

УДК 377.354

**СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА**

**ESSENCE AND CONTENT OF INTRACORPORATE VOCATIONAL TRAINING  
OF TECHNOLOGICAL PRODUCTION STAFF**

**В. В. Кириллов**

**V. V. Kirillov**

*НОУ «Центр подготовки кадров – Татнефть», г. Альметьевск*

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме исследования сущности внутрифирменной профессиональной подготовки персонала организации. На основе анализа работ ряда исследователей представлено современное состояние проблемы внутрифирменного обучения, выявлено и теоретически обосновано содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства, особенностью которого является непрерывность производственных процессов и значительная степень их автоматизации и механизации.

**Abstract.** The article is devoted to the essence of intracorporate vocational training. On the basis of the analysis of some works of a number of researchers the current state of the problem is presented, the content of intracorporate vocational training of staff of technological production, the peculiarity of which the continuity of technological processes and high extent of their mechanization and automation, has been revealed.

**Ключевые слова:** *внутрифирменное профессиональное образование, внутрифирменная подготовка работников, внутрифирменное обучение.*

**Keywords:** *intracorporate professional education, intracorporate staff training, intracorporate training.*

**Актуальность исследуемой проблемы.** Одним из важнейших, жизненно необходимых факторов успеха любой организации является способность постоянно совершенствовать технологии и качество производства. Это обусловлено высоким уровнем конкуренции практически во всех отраслях деятельности, свободных от монополизма, и бурным техническим прогрессом, влекущим за собой быстрое устаревание профессиональных навыков.

Управление промышленными технологическими процессами и производствами в настоящее время требует решения важной проблемы: как достичь высоких конечных результатов деятельности при минимальных расходах и разумном применении производственных ресурсов. Следовательно, исследование эффективности использования разнообразных ресурсов (оборудования, технологий, кадров) в технологическом производстве и поиск управленческих решений, способствующих его подъему, устойчивому и стабильному развитию, являются актуальными.

Очень часто эффективность производства предприятия связывают с работой его персонала. Проблема подготовки человека к профессиональной деятельности, отмечает И. А. Лазарева, становится все более актуальной, и связано это с динамичным социально-экономическим развитием, лавинообразным ростом объемов общей и специализированной информации, внедрением сложного высокоэффективного производственно-технологического оборудования, применением новейших информационных и коммуникационных технологий во многих сферах профессиональной деятельности [4].

Устойчивое социально-экономическое развитие общества обеспечивается подготовленными в системе профессионального образования работниками, которые владеют навыками самообразования и способны к самостоятельному поиску информации. Для этого, как верно отмечено С. А. Балуновой, профессиональное обучение должно ориентироваться на опережающий уровень развития технологий, услуг, производственных и общественных отношений [2]. Об этом же говорит и Е. В. Самсоненко: «Инновационные процессы, происходящие в различных сферах производства и в целом в экономической жизни современного российского общества, предъявляют новые требования к уровню профессиональной квалификации и компетентности специалистов» [8, 3].

Создание и развитие конкурентоспособной и социально ориентированной системы образования, направленной на формирование компетентной, профессионально подготовленной, духовно развитой личности, патриота и активного гражданина своей страны, ведущего здоровый образ жизни, готового совершенствовать свои личностные и профессиональные качества, знания и умения, является актуальной проблемой современности.

Становится очевидным, что совершенствование производства неразрывно связано с необходимостью неуклонного повышения качества профессиональной подготовки кадров организации. Целью настоящего исследования явилось выявление сущности и содержания внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

**Материал и методика исследований.** В качестве материала исследования была использована научная литература – труды современных ученых. С помощью анализа, сравнения и сопоставления полученного теоретического материала определены сущность и содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

**Результаты исследований и их обсуждение.** О необходимости и важности обучения персонала в XXI веке говорит А. В. Акимов. По его мнению, в большей степени успех бизнеса определяют правильно обученные люди, мотивированные, имеющие компетенции, необходимые для данного вида деятельности в данной организации. Поскольку «почти не осталось монопольных рынков, а любое «ноу-хау» быстро подхватывают конкуренты, поэтому, как правило, теперь побеждает тот, у кого лучше обучены люди» [1, 37].

