**Практическая работа 1.**

1. **Описать принципы корпоративного обучения.**

А) Сотрудники должны мыслить самостоятельно.

Б) Ошибки нужно воспринимать как ступени к непрерывному обучению

В) Без ошибок невозможны никакие инновации.

Г) Организация должна быть готова менять все свои системы и структуры.

Д) В изменениях нуждаются не только люди, но и структуры.

Е) Корпоративная культура должна быть основана на поддержке.

Ж) Приветствуйте сам процесс обучения, а не только достижение результатов.

З) Одинаково поощряйте всех, кто учится.

И) Используйте любые возможности для передачи знаний от одного человека другому.

Й) Поощряйте и обучайте тех, кто учится, структурировать собственное обучение, а не структурируйте его для них сами.

К) Учите сотрудников самостоятельно оценивать свои достижения.

Л) Признавайте важность полного высвобождения всего человеческого интеллекта во всей организации и сделайте это одной из целей организации.

М) Признайте, что различные предпочтения в обучении — это альтернативные инструменты для создания разных подходов к обучению.

О) Поощряйте людей обнаруживать собственные стили обучения

П) Развивайте способности каждого сотрудника во всех областях знаний

Р). Признайте: чтобы можно было научиться тому, что потом будет легко использовать, оно должно быть логичным, этичным и интересным.

С) Идеи легче всего рождаются и развиваются в диалоге и дискуссиях.

Т) Все должно подвергаться повторной проверке и повторному исследованию.

1. **Какое место в системе управления персоналом современной организации занимает подсистема корпоративного обучения?**

Обучение персонала является важнейшим условием успешности современной организации. Хорошо обученный, квалифицированный и высоко мотивированный персонал становится конкурентным преимуществом.

1. **Раскройте содержание основных требований к организации корпоративного обучения.**

А) оценка уровня знаний, входное тестирование обучаемых

Б) доработка и адаптация обучающих программ с учетом решаемых задач, уровня подготовки и состава участников, компоновку из них модульной программы корпоративного обучения.

Г) подготовка практических примеров на основе практики и проектов, используемых в ОУ и разработку основанных на них методических материалов

Д) непосредственно обучение педагогических работников с использованием практических примеров реальных проектов, и, в случае необходимости, с применением аналитических программных продуктов.

Е) итоговое тестирование участников обучения.

1. **Определите персонифицированную ответственность за решение задач обучения: стратегических, исследовательских, методических и организационных.**

*HR- менеджер* - занимается разработкой системы обучения персонала, решает стратегические и организационные задачи обучения.

*Коуч-менеджер* - специалист, который развивает способности для достижения результата.

*Тренер-менеджер* - специалист по проведению тренингов по различным направлениям, отвечает за методическую часть организации обучения.

1. **Определите основные особенности каждого из этапов в цикле системного обучения.**
   1. *Определение потребностей*

- Определение востребованности обучения

- Постановка целей обучения.

* 1. *Распределение ресурсов*

- Планирование возможностей структурных подразделений по высвобождению сотрудников для обучения.

- Планирование возможностей по финансированию корпоративного обучения.

*5.3 Составление плана обучения*

- Изучение целей, поставленных на первом этапе, примерное разбиение процесса обучения на сроки

*5.4 Составление учебной программы*

- Подбор подходящих под сотрудников методов обучения, уточнение сроков

* 1. *Реализация учебной программы*

Осуществление обучения с возможными периодическими правками учебной программы

* 1. *Обоснование обучения*

Мотивирование сотрудников к продолжению обучения

* 1. *Оценка процесса обучения*

Проверка качества программы/усвоение материала сотрудниками.

1. **Раскройте содержание основных этапов в эволюции корпоративного обучения.**
2. *Ученичество (1700 – 1800 гг.)*

Обучения молодых людей на рабочем месте под неустанным взглядом мастера

1. *Обучение на месте (до 1990-ых)*
2. *Курсы на компакт дисках (1990-ые)*

Оказались не очень эффективными, т.к. никому не нравится сидеть за компьютером часами, проходя учебный курс

1. *Дистанционное и смешанное обучение (1998 – 2002)*

Обучение через каталоги курсов и онлайн-университеты

1. *Управление талантами (2005)*

Обучение, сфокусированное на карьере, включающее в себя смешанное и социальное обучение.

1. *Непрерывное обучение (2010)*

Обучение с помощью видео/ других медиа-ресурсов. Обучение осуществляется постоянно

1. *Цифровое обучение (2017)*

Обучение средствами микрообучения, потокового live видео и различных курсов.

1. *Обучение в рамках рабочего процесса (2020)*

Умное, персонализированное, машинное обучение.