

Подходы к отбору содержания корпоративного обучения персонала эксплуатации современного оборудования.

Актуальность проблемы корпоративного обучения персонала обусловлена потребностью предприятий в высококвалифицированных кадрах. В настоящее время распространено 2 варианта подготовки кадров для предприятия.

Первый вариант предполагает услуги сторонних организаций на базе стандартного образования для повышения квалификации и переподготовки персонала. Но этот способ, чаще всего, связан с отрывом от производства и выполнения непосредственных обязанностей, что не очень эффективно для работы организации. К тому же, обучение происходит по общепринятым стандартам и, чаще всего, не учитываются индивидуальные запросы организации.

Второй вариант характерен для крупных организаций, ориентирован на создание собственных учебных центров. В этом случае предприятие делает упор на регулярное обучение своих сотрудников, благодаря этому они имеют возможность повышать свою квалификацию систематически, реагируя на все новинки в сфере их деятельности. Чаще всего, обучение происходит без отрыва от производства.

При создании программ обучения в учебных центрах предприятия необходимо анализировать требования профессиональных стандартов, политику и потребности предприятия, культуру производства, и т.п. и отражать их в составе формируемых компетенций.

Обучаемых можно разделить на группы:

- Новички - это группа новых сотрудников готовых для обучения в учебном центре. Степень их готовности определяется путём собеседования;
- Постоянные сотрудники – постоянный персонал организации, которым необходимо повышение квалификации по должностной инструкции. Руководитель Учебного Центра определяет методы и содержание обучения каждого сотрудника, определяя группы, сроки, ответственных лиц, мероприятия;
- Кадровый резерв – сотрудники желающие занять более высокую должность;

Современные виды обучения персонала интегрируют в себе многие методы обучения. К ним относятся:

- Активные:
 - 1) копирование – прикрепление работника к квалифицированному специалисту для детального изучения всех особенностей данной работы, повторения за ним действий мастера;
 - 2) наставничество – занятия менеджера со своим персоналом в ходе ежедневной работы;
 - 3) делегирование – передача сотрудникам очерченной области задач, полномочий для принятия решений по определенному кругу вопросов;
 - 4) метод усложняющихся занятий;
 - 5) деловые игры;
 - 6) тренинги;
 - 7) ротация;
 - 8) метод мозговой атаки.
- Пассивные:
 - 1) практические занятия;

2) индивидуальные беседы (консультации) – разъяснение различных вопросов в рамках определенной учебной дисциплины, уточнение особенностей образовательного процесса в целом;

3) метод «опрос экспертов» – приглашение на учебное мероприятие квалифицированных специалистов для ответов на вопросы. Это позволяет рассматривать близкие к реальной жизни задачи;

4) дистанционное обучение – обучение посредством Internet, телекоммуникационной и прочих дистанционных образовательных технологий, завершающееся получением официального документа о присвоении определенной квалификации.

- Групповые;
- Индивидуальные;
- С отрывом от производства;
- Без отрыва от производства и многое другое.

Для большей эффективности обучения в учебных центрах необходимо, для наглядности, иметь виды оборудования и программного обеспечения существующего на предприятии или тренажеры приближенные к реальности.

На предприятие человек приходит уже с базовым или профессиональным образованием, исходя из этого, нет необходимости тратить время на объяснение уже полученных знаний, умений и навыков. Необходимо составить программу обучения так, чтобы актуализировать полученные ЗУН и донести только ту информацию, которая касается конкретного предприятия, находящегося на этом предприятии оборудования и программного обеспечения, потратив на это минимум времени. При отборе содержания программы обучения необходимо учесть и повышение квалификации, и переобучение на другое оборудование, и большое внимание

уделить практическому обучению для большей эффективности, ведь теория подкрепленная практикой достигает большего эффекта.

На каждом предприятии существует индивидуальная культура производства и методика работы. В связи с этим, все больше организаций выбирают вариант создания собственных учебных центров. Отметим лишь некоторые плюсы:

- единое видение и ценности сотрудников;
- использование знаний, как источник развития организации;
- стремление к приобретению, передаче и использованию новых знаний;
- непрерывность процесса обучения;
- индивидуальный подход, учитывающий должностные обязанности;
- вовлеченность в обучение всех сотрудников;
- своевременность обучения.