Задание 1.3.

**Корпоративное обучение** – это получение новых знаний и умений сотрудниками организации, а также повышение уровня квалификации. Почти все сферы деятельности требуют постоянного изучения новой информации.

Виды корпоративного обучения

В зависимости от вовлеченности сотрудника обучение может быть пассивным (лекции, семинары, видеоуроки) или активным (тренинги и стажировки). Любая форма обучения имеет свои плюсы и минусы, поэтому важно выбрать ту, которая больше всего соответствует целям обучения.

1. Вводное обучение персонала

Новый сотрудник проходит обучение при поступлении на работу. Инструктор должен показать работнику как правильно и безопасно выполнять свои обязанности, эффективно выстраивать рабочий процесс. Его можно проводить в форме инструктажа и стажировки.

2. Инструктаж

Это информирование об аспектах безопасности труда, основах корпоративной культуры, рабочей деятельности с демонстрацией практических примеров.

3. Стажировка

Обычно длится несколько дней, в это время сотрудник выполняет свои обязанности под контролем наставника для приобретения опыта работы. Учитывая, что стажировка – первое знакомство новичка с рабочим местом, важно, чтобы ее проводил опытный человек, к которому можно обратиться с возникающими вопросами. Недостаток этого метода – инструктор вынужден отвлекаться от своей работы.

4. Очное обучение персонала

Включает традиционные формы обучения: лекции, семинары, ротацию и тренинги. Оно может быть разовым или систематическим – для сотрудников, деятельность которых проходит в постоянно изменяющейся среде

5. Лекция

Это самый простой в организации способ обучения, но не самый эффективный. Многое зависит от ведущего, его способности пробудить интерес и раскрыть тему, а также от желания сотрудников узнать что-то новое. Ее основное преимущество – охват большого количество слушателей.

6. Семинар

Предполагает диалог и большую вовлеченность участников. Ведущий должен преодолеть первоначальную настороженность аудитории, мотивировать ее к размышлениям, беседе. В отличие от лекции, семинар предполагает работу в небольшой группе. Для обучения большого количества сотрудников нужно будет провести несколько семинаров, что дороже и сложнее в организации.

7. Ротация

Стажировка работника в другом подразделении или по другой специальности. Она помогает глубже понять суть рабочего процесса, выявить недостатки в своей деятельности или в работе коллег. Минусы этого способа – сложность организации и юридического оформления.

8. Тренинг

Это форма активного обучения, направленная на передачу знаний, развитие определенных умений, решение проблем. Самое большое преимущество тренинга – возможность получить навыки практической работы и сразу применить в деле новую информацию. Тренинг может обучить сотрудников эффективному ведению переговоров, улучшить лидерские качества, прокачать навыки публичных выступлений. Проведение тренинга обычно стоит дороже, чем лекция или семинар, но его эффективность быстрее окупится в процессе работы.

9. Дистанционное обучение персонала

Приобретает все большую популярность, благодаря относительно низкой стоимости, простоте организации, возможности обучения прямо на рабочем месте.

Онлайн-образование включает:

1. **Видеоуроки**, предполагающие самостоятельное изучение. Их можно смотреть в удобное время, в комфортном темпе. Недостаток видеоуроков – отсутствие обратной связи от преподавателя.
2. **Онлайн-вебинары**, в которых ведущий рассматривает конкретную тему, сопровождая рассказ презентацией по ней. В процессе трансляции зрители могут задавать вопросы в чате, благодаря чему эффективность этой формы обучение выше, чем у видеоуроков. Минус вебинара – необходимость его просмотра в конкретное, заранее определенное время, поэтому участникам приходится перестраивать свой график для участия в нем. Иногда организатор предоставляет запись вебинара, что позволяет просмотреть его позже, но это лишает возможности участия в дискуссии.
3. **Онлайн-курсы** – серии видеоуроков, объединенных одной темой. Курсы обычно предполагают обратную связь от преподавателя, контрольные тесты и сертификат в случае успешного прохождения контрольных испытаний. Итоговое тестирование позволяет сразу оценить насколько эффективно было обучение. Недостаток курсов – их длительность, они требуют больше дисциплины от слушателей.

## Преимущества корпоративного обучения персонала

### 1. Повышение квалификации сотрудников и эффективности работы

Грамотный сотрудник лучше работает с клиентами, улучшает результативность, что благоприятно сказывается на деятельности предприятия. [Исследования](https://books.google.ru/books?id=NEIyAwAAQBAJ&pg=PT4&lpg=PT4&dq=%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F+%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8+%D0%B8+%D1%88%D0%B0%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5&source=bl&ots=d1dt06ChdZ&sig=ACfU3U3XiHOG_Ew5wXz6XTBPlyrIpo_vQA&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjDyqCToe7jAhUFkMMKHQ6ABAcQ6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8%20%D0%B8%20%D1%88%D0%B0%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5&f=false), проведенные в 3 200 американских компаниях учеными из университета Пенсильвании, показывают, что повышение расходов на корпоративное обучение персонала на 10% увеличивает производительность труда на 8,5%, а увеличение инвестиций в улучшение производственных мощностей в том же размере ведет к росту производительности всего на 3,8%.

### 2. Повышение лояльности персонала

Проведение совместных тренингов и семинаров улучшает отношения в коллективе, делает его более [сплоченным](https://planfact.io/blog/posts/pravila-najma-rabotnikov). Лояльные сотрудники работают с большей отдачей, эффективнее взаимодействуют с клиентами и заинтересованы в постоянном росте бизнеса.

### 3. Конкурентное преимущество при [найме сотрудников](https://planfact.io/blog/posts/pravila-najma-rabotnikov)

Организации часто указывают в вакансиях корпоративное обучение персонала как дополнительный бонус. Как показал [опрос соискателей](https://bryansk.hh.ru/article/506202), проведенный порталом HeadHunter, 63% соискателей без опыта работы считают необходимым пройти обучение от компании, а среди соискателей с опытом работы более 10 лет также считают 38%.