

КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

И.А. Лазарева

Введение

Проблема подготовки человека к профессиональной деятельности становится все более актуальной в современных условиях динамичного социально-экономического развития, лавинообразного роста объемов общей и специализированной информации, внедрения сложного высокоэффективного производственно-технологического оборудования, применения новейших информационных технологий (ИТ) во многих сферах профессиональной деятельности. Налицо потребность руководителей компаний и предприятий в квалифицированных специалистах, умеющих работать с автоматизированными системами. Здесь на первый план выходит вопрос о переподготовке и повышении квалификации работников, т.к., с одной стороны, в сложившейся ситуации усиления конкурентной борьбы развитие персонала является важнейшим условием развития организации. Несоответствие квалификации персонала потребностям организации чревато низкими показателями ее деятельности. Кроме того, помимо непосредственного влияния на финансовые результаты организации, профессиональное развитие способствует созданию благоприятной корпоративной культуры в организациях, оказывает существенное влияние на мотивацию работников и их преданность организации.

С другой стороны, в высших учебных заведениях подготовить специалистов конкретной профессии для работы в современных организациях не представляется возможным. Это обусловлено рядом объективных факторов, среди которых можно выделить «закрытость» фирм и организаций для исследования профессии, а также высокую динамику изменения профессий. Налицо разрыв между потребностями деловых структур в специалистах

высокого профиля, обладающих необходимыми компетенциями, в т.ч. в области использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в профессиональной деятельности, и предложением этих специалистов от образовательных структур. Кроме того, специалисты, работающие на предприятии, в организации не имеют возможности повысить квалификацию в силу своей загруженности на работе.

Системные преобразования, происходящие в социально-экономической сфере современной России, требуют адекватной подстройки образовательной системы к данным изменениям. Проблемы обучения персонала для российских предприятий в настоящее время приобретают особое значение, обусловленное осознанием роли данного фактора в обеспечении конкурентоспособности предприятий. В то же время, анализ поведения предприятий свидетельствует об отсутствии системного подхода к разработке и реализации программ корпоративного обучения, включающего в себя постановку обоснованных целей, выбор адекватных методов обучения, детальный анализ качества процесса обучения, результативности программ обучения и т.д. Анализ проблем корпоративного обучения предполагает изучение места и роли его в системе непрерывного образования, исследование моделей поведения работника в сфере корпорации, реализацию комплексного подхода к построению программ корпоративного обучения.

Важнейшим компонентом стратегического развития человеческих ресурсов организации, охватывающим все его формы и этапы, является корпоративное обучение (далее – КО) с использованием дистанционных технологий. Чем оно результативнее, чем лучше вписано в общую схему развития человеческих ресурсов и скоординировано с общим направлением развития и деятельности организации, тем большую пользу организации оно приносит.

Проблема формирования и постановки системы корпоративного обучения персонала является на современном этапе актуальной для большинства руководителей крупных организаций, предприятий, бизнеса. Это

обстоятельство обусловлено, прежде всего, высокой степенью динамичности и неопределенности окружающей среды, требующей от сотрудников постоянного прироста компетенций. Поэтому для того, чтобы обеспечить должное качество образования, система корпоративного обучения должна быть открытой, динамичной, проектно-ориентированной (реагирующей на изменения среды и запросы потребителя образовательных услуг), восприимчивой к инновациям, управляемой и экономически целесообразной. Кроме того, данная система должна эффективно функционировать в специфических российских условиях.

Говоря о корпорации, следует отметить, что первые корпорации возникли в Древнем Риме. В период республики разрешалось свободное создание новых корпораций, при условии, что их устав не противоречит законам, но в период империи создание новых корпораций было затруднено, и для этого требовалось специальное решение сената. Дела корпорации вели лица, избираемые ее членами. Собственность корпорации при ее ликвидации делилась между составом участников на момент ликвидации.

В настоящее время в российском законодательстве отсутствует понятие «корпорация». По нашему законодательству корпорация ассоциируется с Акционерным обществом, то есть формально корпорацией может являться любое Открытое акционерное общество (ОАО) и Закрытое акционерное общество (ЗАО). Но фактически далеко не всякое ОАО или ЗАО является корпорацией. Вместе с тем, следует выделить основные признаки корпорации:

1. Наличие нового вида собственника - совет директоров, решения которых носят коллегиальный характер. В обычной компании все решения может принимать сам собственник.

2. Делегирование полномочий. В компаниях все жестко регламентировано, тогда как в корпорации существуют несколько центров принятия решений.

3. Наличие в ее составе нескольких предприятий (юридических лиц), которые занимаются диверсифицированными видами работы. Корпорация развивает несколько бизнес-направлений, распределяя риски между ними.

4. Занятие на рынке доминирующего положения. Например, на строительном рынке к корпорациям можно отнести компании, которые занимают не менее 5% рынка. В управленческой, социальной сфере доминирующее положение занимает Пенсионный Фонд Российской Федерации, являющийся закрытой унитарной организацией. Доминирующая позиция таких корпораций позволяет организовывать управление и развитие той или иной сферы деятельности, развивать новые продукты и услуги.

5. Большие объемы работы или размеры бизнеса и как следствие большое число работников (свыше 5 тыс.). Это усложняет структуру управления, требует выстраивания процессов принятия решений и системы контроля.

6. Важная роль имиджа, поскольку будучи крупной и влиятельной, корпорация должна быть привлекательной для общества. Поэтому корпорация стремится быть социально-ориентированной, социально-ответственной, соблюдать все правила и законы, права потребителей, сотрудников, партнеров и общества в целом.

