**Диссер\_ВНУТРИКОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ**

**Стр\_87**

[ВВЕДЕНИЕ](#_Toc10805305)

[1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА](#_Toc10805306)

[1.1. Сущность и значение внутрикорпоративной системы обучения персонала](#_Toc10805307)

[1.2. Факторы, влияющие на эффективность внутрикорпоративной системы обучения персонала](#_Toc10805308)

[1.3. Зарубежный опыт формирования и развития корпоративной системы обучения персонала](#_Toc10805309)

[2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В АО «»](#_Toc10805310)

[2.1. Методология и методы исследования](#_Toc10805311)

[2.2. Современное состояние и перспективы развития АО «»](#_Toc10805313)

[2.3. Диагностика внутрикорпоративной системы обучения компании АО](#_Toc10805314)

[3 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА](#_Toc10805315)

[3.1. Трансформация АО в самообучающуюся организацию](#_Toc10805316)

[3.2. Методические рекомендации по созданию и работе корпоративного университета](#_Toc10805317)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ](#_Toc10805318)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ](#_Toc10805319)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в диссертационной работе исследование позволило сделать следующие выводы и сформулировать ряд рекомендаций:

1) основную роль в развитии конкурентоспособности персонала играет внутрикорпоративное обучение персонала, потому что оно является источником повышения уровня профессиональной компетентности работника, способом ускорения адаптации сотрудников к работе в организации и методом обеспечения более глубокого понимания ими стратегических целей и организационной культуры предприятия. Все это напрямую влияет на повышение их индивидуального уровня конкурентоспособности. Именно поэтому предприятие должно способствовать развитию наемных работников. Способность предприятия обучаться и развиваться быстрее своих конкурентов является источником его социальных, стратегических и экономических преимуществ. Успешное развитие персонала требует использования конкретных мероприятий, направленных на формирование и активизацию его знаний, возможностей и поведенческих аспектов, которые должны учитываться при выборе кадровой стратегии, обоснованной кадровой политики, реализоваться в проектах развития персонала с использованием современных методов и механизмов.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дюзельбаева Г.М. Кадровый менеджмент. - Костанай: КГУ им. А. Байтурсынова, 2017. – 428 с.
2. Лукичева Л.И. Управление персоналом: учебник / Л.И.Лукичева. - М.: ОМЕГА-Л, 2018. - 383 с.
3. Аширов Д.А. Управление персоналом. - М.: ТК Велби,2010. – 510с.
4. Корнелиус Н. HR-менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. М.: Баланс Бизнес Букс, 2017. – 498 с.
5. Нурлихина Г.Б., Маткеримова Р.А. Роль профессионального развития персонала в современной организации// Вестник КазНТУ. - №3. – 2015. – С. 541-546