

## **Мякушкин Д.Е. - комплексная оценка управленческого персонала.**

Комплексная оценка управленческого персонала, Assessment Center, управление персоналом. Формирование и подготовка группы резерва руководителей. Оценка управленческого потенциала. Обучение технологии Ассесмент Центр. Кадровый резерв руководителей.

Мякушкин Д.Е.  
Крючкова Е.Н.

### **Особенности корпоративного обучения персонала организации**

Данный материал и остальные публикации на персональном сайте в интернете  
<http://www.myakushkin.ru>

**Все права защищены и охраняются законом. © 2009**

По вопросам использования материалов с данного сайта обращайтесь  
непосредственно к автору.

E-mail: [mde@myakushkin.ru](mailto:mde@myakushkin.ru)

<http://www.myakushkin.ru>

## **Особенности корпоративного обучения персонала организации**

Обучение персонала организации на сегодняшний день справедливо считается важнейшим компонентом управления, функцией кадровой политики, полная и качественная реализация которой обеспечивает достижение целей организации. Сегодняшний работник, особенно работник управленческого звена, должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой культурой. Именно эти характеристики определяют необходимость проведения мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации. Обучение персонала выступает здесь как процесс подготовки сотрудников к выполнению новых функций, занятию должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека. Однако, профессиональная деятельность работников рассматривается и как способ социально-экономического, и духовного взаимодействия индивида с трудовым коллективом. Поэтому обучение можно рассматривать как процесс изменения поведения работников, в котором переплетаются интеллектуальные, психологические и физиологические аспекты. Такой интегративный подход, направленный на обучение руководителей и специалистов конкретной организации осуществляется с учетом реальных взаимосвязей между ними и их группами, способности разрешать конфликты, наличия или отсутствия позитивной деловой коммуникации в организации. Он основывается не только на рациональном информировании, но и исходит из реальных потребностей самих участников в приспособлении к изменениям в организации. Этот подход предполагает свободный выбор форм обучения, гибкие, меняющиеся программы, участие обучающихся в их составлении. Таким образом осуществляется переход от фрагментарного повышения квалификации к целостному развитию личности и коллектива, от индивидуального обучения к групповому, от стандартных к гибким и проблемно-ориентированным программам, от обучения преподавателями к самообучению с помощью консультантов. При реализации такого подхода к обучению появляется возможность управлять не только развитием отдельных работников, но и всего коллектива в целом, влияя на формирование и поддержание наиболее адекватной для стадии развития организации организационной культуры. Обучение в созданной из коллег группе обладает рядом преимуществ по сравнению с обучением в искусственной группе. Как правило, проблемы, возникающие в ходе выполнения производственных задач, в значительной мере порождены причинами, «растворенными» в конкретном подразделении. Поэтому и устранять их имеет смысл лишь системно, пересмотрев сложившийся тип взаимодействия в группе. В определенном смысле это напоминает подход, реализуемый в системной семейной терапии, в соответствии с которым «излечиться» от проблемы может только вся семья, а не отдельные ее члены. Именно этот результат и может быть достигнут при организации корпоративного обучения персонала.