Многие исследователи отмечают, что очень часто даже выпускников образовательных организаций современные предприятия рассматривают не как готовых специалистов, а только как кадровый потенциал. В этой связи предприятия, для того чтобы работник смог получить необходимые базовые знания и практические навыки в выбранной профессии, организуют обучение работников на предприятии.

Среди причин, подтверждающих необходимость подготовки кадров в самой организации, исследователи называют как внутренние, так и внешние. Так, С. А. Моисеенко выделяет в основном внешние для организации факторы, связанные с недостаточным количеством квалифицированных кадров, увеличением стоимости рабочей силы, давлением

конкурентов, ростом объемов торговли и производства, техническими особенностями и изменениями, связанными с научно-техническим прогрессом и внедрением информационных технологий; и только один фактор внутренний – необходимость повышать профессиональный потенциал сотрудников, социальную ответственность организации за ее работников [5].

В настоящее время усиление роли профессионального обучения в производстве, нацеленного на обогащение, обновление знаний работников, востребованных в условиях конкретного производства, привело к тому, что многие ведущие компании открывают свои центры подготовки кадров, корпоративные университеты, используют разнообразные формы организации профессионального обучения. А. Л. Симбирева это объясняет тем, что кадровая политика в соответствии с передовыми тенденциями в современном менеджменте стала рассматривать знания и квалификацию наемного работника как принадлежащий организации и приносящий прибыль капитал, а затраты на обучение – как доходные капиталовложения [9].

Особенно важна внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства. Автоматизация производства коренным образом меняет место человека в производстве и характер его труда. Труд из непосредственно включенного в процесс производства превращается в функцию контроля и регулирования. В сложном технологическом производстве, как правило, регулируется одновременно много физических параметров, это в свою очередь влечет необходимость повышения степени развития работника данного производства, его взаимодействия с окружающей средой. В работнике технологического производства должны гармонично сочетаться высокая квалификация, отличное владение техникой, наибольшая степень компетентности в своей специальности с социальной ответственностью.

Многие исследователи сходятся во мнении, что наиболее перспективным и эффективным является обучение персонала непосредственно на производстве. Для обозначения такого обучения часто используются такие термины, как «внутрифирменное обучение», «внутрифирменное образование», «внутрифирменная подготовка», часто с добавлением слова «профессиональное(ая)». Рассмотрим исследования некоторых ученых, в которых дается определение сущности данных понятий.

По мнению Т. А. Лазаревой, внутрифирменное обучение является одним из инструментов профессионального развития специалистов, позволяющих поддерживать компетентность работника на уровне, необходимом для обеспечения конкурентоспособности организации, и обучать с опережением, ориентируясь на изменения во внешней среде [4].

Если Т. А. Лазарева рассматривает внутрифирменное обучение как необходимую составляющую конкурентоспособности организации, то Е. Н. Дубиненкова видит его смысл в обеспечении конкурентоспособности самого работника на основе развития индивидуальных знаний, умений и навыков, повышения уровня его квалификации [3]. Именно с этой, последней, позиции мы и рассматриваем сущность процесса внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства и на этой основе выстраиваем политику Негосударственного образовательного учреждения «Центр подготовки кадров – Татнефть», учредителем которого является ОАО «Татнефть».

Мы считаем, что уровень качества обучения определяет потребитель, Центр же гарантирует соответствие предоставляемых услуг обоснованным его требованиям и ожида-

ниям и действующему законодательству Российской Федерации. Система менеджмента качества Центра направлена на постоянное улучшение качества образовательных услуг за счет непрерывного повышения уровня квалификации персонала НОУ «ЦПК – Татнефть», материально-технического обеспечения образовательного процесса, применения передовых методов преподавания, внедрения новых информационных технологий, а также непрерывного совершенствования структуры и содержания учебных программ, ориентируясь на конъюнктуру рынка и учитывая мнения постоянных потребителей образовательных услуг.

Цели внутрифирменной профессиональной подготовки обуславливают его содержание. В. И. Рулевский предлагает содержание внутрифирменного обучения рассматривать через те функции, которые, по его мнению, выполняет внутрифирменная профессиональная подготовка. В число таких функций входят: определение и анализ необходимых для определенной категории работников компании знаний, выявление наиболее приемлемых форм и методов обучения, непосредственная организация внутрифирменного обучения и соответствующее его обеспечение (техническое, материальное, кадровое), мотивация работников на реализацию полученных в результате обучения знаний, оценка результатов обучения [7].

