

УДК 377.354

**ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ,
СПОСОБСТВУЮЩИХ ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА
ВНУТРИФИРМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**THEORETICAL JUSTIFICATION OF ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL
CONDITIONS PROMOTING IMPROVEMENT OF QUALITY
OF INTRACORPORATE PROFESSIONAL EDUCATION**

В. В. Кириллов, М. Б. Кожанова

V. V. Kirillov, M. B. Kozhanova

*ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет
им. И. Я. Яковлева», г. Чебоксары*

Аннотация. Статья посвящена проблеме совершенствования процесса внутрифирменного профессионального образования. На основе анализа работ ряда исследователей представлено современное состояние проблемы, выявлены и теоретически обоснованы организационно-педагогические условия, способствующие повышению качества внутрифирменной подготовки. Одним из центральных условий является определение содержания программы обучения на основе модели профессиональной компетенции и результатов диагностики работников и организации.

Abstract. The article is devoted to the problem of improvement of process of intracorporate professional education. On the basis of the analysis of works of a number of researchers the current state of the problem is presented, the organizational and pedagogical conditions promoting improvement of quality of intracorporate training are revealed and theoretically justified. One of the central conditions is determining the content of training program basing on the model of professional competence and the results of diagnostics of workers and company.

Ключевые слова: *внутрифирменное профессиональное образование, внутрифирменная подготовка работников, внутрифирменное обучение, организационно-педагогические условия.*

Keywords: *intracorporate professional education, intracorporate training of workers, intracorporate training, organizational and pedagogical conditions.*

Актуальность исследуемой проблемы. Внутрифирменное обучение является одним из элементов целостной системы профессионального образования. Оно помогает организации (предприятию, фирме и пр.) наиболее эффективно отвечать на вызовы современного мира, на изменения, происходящие в экономике и социуме. Так, А. В. Ковалев видит создание внутрифирменной системы обучения и повышения квалификации как одно из действенных мер обеспечения в условиях рыночной экономики постоянного роста производительности труда и профессионализма [12]. С. Н. Иванова отмечает, что компенсировать недостатки традиционных форм обучения и поддерживать должный уровень компетентности работников помогают программы внутрифирменного обучения персона-

ла [10]. Об этом же говорит и Л. В. Арбузова. Профессиональную подготовку в образовательных подразделениях организаций она рассматривает в качестве составной части профессионального обучения, целью которого является достижение и поддержание такого уровня квалификации работников, который обеспечивал бы эффективную, надежную и безопасную работу предприятия [2]. Таким образом, правильно построенное внутрифирменное профессиональное образование должно обеспечивать организации конкурентоспособность. Следовательно, необходимо выявить те организационно-педагогические условия, которые будут способствовать повышению качества внутрифирменного профессионального образования работников. Решение обозначенной проблемы и стало целью данной работы.

Материал и методика исследований. Нами были проанализированы работы ряда ученых, исследовавших пути совершенствования процесса внутрифирменного профессионального образования, проведены синтез, сравнение, сопоставление полученного теоретического материала и сделан определенный вывод.

Результаты исследований и их обсуждение. К числу основных методов внутрифирменного обучения в расширенном смысле А. В. Кирьянов относит лекции, деловые игры, семинары, метод усложняющих заданий, занятия по разбору практических ситуаций, самообучение, моделирование, корпоративные и психологические тренинги, ученичество и наставничество, ротацию, инструктаж, делегирование полномочий и др. [11].

А. В. Акимовым проведен анализ современных методов внутрифирменного обучения в России и сделан вывод, что их спектр очень широк и многообразен [1]. В целом же эти методы могут быть сгруппированы, отмечает В. Р. Веснин, в шесть основных форм обучения, выстроенных в достаточно стройную систему: самообучение, обучение в процессе работы, очное (или аудиторное) обучение, синхронизированное (или дистанционное) электронное обучение, асинхронизированное электронное обучение, смешанное обучение [6].

