как для работодателя, так и для сотрудника. После проведенного комплекса мероприятий повысится уровень знаний, производительность труда и качество предоставляемых услуг. Работодатель получит сплоченную команду высококлассных специалистов, мотивированных на совместную работу и достижение корпоративных целей. Сотрудники же получат новые знания, которые смогут применять даже после смены места работы (если речь идет о качественном обучении и сохранении сферы деятельности).

**Почему необходимо корпоративное обучение?**

Динамично развивающийся мир предъявляет к современному бизнесу высокие конкурентные требования. Высококвалифицированные кадры — это мощный ресурс любой организации, дающий возможность удержать свои позиции и обеспечить дальнейший рост. При таком виде обучения в полной мере учитывается специфика компании как единой и целостной структуры. Все сферы деятельности требуют постоянного изучения нововведений. Расходы на данное мероприятие окупаются результативностью.

**Как внедрить корпоративное обучение?**

Для того, чтобы достичь успеха в данном вопросе, необходимо сделать следующие шаги:

* поставить цель и провести аудит основных бизнес-процессов, оценить эффективность применяемых технологий;
* понять, куда необходимо направить дополнительные ресурсы, проанализировать миссию, цель, задачи и стратегический план развития;
* определить общие схемы достижения поставленной цели и выявить конкретные компетенции сотрудников, для решения поставленных целей и задач, сформировать четкое представление о конечном результате;
* подобрать программы по определенным критериям, изучить предложения по заданной тематике, отзывы, компетентность преподавателей в нужной сфере, использовать внутренние и внешние ресурсы;
* провести комплекс мероприятий по формированию положительной мотивации коллектива на прохождение обучения.

**Особенности корпоративного обучения**

Сама специфика подобного рода обучения предполагает ряд особенностей, которые необходимо учитывать:

* непрерывное обучение сотрудников организации способствует планомерному и целенаправленному совершенствованию квалификационных характеристик персонала;
* развитие компетенций, актуальных для конкретно взятой компании, повышение управленческого потенциала, а также, качества общения коллег, увлеченных общей идеей;
* внедрение современных моделей управления, корпоративной культуры, формирование благоприятного психологического климата и мотивации на успех.
* удобное время получения знаний без отрыва от работы.

**Виды корпоративного обучения**

Стажировка продолжается некоторое время, проходит под руководством опытного наставника. Позволяет совершенствовать практические навыки и обучатся новым технологиям на практике.

Лекции и семинары на определенную тему. Успех данного вида зависит полностью от степени увлекательности материала. Чаще всего используются при рассмотрении теоретических вопросов и способны одномоментно охватывать большую по численности аудиторию.

Тренинг как активная форма усвоения является наиболее популярной в связи с возможностью применения полученных знаний на практике. Совершенствует навыки сотрудников в ведении деловых переговоров, публичных выступлений, требующих проявления лидерских качеств. Обучает стратегиям и тактике поведения в критических ситуациях, повышает уровень стрессоустойчивости различных категорий персонала.

Дистанционное обучение приобретает все большую популярность, имеет более низкую цену, обладает практически всеми достоинствами очного обучения благодаря высокому уровню развития современных телекоммуникационных процессов.

**Кто проводит корпоративное обучение?**

В ответе на этот вопрос содержится залог успешности проведенных мероприятий. Перед руководителем стоит нелегкая задача выбора исполнителя данной услуги. Могут быть привлечены внутренние и внешние ресурсы.

Внутренний тренер компании - знаком с коллективом, может выбрать оптимальный вариант обучения, является штатным сотрудником. Организует обучение в единой стилистике и руководствуется корпоративными принципами и ценностями.

Сторонние организации - самый распространенный вариант, позволяющий выбрать исполнителя с учетом собственных критериев. Можно подобрать оптимальный вариант сочетания цены и качества предлагаемой услуги. В настоящее время рынок предложений насыщен интересными технологиями и нестандартными подходами в решении корпоративных вопросов. Возможно получить доступ к мировым прогрессивным и эффективным технологиям, которые одобрены авторитетным мнением.

Информационные ресурсы - которые представлены онлайн-курсами, вебинарами, видеоуроками и другими источниками, позволяют самостоятельно определить тематику и разнообразие изучаемого материала с учетом индивидуальной специфики.

**Особенности проектирования систем корпоративного обучения**

Чтобы обучение сотрудников принесло нужные результаты, важно осознанно подойти к проектированию программы. Рассмотрим, какие задачи пошагово стоит решить разработчику программы обучения.

1. Определить результат для бизнеса (организации)
2. Определить цели обучения
3. Описать целевое поведение в терминах инструментов, технологий, алгоритмов
4. Определить эффективные и неэффективные убеждения
5. Выбрать содержание программы: концепции, подходы, теории
6. Определить реалистичный, релевантный результат программы
7. Создать план тренировки умений
8. Создать план тренировки знаний
9. Создать план влияния на установки
10. Сформировать блоки программы
11. Подготовить план интеграции нового в практику

Задачи проектировщика программы помогают удерживать во внимании всё наиболее существенное с точки зрения результата обучения. Последовательность и глубина проработки могут меняться от ситуации к ситуации.