

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЕКТУАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Коваленко Е.В., Кравец Ю.В.

Последнее время на предприятиях возникает вопрос об эффективности обучения персонала.

На предприятии менеджер по обучению принимает на себя ответственность за решение о том, чему должны научиться сотрудники с помощью существующих тренингов.

При планировании обучения больше пользы приносит привлечение самых очевидных и необходимых ресурсов - активности самых сотрудников в достижении результатов.

Существуют такие подходы к эффективному планированию обучения:

- использование резервов мотивации персонала;
- точная оценка кадрового ресурса и оптимальное его использование;
- одновременное решение нескольких задач;
- стратегическое планирование и использование кадрового ресурса.

Для построения системы обучения и развития необходимо ответить на такие вопросы:

1. Для чего необходимо обучение?
2. Каких результатов хочет добиться компания в процессе подготовки сотрудников?
3. Каковы приоритеты в обучении?
4. Какие основные цели можно поставить перед обучающим мероприятием?
5. Какие ресурсы можно задействовать в обучении и т.д.

Встречаются ситуации, когда компания вкладывает немалые средства в развитие человека, а он внезапно сообщает, что уходит из компании. Что делать в таком случае? Необходимо сотрудника заинтересовать чем-то так, чтобы он принял участие в тренинге, провел презентацию полученных на тренинге знаний другим членам команды.

Создание внутрикорпоративного учебного центра - оптимальный ответ крупных растущих компаний в конкурентной среде.