

## ОСНОВНЫЕ ПРИЗНАКИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

**И.А. Лазарева**

**Россия, г. Москва**

Содержание корпоративного обучения раскрывается через его основные признаки, которые на основе обобщения сформулированы следующим образом:

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

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

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

- 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.

- Большие объёмы 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.

- 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.

- Корпоративная культура, определенные формальные и неформальные правила поведения сотрудников, традиции, кодекс этики или конституции.

- 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.

Особенность корпоративного обучения состоит в том, что оно интегрирует два процесса, протекающих в организационной среде: процесс целевого обучения и процесс профессиональной деятельности. Результатом корпоративного обучения одновременно являются и результаты обучения, и, косвенно, результаты профессиональной деятельности, точнее их изменение по результатам обучения. Поскольку объектом корпоративного обучения считается человек - работник организации, изменяемым параметром в результате осуществления корпоративного обучения должно быть такое качество работника, которое было бы максимально связано и содержательно, и формально с результатами его профессиональной деятельности. Этим условиям отвечает такая категория как компетентность работника. В связи с этим в качестве целевого параметра процесса корпоративного обучения целесообразно рассматривать уровень компетентности работника. Принимая компетентность в качестве целевого параметра корпоративного обучения, цель последнего можно определить как повышение компетентности персонала, осуществляемое на средства, выделяемые организацией, в рамках общей стратегии развития человеческих ресурсов, ориентированной на наилучшее достижение целей организации. В каждом конкретном случае задачей корпоративного обучения является развитие тех категорий компетентности работника, которые соответствуют текущим потребностям организации, что определяется ее кадровой политикой.