Н. А. Патутина выделяет в структуре содержания внутрифирменного обучения следующие составляющие:

- вводное обучение новых сотрудников, включающее знакомство с компанией, ее историей, этикой, культурой, традициями и принципами деятельности;
- повышение квалификации всех категорий работников (с разной степенью продолжительности, периодичности, регулярности и охвата);
- переобучение персонала на новые профессии и специальности, потребность в которых возникает в связи с модернизацией производства и реструктуризацией [6].

Представленная выше структура содержания внутрифирменного обучения свойственна и НОУ «ЦПК – Татнефть» – учреждению профессионального обучения, осуществляющему подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров нефтегазодобывающей и перерабатывающей отрасли, строительства, транспорта и других смежных отраслей народного хозяйства; подготовку руководителей и специалистов организаций по промышленной, энергетической, радиационной безопасности, охране труда, гигиене труда и промышленной санитарии. Обучение в центре ведется по 225 профессиям и направлениям.

Для реализации такого содержания внутрифирменной профессиональной подготовки НОУ «ЦПК – Татнефть» владеет уникальной учебной базой: 29 учебных классов, 15 препараторских, 9 лабораторий, 9 мастерских, оснащенных наглядными пособиями, оборудованием и инструментами. В учебный процесс внедрены современные средства обучения, компьютеризированные тренажеры-имитаторы бурения, капитального ремонта скважин и ручной дуговой сварки.

**Резюме.** Таким образом, анализ ряда исследований и собственный опыт организации работы в НОУ «ЦПК – Татнефть» показал, что:

- внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства может быть представлена как управляемая система, включающая все виды обучения, предоставляемые организацией для подготовки и повышения квалификации сотрудников данного производства, организуемая на базе корпоративного образовательного центра с привлечением собственных и внешних преподавателей; строится с учетом

специфики технологического производства, а именно высокой степени автоматизации и механизации, бесперебойности технологических процессов, а также ориентирована на потребности организации и на достижение поставленных перед ней целей;

– содержанием внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологических производств выступают общие и профессиональные знания, профессиональные, коммуникативные и управленческие навыки, т. е. те составляющие компетентности, которые наблюдаемы, измеряемы и подвержены изменениям в относительно короткое время.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Акимов, А. В.* Менеджмент XXI века. Внутрифирменное обучение персонала / А. В. Акимов // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2011. – № 2. – С. 36–42.
2. *Балунова, С. А.* Модель профессиональной подготовки техника-программиста в системе среднего профессионального образования / С. А. Балунова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2012. – № 3 (75). – С. 13–20.
3. *Дубиненкова, Е. Н.* Внутрифирменное обучение как фактор формирования организационной культуры предприятия малого бизнеса : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03 / Е. Н. Дубиненкова. – Ярославль, 2004. – 24 с.
4. *Лазарева, И. А.* Внутрифирменное обучение в системе стратегического развития ресурсов пенсионного фонда Российской Федерации / И. А. Лазарева [Электронный ресурс] // Информационная среда образования и науки. – 2012. – № 7. – Режим доступа: <http://ison.iioqao.ru>.
5. *Моисеенко, С. А.* Внутрифирменное обучение специалистов вневедомственной охраны как ресурс их профессионального развития : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / С. А. Моисеенко. – Кемерово, 2005. – 22 с.
6. *Патутина, Н. А.* Внутрифирменное обучение как основная форма реализации корпоративного образования / Н. А. Патутина [Электронный ресурс] // Науковедение. – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://publ.naukovedenie.ru>.
7. *Рулевский, В. И.* Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения персонала субъекта предпринимательства / В. И. Рулевский // Научный вестник МГИИТ. – 2010. – № 6. – С. 118–123.
8. *Самсоненко, Е. В.* Педагогическая организация процесса обучения рабочих кадров в условиях ресурсного центра предприятия : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. В. Самсоненко. – Великий Новгород, 2008. – 20 с.
9. *Симбирева, А. Л.* Внутрифирменное обучение: теория и практика осознанной необходимости [Электронный ресурс] / А. Л. Симбирева. – Режим доступа: <http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/28>.