Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/statya/422388

Тип работы: Статья

Предмет: Управление персоналом

-

В настоящее время многие организации вкладывают значительные ресурсы в развитие персонала, рассматривая его как наиболее ценный актив и двигатель роста. Например, согласно исследованию, Royal Bank of Canada, Сбербанк в 2023 году потратил на корпоративное обучение более 2 млрд руб., «Газпром» — 581 млн руб., европейские банки — 250 млн руб. [8].
Признавая необходимость в программах обучения, позволяющих сотрудникам решать сложные задачи и достигать значительных результатов, компании инвестируют в создание собственных корпоративных университетов (КУ) и академий, а также в расширение пула специалистов по обучению и развитию. Обычно в этой структуре подготовка менеджеров высшего и среднего звена происходит в большей степени, поскольку они обладают определенными знаниями, умениями, навыками и умениями передавать сотрудникам корпоративные ценности и модели поведения.
Многие компании ориентируются на работу с кадровыми резервами (HR) и перспективными сотрудниками, имеющими определенную мотивацию к обучению, личностному развитию и карьерному росту. При таком подходе компании могут рассчитывать на свою лояльность и достаточно быстро
Конечно, кадровые резервы очень важны и для конкретных организаций, которые планируют работать долго, имеют перспективы развития и ориентированы на снижение риска замены кадров (особенно на ключевых позициях).
Корпоративное обучение призвано развивать у сотрудников необходимые компетенции, способствующие достижению стратегических целей организации. Разработка программы всегда начинается с определения ее целей. Для России целью обучения является повышение знаний, развитие компетенций, навыков и умений, чтобы сотрудники были готовы в течение определенного периода времени занять более высокие управленческие должности, быстро адаптироваться и эффективно работать на них. Поскольку в этой статье обсуждается конкретная программа обучения, термин CI относится к бизнес-менеджерам на один-два уровня ниже генерального менеджера.

Список источников:

1. Долженко Р. А. Подходы к оценке эффективности корпоративного обучения [Электронный ресурс] // DocPlayer. URL: http://docplayer. ru/85235461-Podhody-k-ocenke-effektivnosti-korporativnogo-obucheniya. html (дата обращения: 12.02.2024).
2. Долженко Р. А. Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании // Педагогическое образование в России. — 2022. — № 3. — С. 6-13.
3. Кукушкин С. Г., Арефина О. В., Рудько Ю. С., Самохвалова С. М. Развитие корпоративных компетенций как фактор стимулирования инновационной активности персонала предприятия ракетно-космической отрасли // Решетневские чтения. — 2017. — С. 562-563. [Электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/v/razvitie-korporativnyh-kompetentsiy-kak-faktor-stimulirovaniya-innovatsionnoy-aktivnosti-personala-predpriyatiya-raketno (дата обращения: 12.02.2024).
4. Рейтинг РБК: 15 лидеров корпоративного образования. // РБК. Бизнес. — 27 апр., 2015. [Электронный ресурс] URL: https://www.rbc.ru/busin ess/27/04/2015/552c5adf9a7947ba47f95877 (дата обращения: 12.02.2024).
5. Сенашенко Василий Савельевич, Марушина Маргарита Константиновна Алгоритм разработки корпоративной модульной программы обучения кадрового резерва // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/algoritm-razrabotki-korporativnoi-modulnoi-programmy-obucheniya-kadrovogo-rezerva (дата обращения: 12.02.2024).
6. Чуланова О. Л., Тимченко Я. А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления // Науковедение. — 2016. — Т. 8. — № 1. [Электронный

ресурс] URL: http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf (дата обращения: 12.02.2024).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/statya/422388