Технологические этапы и направления работы при организации корпоративного обучения. Определения задач обучения для разных целевых групп персонала в зависимости от реализуемой организационной стратегии. Процессы планирования организации и контроля процесса.

* выявление потребности в обучении;

Потребность в повышении квалификации и, соответственно, в обучении различных категорий персонала организации определяется как требованиями работы или интересами организации, так и индивидуальными характеристиками работников. Эти потребности могут быть выявлены следующими методами:

1. оценка информации о работниках, имеющейся в кадровой службе (стаж работы, рабочий опыт, базовое образование и др.);
2. регулярная оценка рабочих результатов (аттестация);
3. наблюдение за работой персонала;
4. анализ источников проблем, мешающих эффективной работе;
5. сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений;
6. предложения работников, которые можно собирать при помощи при помощи опросов или анкетирования.

Формой получения этих данных может выступать анкетирование, тестирование и т. д.

* постановка целей обучения;

Для компании:

Определения конечного результата является важным этапом постановки целей обучения. Например, компания хочет получить в штате сотрудника с навыками x для решения задач y.

Для преподавателя.

Детализированный контроль предполагает четкое формулирование цели. По окончании занятия преподаватель может определить, достигнуты цели его обучения или нет: чем точнее сформулированы цели, тем легче контролировать успешность их достижения.

Для сотрудника:

Получение навыка зависит от различных факторов, таких как уровень знания, желания, возможности обучения и т. д. Цель обучения может быть скорректирована под все эти факторы, если обучающийся не может решить задачу x, но прекрасно справляется с решением другой проблемы.

* определение содержания, форм и методов обучения;

Определяются в первую очередь потребностями и возможностью организации. Выражается наличием необходимых для этого кадров и ресурсов. Содержание курса строится на основе цели обучения.

* выбор или подготовка преподавателей/тренеров;

 Огромную роль в успехе играет соответствие личности преподавателя целям организации, духу компании, умению найти общий язык с обучаемыми. Качественные наставники дают высокие гарантии на успех запланированного компанией обучения. Выбор преподаватель обосновывается на этапе планирования обучения.

* подготовка к обучению;

Преподаватель должен составлять занятия и задания исходя из темы этого занятия. При составлении подобных занятий стоит учитывать разный уровень подготовки учеников, и их способности по-разному воспринимать материал. Разный уровень обучаемых в любом случае не помешает развитию стратегии компании, если для каждого ученика задать роль в соответствии с его знаниями и навыками.

* проведение обучения;

Обучение проводится квалифицированным преподавателем на основе подготовленного, исходя из конечных целей, материала.

* оценка эффективности обучения

Достаточно легко проверить, проведя несложный экзамен, научились ли обучаемые тому, что было запланировано. Форма проверки полученных знаний может быть изменена. Но в любом случае оценка проведенного обучения величина субъективная, тяжело вычислимая.