**Преимущества корпоративного обучения**

* Повышение квалификации сотрудников, а значит и эффективности работы и результатов.
* Обучение можно считать частью тимбилдинга, после его проведения коллектив становится более сплоченным и лояльным к компании.
* При найме сотрудников зачастую соискатели обращают внимание на наличие обучения. Это можно считать конкурентным преимуществом при поиске новых сотрудников в организацию.

**Форматы корпоративного обучения**

* Очное обучение: лекции, семинары, тренинги, коучинг, наставничество, деловые игры (бизнес-игры), командный коучинг.
* Дистанционное и электронное обучение: самостоятельное обучение на основе e-mail рассылки, электронные курсы, вебинары, видеоуроки, запись учебных кейсов и др.

**Особенности корпоративного обучения**

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.

**Особенности:**

* 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.

**Принципы разработки программ корпоративного обучения**

**Систематичность.** Обучение должно быть непрерывным и систематическим процессом, а не одноразовым событием.

**Персональный подход.** Обучение должно быть настроено под конкретных сотрудников и их потребности.

**Интерактивность.** Обучение должно быть интересным и вовлекающим.

**Регулярное обновление.** Информация может быстро устаревать и обучение должно быть актуальным. Поэтому нужно регулярно обновлять программы обучения, чтобы учитывать последние изменения в отрасли и технологии.

**Оценка и обратная связь.** Отслеживание прогресса сотрудников помогает оценить, в каком направлении стоит выстраивать обучение. Обратная связь даёт возможность сотрудникам рассказать, чего они ждут от обучения, что нового узнали, было ли обучение полезным и какие навыки удалось прокачать.

**Применение на практике.** Полученные знания должны быть полезны на практике и решать конкретные задачи.

**Открытость и осознанность.** Перед запуском корпоративного обучения нужно заранее объяснить сотрудникам, зачем им учиться. Это поможет избавиться от скептицизма со стороны работников, а также замотивировать их.

**Простота тем.** В корпоративном обучении не должно быть непонятных конспектов и лекций. Чтобы обучение не было в тягость, нужно использовать простые темы и создавать программу по принципу «от простого к сложному».

**Внутренняя мотивация сотрудников.** Важно активно продвигать важность профессионального и личностного роста, чтобы сотрудники были сами заинтересованы в обучении.

**Список использованных источников:**

Почему вашей компании нужно корпоративное обучение [Электронный ресурс]. URL: <https://www.1cbit.ru/blog/pochemu-vashey-kompanii-nuzhno-korporativnoe-obuchenie/>

Что такое корпоративное обучение? [Электронный ресурс]. URL: <https://www.snta.ru/press-center/chto-takoe-korporativnoe-obuchenie/>

Корпоративное обучение — принципы, организация и тренды 2024 года [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/korporativnoe-obuchenie>