**1. Описать принципы корпоративного обучения.**

Принцип результативности – обучение/развитие должно решать конкретную управленческую задачу.

Принцип своевременности — обучение/развитие должно проводиться до момента, когда полученные знания и навыки будут востребованы.

Принцип сознательности и активности: Ясное понимание целей и задач предстоящей работы – необходимое условие сознательного обучения, а собственная познавательная активность обучаемых является важным фактором обучаемости и оказывает решающее влияние на темп, глубину и прочность овладения учебным материалом

Использование эффективных методов и процедур, позволяющих наилучшим образом решать поставленные задачи.

Наличие правил, предписаний, регламентов, по которым реализуется технология организации обучения, зафиксированных в соответствующих документах (приказы, положения, инструкции и др.).

Принцип необходимости и достаточности – соответствие стоимости, длительности обучения/развития и объема полученных знаний и навыков той задаче, которую необходимо решить посредством обучения.

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

Корпоративное обучение подразумевает обеспечение персонала кампании знаниями, навыком и опытом, необходимыми для эффективной реализации тактических задач и стратегических целей кампании.

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

1. Обеспеченность процесса реализации технологии обучения всеми необходимыми финансовыми и материальными ресурсами.

2. Наличие правил, предписаний, регламентов, по которым реализуется технология организации обучения, зафиксированных в соответствующих документах (приказы, положения, инструкции и др.).

3. Использование эффективных методов и процедур, позволяющих наилучшим образом решать поставленные задачи.

4. Постановка ясных целей, увязанных с целями подразделения или организации в целом. Соответствие технологии организации обучения, ее целей и задач философии и практике управления, реализуемым в данной организации.

5. Должная квалификация и мотивация исполнителей, отвечающих за реализацию организации корпоративного обучения.

6. Заинтересованная поддержка работы по организации корпоративного обучения со стороны высшего руководства.

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

Ответственность за обучение персонала обычно разделяется между специалистами кадровых служб (психологами, работниками отделов обучения) и руководителями разных уровней. При этом если руководители отвечают за определение потребности в обучении, за направление на обучение работников своего подразделения и за востребованность результатов обучения, то специалисты кадровых служб (отделов обучения) в основном отвечают за подготовку и реализацию программ обучения для разных категорий персонала.

**5. Определите основные особенности каждого из этапов в цикле системного обучения.**

1 этап. Определение целей построения системы обучения,т.е. мы должны четко понять для чего нам это нужно. При этом важно описать не только общие цели, но и цели обучения каждого подразделения и отдельных групп сотрудников. Важно четко понимать, какой результат мы хотим получить, и в какие сроки поставленные цели должны быть достигнуты. На основании результатов этих исследований делаются выводы и составляется учебный план.

2 этап. Организация процесса корпоративного обучения.

На втором этапе реализуются следующие направления:

- Определение содержания, форм и методов обучения и необходимых ресурсов.

- Выбор образовательных программ.

- Выбор или подготовка преподавателей, инструкторов, тренеров, наставников, методистов. Выбор образовательного учреждения и организация взаимодействия с ним.

- Проведение комплекса подготовительных мероприятий, в том числе подготовка положений и инструкций, регламентирующих процесс обучения различных категорий персонала, и назначение ответственных. Формирование учебных групп.

- Проведение обучения. Текущий контроль. Обеспечение бесперебойной реализации учебной программы.

3этап.Формирование учебного плана по каждому подразделению: кого, когда и чему буем учить, какие задачи первичны, какие вторичны. Определение точек промежуточного контроля, средств контроля, и корректировка планов по результатам контроля по необходимости.

4 этап. Контроль процесса и определение эффективности обучения.

На данном этапе реализуются следующие направления:

- Контроль качества образовательных услуг сторонних организаций.

- Контроль эффективности обучения на рабочих местах.

- Контроль эффективности результатов обучения вне организации.

- Мониторинг отношения сотрудников и руководителей подразделений к обучению.

- Аудит затрат на корпоративное обучение

**6. Раскройте содержание основных этапов в эволюции корпоративного обучения.**

1920–1930-е гг в сша на базе классических университетов появляются первые бизнес-школы. из узкопрофильных академических преподавателей и практиков-профессионалов возникает новая группа специалистов по обучению – тренеры. их обучение основывается на решении кейсов – направленных на практику задач.

1970-е гг корпоративные университеты становятся новой образовательной парадигмой в бизнес-среде, средством подготовки персонала нового типа. их задачей является не только обучение, полностью погруженное в рабочую деятельность, но и удовлетворение потребности в развитии сотрудников на перспективу

80-е и 90-е 20 века традиционное обучение под руководством инструктора (этот вид обучения до сих пор составляет более 60% всего объема обучения) было основной формой обучения, эта форма дополнялась различными технологиями (CD диски, Видео диски, кассеты VHS, телевизионные передачи) с целью расширения аудитории и снижения стоимости. Тогда корпоративное обучение при помощи различных

в 1998 обрел популярность термин "e-learning" (онлайн обучение), в мире обучения произошли фундаментальные изменения. Мы называем эту вторую ступень «эрой e-learning», поскольку этот период характеризовался безумной лихорадкой все разместить в Интернете. В 2001 году произошла глобальная рецессия, которая еще больше ускорила переход к этой стадии, так как организации старались значительно сократить расходы, связанные с обучением под руководством инструктора. В ходе этой второй стадии появилась современная система управления обучением (LMS), также как и многие из новых инструментов быстрого дистанционного обучения посредством Интернет или инструментов повышения квалификации, основанных на Интернет-технологиях, существующих поныне

В середине 1990-х гг появляются финансово-независимые университеты, предоставляющие услуги обучения и развития персонала не только для подразделений своей компании, но и сторонним организациям.

В начале 2000-х гг появляются и активно внедряются дистанционные формы обучения.