

УДК 378.091.12

Хацринова Ольга Юрьевна, канд. техн. наук, доц.,
КНИТУ, Россия, 420029, Казань, Попова, 10, khatsrinovao@mail.ru
Колесников Сергей Владимирович, канд. экон. наук, доц.,
КНИТУ, Россия, 420029, Казань, Попова, 10, sk2115@rambler.ru

ПОДГОТОВКА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ДЛЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы внутрифирменного профессионального обучения сотрудников промышленных предприятий.

Акцент делается на деятельности преподавателя внутрифирменного обучения.

Ключевые слова: внутрифирменное профессиональное обучение, повышение квалификации кадров, профессиональная компетентность, преподаватель внутрифирменного обучения, образовательная программа.

Khatsrinova Olga Yu., Ph. D, associate professor,
KNRTU, 10, Popov str., Kazan, 420029, Russia, khatsrinovao@mail.ru
Kolesnikov Sergey V., Ph. D, candidate of economic sciences,
KNRTU, 10, Popov str., Kazan, 420029, Russia, sk2115@rambler.ru

TRAINING OF TEACHERS FOR INTRA-CORPORATE TRAINING

Abstract. In article questions of intra-corporate professional training of staff of industrial enterprises are considered.

The emphasis is placed on activities of the teacher of intra-corporate training.

Key words: intra-corporate professional training, advanced training of a personnel, professional competence, teacher of intra-corporate training, educational program.

Эффективность деятельности любого промышленного предприятия зависит от многих факторов, в том числе и от уровня профессиональной квалификации его работников. Техническое и технологическое перевооружение производства связано с уровнем развития производственных сил, постоянного роста квалификации специалистов и полного их соответствия требованиям профессиональных стандартов.

Однако на Инвестиционном форуме в г. Сочи заместитель председателя российского правительства О. Голодец отметила, что слабо растет производительность труда. Для объяснения этому есть много причин. А для ликвидации этого явления можно использовать дополнительное профессиональное образование, позволяющее обеспечить соответствие компетентности специалистов требованиям рынка труда. Одним из видов дополнительного профессионального образования является внутрифирменное профессиональное обучение [1].

Внутрифирменное обучение (по Г.И. Ибрагимову) представляет собой процесс, организованный и инициированный организацией, направленный на стимулирование повышения профессионального уровня ее работников с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности организации.

Внутрифирменное обучение как проблема исследуется отечественной наукой с точки зрения педагогики, социологии, права и экономики [2].

В современной педагогической литературе эффективность и практическая направленность внутрифирменной подготовки рассматривалась в трудах С.Я. Батышева, В.А. Ермоленко, А.Н. Лейбович, Н.Н. Шамрай, Е.А. Корчагина, А.Р. Масалимовой, А.Я. Найна, В.В. Константиновой, Е.Л. Матухина, Н.П. Чурляевой и многих других.

За рубежом также существует внутрифирменное обучение, заказчиком которого является работодатель, а также профессиональные ассоциации. Организация внутрифирменного обучения присутствует на предприятиях Японии, США и Западной Европы.

В условиях кризиса становится все более очевидным, что промышленные предприятия, реализующие программы своего развития и продвижения товаров на рынки в условиях импортозамещения, поставлены перед необходимостью планирования и целенаправленного

осуществления функций воспроизводства трудовых ресурсов, более квалифицированных и компетентных. Это возможно при оптимальном планировании внутрифирменной подготовки с учетом требований производства и самих работников, что невозможно без разработки целостной системы внутрифирменного профессионального обучения персонала. При этом должны быть использованы инновационные формы и методы подготовки квалифицированных специалистов, причем в сочетании с едиными методологическими подходами к прогнозированию их развития.

Экономически выгодно увеличивать отдачу от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлекать новых работников, поэтому организации стремятся повышать эффективность внутрикорпоративного обучения, чтобы работник достигал требуемого уровня профессионализма в максимально короткие сроки.

Основные цели Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 – модернизация существующего производства и переход к инновационной экономике. Этим целям и должно соответствовать внутрифирменное обучение.

Крупные предприятия развивают следующие формы организации обучения: отделы, специализирующиеся на обучении и подготовке работников; центры профессиональной подготовки, составляющие программы систематического обучения, дифференцированные по должностям и квалификациям; предоставляющие различную информацию о методах эффективного проведения обучения во время работы и предоставлении возможностей для стажировки.