7. Очень большое значение для корпорации имеет корпоративная культура, определенные формальные и неформальные правила поведения сотрудников, традиции, кодекс этики или конституции

8. Стратегическое планирование. Будучи крупным институтом, корпорация вынуждена смотреть на несколько лет вперед, распределяя свои ресурсы и планируя доходы. Для небольших компаний – это не является необходимостью.

Таким образом, под **корпорацией** будем понимать юридическое лицо, имеющее в составе большое количество социально-ориентированных, ответственных сотрудников, обладающих формальными и неформальными правилами поведения, адекватно внутренним традициям, кодексу этики или конституции, объединенных общими экономическими или иными целями деятельности, реализующими стратегическое планирование в целях дальнейшего совершенствования деятельности организации.

В связи с этим, одним из самых важных инструментов реализации многих вышеуказанных признаков корпорации является профессиональное развитие специалистов – *корпоративное обучение (КО)*, под которым будем понимать все виды непрерывного обучения, предоставляемые организацией для повышения уровня квалификации и переподготовки своих сотрудников, которые ориентированы на нужды организации для достижения поставленных перед ней целей.

Оценка уровня эффективности представленных в различных информационных источниках программ и методик корпоративного обучения показывает, что круг специфических задач, решаемый в рамках КО, на современном этапе является достаточно узким, локальным. Это, прежде всего, задачи повышения профессиональной компетентности сотрудников различных уровней и специализаций, индивидуальное тренерство руководителей и менеджеров высшего звена (коучинг), создание эффективной команды, обучение в рамках реинжиниринга организаций, внедрения новых информационных технологий и т.п.

Как правило, программы корпоративной подготовки создаются специально для конкретного предприятия и ориентированы на развитие персонала и подготовку его к изменениям в организации. Представления о технологии организационных изменений в общем виде зафиксированы в представлениях о консультационных технологиях.

Можно выделить два основных подхода к организации обучающей и консультационной работы в организации.

Первый, условно его можно назвать экспертным, предполагает возможность подготовки программы развития организации, решения каких либо проблем, подготовки управленческого решения на базе знаний и опыта приглашенного консультанта. Задача перед консультантом, работающим в рамках подобного подхода, ставится следующим образом – провести диагностику и подготовить план изменения ситуации. В соответствии с этим подходом программа обучения должна снабдить слушателей знаниями о

типичных проблемах, с которыми они могут столкнуться в профессиональной деятельности, нормах их решения и внешней ситуации. В данном случае целью программ КО является передача знаний.

Второй, условно его можно назвать процессным, предполагает возможность подготовки программы развития организации, только в процессе совместной работы с персоналом организации. В рамках данного подхода, проект предполагаемых действий, может быть создан, и главное, реализован только при участии управленческого персонала организации. В этом случае у обучающихся, кроме набора профессиональных знаний, должна быть сформирована установка на изменение, овладение новыми формами индивидуального поведения и развиты способы групповой деятельности. То есть, целью такой программы КО является не столько передача знаний, сколько формирование ориентации на изменение индивидуального и группового поведения.

На современном этапе программы корпоративного обучения персонала организации разрабатываются коммерческими и некоммерческими центрами делового образования, ВУЗами и учреждениями повышения квалификации, частными бизнес школами и тренинговыми центрами. Несмотря на то, что модели построения и формы организации обучения очень широко варьируются, можно выделить основные общие **принципы, на которых построены программы КО.**

1. Нацеленность на решение стратегических и тактических задач, стоящих перед компанией-заказчиком. Программа разрабатывается на основе пожеланий компании-заказчика, ориентирована на ее стратегические цели и приоритетные задачи.

2. Организация и проведение обучения не только в формате семинаров и тренингов, но и как обучающий консалтинг. Результатом является разработка новых принципов работы компании, формирование регламентов, процедур взаимодействия и стандартов предприятия.

3. Корпоративное знание: участие в программе обучения сотрудников различных подразделений позволяет сформировать единые корпоративные принципы работы и взаимодействия, развить корпоративную культуру компании-заказчика.

4. Обратная связь. По итогам обучения представляется отчет тренера по обучающимся, соответственно, тренер также получает обратную связь, позволяющую оценить эффективность программы КО.

Таким образом, в первую очередь, корпоративные программы обучения разрабатываются и реализуются исходя из стратегических задач организации. Поэтому при их создании учитывается необходимая динамика развития персонала компании, возможные темпы развития, имеющиеся и необходимые ресурсы для организации данной работы. Такие программы всегда создаются с учетом множественных интересов: интересов бизнеса в целом, интересов отдельных подразделений компании и, безусловно, интересов непосредственно самих сотрудников. Кроме того, такие программы как напрямую, так и опосредованно, могут решать задачи командообразования в коллективе, согласования множественных интересов, повышения качества взаимодействия между подразделениями компании. С помощью реализации программ внутрифирменного обучения решаются вопросы создания в организации «единого поля» - понятийного, информационного, ценностного. Корпоративная образовательная программа - это всегда значимый элемент в развитии корпоративной культуры. И, наконец, только такого рода программы позволяют выступать в роли «преподавателей» ведущим специалистам самой компании.

Вместе с тем, как бы ни формулировалась потребность, система внутрифирменной подготовки может быть эффективной только в том случае, если будет проанализировано существующее положение, оценена перспектива и сформирован образ желаемого будущего, спрогнозированы изменения, подготовлены проекты изменения, определены сроки и затраты.

Литература

1. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. М.: Экзамен, 2000. 511 с.
2. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. 232 с.
3. Методические материалы к семинарам «Human Resource management». Россия, июнь-июль, 2002.
4. Постановление Правительства РФ от 13 сентября 1994 г. №1047 «Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти».
5. Постановление Правительства РФ от 26 июня 1995 г. №610 «Об утверждении положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».
6. Walton J., Strategic human resource development, Prentice Hall, London, 1999, 89.