

УДК 005.95

ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО/ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

И. А. Пытьева¹

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

*Научный руководитель: Н. В. Соловова, д.пед.н., профессор
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, оценка эффективности, учебная аналитика

В рамках исследования рассмотрен один из аспектов формирования стратегии кадровой безопасности в системе корпоративного/внутрифирменного обучения – оценка эффективности учебных курсов и программ.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в условиях необходимости перестройки и изменения большого количества процессов внутри компании, а также строгой экономии надежную базу для принятия решения относительно затрат на обучение, приоритизации сроков реализации учебных проектов может дать только работа с данными. Вместе с тем во многих компаниях внедрение новых учебных программ и изменение существующих по-прежнему проводится с опорой только на педагогический опыт и интуицию методистов, педагогических дизайнеров и разработчиков.

Цель исследования заключалась в разработке научно-практических рекомендаций по созданию алгоритма оценки эффективности обучения персонала.

Для достижения этой цели нами были решены следующие задачи:

- 1) определены стейкхолдеры в обучении персонала и их основные цели;
- 2) проанализированы и классифицированы уровни, средства и инструменты оценки эффективности обучения персонала;
- 3) описаны основные проблемы оценки эффективности обучения персонала;
- 4) разработан алгоритм процедуры планирования и проведения оценки эффективности обучения персонала, позволяющий избежать основных трудностей и проблем, сопряженных с этой процедурой.

¹Пытьева Ирина Алексеевна, студент группы 7230-380403D,
email: irina.pytieva@mail.com

По результатам исследования предложен универсальный алгоритм для планирования и проведения исследования эффективности внутрифирменного/корпоративного обучения, включающий следующие этапы:

- 1) определение желаемого результата, проблемы, которую планируется решить посредством обучения;
- 2) сбор и сегментирование информации, данных о причинах проблемы, разрыва с желаемым состоянием;
- 3) формирование гипотезы, выбор из всего массива информации наиболее важных параметров/метрик, на которые необходимо повлиять для достижения результата, решения проблемы;
- 4) определение степени зависимости целевых показателей от выбранных метрик;
- 5) проведение исследования, проверка гипотезы, решена ли проблема, достигнут ли результат.

Предложенный нами алгоритм исследования эффективности обучения помогает выбрать и сосредоточиться на анализе только тех данных, которые на финальном этапе позволяют свериться с изначальными целевыми показателями и сделать обоснованные выводы относительно возврата инвестиций в обучение персонала на различных образовательных программах, дать основание для принятия решений относительно дальнейших расходов на них, что может оказаться крайне полезным в условиях жесткого дефицита ресурсов.

УДК 347.132.6

КРИТЕРИИ РАЗГРАНИЧЕНИЯ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫХ СДЕЛОК НА ОСПОРИМЫЕ И НИЧТОЖНЫЕ

С. О. Рассказова¹

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

*Научный руководитель: Ю. С. Поваров, к.ю.н., доцент
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

Ключевые слова: виды недействительных сделок, оспоримые сделки, ничтожные сделки

Действующее законодательство, дифференцируя недействительные сделки на оспоримые и ничтожные, с одной стороны, в своей основе имеет сущностный критерий, с другой – также

¹ Рассказова Софья Олеговна, студент группы 8206-400301D,
email: sofja.rasskazova@yandex.ru