Обучение проводится непосредственно на территории предприятия и в учебных центрах с привлечением как своих, так и приглашенных специалистов. Оно ориентировано на решение актуальных для предприятия задач. Это может быть осуществимо, если данный вид

подготовки будет носить опережающий характер. Опережающее внутрифирменное обучение должно обеспечить непрерывное развитие профессиональных компетентностей специалистов, овладение работниками предприятий новыми знаниями, умениями, навыками для обеспечения конкурентоспособности предприятия. С.Я. Батышев в своих работах характеризовал опережающее образование в широком и узком смысле. В широком смысле – это образование, содержание которого проектируется на основе предвидения тех перспективных требований, которые предъявляются к личности как субъекту различных видов профессиональной деятельности. В более узком смысле – это подготовка рабочих и специалистов, ориентированных на технических процесс.

Опережающее внутрифирменное обучение работников промышленных предприятий обуславливается:

- модернизацией производства за счет внедрения новой техники и технологий;

- изменениями, связанными с выпуском конкурентоспособной продукции;

- необходимостью развития кадрового потенциала предприятия.

Оно характеризуется следующими условиями:

- заинтересованностью общества в высококвалифицированных специалистах;

- благоприятными действиями администрации в направлении повышения квалификации своих специалистов;

- целенаправленностью реализации целей развития предприятия;

- открытостью, обуславливающей постоянное изменение содержания подготовки, форм, контингента обучающихся;

- личностными потребностями и ценностными установками специалистов, способностями к профессиональному росту.

Всем оказывающим влияние условиям на профессиональную подготовку специалистов удовлетворяют системный, деятельностный, личностно-ориентированный, компетентностный, ресурсный подходы.

Системный подход позволит выделить системообразующие связи и отношения, построить обучение как сложную систему освоения инновационных идей.

Деятельностный подход ориентирован на формирование способов поведения, практических действий в новых производственных ситуациях или модернизацию существующих.

Личностно-ориентированный подход направлен на развитие индивидуальных способностей обучающегося, получение новых способов решения профессиональных задач, развитие личностных качеств, обеспечивающих осуществление профессиональной деятельности.

Компетентностный подход предполагает приоритетную направленность обучающихся на усвоение профессиональных знаний, нового опыта и обеспечивает наиболее эффективное решение производственных задач.

Все это необходимо учитывать разработчику дополнительных образовательных программ для подготовки специалистов во внутрифирменном обучении [3].

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение новых компетенций или их развитие, что необходимо для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретения новой квалификации или расширения имеющегося поля профессиональной деятельности (часть 5 статьи 76 Федерального закона №273 ФЗ).

Важным аспектом реализации внутрифирменного обучения является квалификация, личностные качества преподавателей. Для соответствия задачам внутрифирменного обучения преподаватель должен сам соответствовать высоким требованиям.

Для специалистов «АО Химический завод им. Л.Я. Карпова» содержание программы внутрифирменного профессионального обучения для преподавателей было направлено на трактовку нового содержания профессионально-педагогической деятельности в соответствии с профессиональным стандартом «Преподаватель» (вид трудовой деятельности 2310). Группа обучающихся была поделена на четыре подгруппы по направлениям подготовки персонала. Все задачи методического обеспечения своих курсов решались на занятиях путем объединения действий различных специалистов.

Заместитель начальника цеха, осуществляющий подготовку газо- и электросварщиков на более высокий разряд, содержание отбирал с учетом рекомендаций специалиста отдела охраны труда. Ведущий инженер отдела технического сопровождения вместе с технологом разработала содержание компетентности для мастера по эксплуатации средств учета электроэнергии и контроля.

На заключительном этапе занятий было проведено анкетирование. Необходимо было по десятибалльной шкале оценить следующие предложения:

1. Соответствие содержания курса поставленным целям.
2. Актуальность и новизна полученных знаний.
3. Получение возможности усовершенствовать свои умения.
4. Доступность изложения материала.
5. Практическая ценность материала.
6. Возможность развития Ваших личностных качеств.
7. Удовлетворенность от обучения.

Были получены баллы от 8 до 10. Это свидетельствует о результативности процесса обучения. 87,5% опрошенных слушателей программ внутрифирменного профессионального обучения видят смысл в саморазвитии и изменении стратегий профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. (3.3. Развитие образования). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>
2. Герасимов, М.В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект / М.В. Герасимов // Молодой ученый. – 2016. – № 5. – С. 319–323.
3. Иванов, В.Г. Повышение квалификации инженерных кадров: организационные новации и образовательные технологии / В.Г. Иванов, С.В. Барабанова, О.Ю. Хацринова // Высшее образование в России. – 2014. – № 6. – С. 43–50.

References

1. URL: <http://www.ifap.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>
2. Gerasimov M.V. *Molodoj uchenyj*, 2016, no. 5, pp. 319–323.
3. Ivanov V.G., Barabanova S.V., Hacrinoa O.Ju. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2014, no. 6, pp. 43–50.