Рассмотрим плюсы и минусы представленных форм. К преимуществам самообучения можно отнести, прежде всего, свободу выбора места и времени занятий работником, однако существенным недостатком данной формы является то, что такое обучение требует высокой мотивации со стороны работника, что не всегда можно отметить, а потому требуется разрабатывать и проводить специальные мероприятия по повышению мотивации обучающегося. Значительными преимуществами обучения на рабочем месте является сохранность формальных и неформальных отношений. Такое обучение укрепляет командный дух, не требует выделения дополнительного рабочего времени. При организации очного (аудиторного) обучения необходимо в одном помещении собрать всех работников, которым необходима профессиональная подготовка, у сотрудников должно быть достаточно времени для учебы, кроме того, обучение зависит от качества подготовки преподавателя – это все относится к недостаткам данной формы образования. Синхронизированное электронное внутрифирменное обучение позволяет охватить большое количество обучающихся, даже отдаленных филиалов фирмы, установить с ними живое общение, однако такое обучение требует отличной технической оснащенности, как правило, дорогостоящим оборудованием, а также предполагает одновременный отрыв определенного количества сотрудников от работы. Среди преимуществ асинхронизированного электронного обучения, в отличие от синхронизированного, можно назвать свободу в выборе места и времени занятий. Смешанное обучение позволяет пользоваться индивидуальным набором методов донесения и подачи материала.

К числу важных моментов эффективной организации внутрифирменного обучения Д. А. Шендрик относит создание условий для приобретения определенных знаний сотрудниками в соответствии с их личными желаниями и нуждами, обеспечение как можно более широкого доступа слушателей к знаниям. Исследователем подчеркивается, что для того, чтобы обучающиеся могли самостоятельно выбрать наиболее удобный способ получения знаний, необходимо обеспечить достаточно широкий выбор содержания и форм обучения. А для того, чтобы удовлетворить любой познавательный интерес работников, необходимо обеспечить и большую гибкость форм внутрифирменного обучения [17].

С критикой существующих форм организации внутрифирменного профессионального образования выступает В. А. Саакова. Ею отмечается, что сложившиеся научно обоснованные подходы к организации внутрифирменной профессиональной подготовки не соответствуют потребностям современного рынка труда. В итоге, делает заключение исследователь, назрела потребность использовать иные, активные формы организации внутрифирменного обучения для выработки соответствующих профессиональных навыков, такие как семинары, тренинги и др. [14].

О необходимости создания новых форм организации внутрифирменного обучения заявляет и Ю. С. Зубов. Проведенное им исследование современных технологий, используемых в процессе внутрифирменной подготовки в книготорговой сфере, выявило, что наилучшим способом организации внутрифирменного обучения является конструирование специфических форм обучения, преимущественно комплексных, создаваемых применительно к конкретным нуждам книготорговых организаций. Исследователем установлено, что формы и содержание образовательных технологий, используемых во внутрифирменном обучении, должны содержать теоретические знания по проблемам книготорговой отрасли, быть ориентированы на формирование профессиональных навыков, а также на личное и коммуникационное совершенствование специалиста. Поэтому, по мнению Ю. С. Зубова, основанием интегральных внутрифирменных программ должна являться многокомпонентная образовательная программа тренингового типа, имеющая выраженный психолого-коммуникативный акцент [9].

О тренинге как наиболее результативном из всех методов профессиональной подготовки говорит и П. С. Федорова, объясняя это тем, что только эффективный тренинг способен дать человеку новые навыки. Тренинговые программы выполняют три основные функции: ликвидируют разрыв между навыками сотрудников и требованиями к должности; формируют корпоративную компетенцию работников; решают актуальные задачи компании [16].

Разрабатывая методику внутрифирменного производственного обучения персонала для нефтяной отрасли Республики Татарстан, С. Ф. Бродский учитывал, что профессиональные умения и навыки формируются у обучающихся на конкретных рабочих местах буровых установок, где нефтяники проходят производственную практику. Но поскольку большинство технологических процессов непрерывно, а автоматические системы работают достаточно надежно, то обучающиеся чаще всего пассивно наблюдают за ходом технологического процесса. Поэтому исследователем было предложено при подготовке специалистов предприятий бурения и ремонта скважин использовать компьютерные тренажеры, которые отвечали бы определенным педагогическим требованиям. Во-первых, тренажер должен обеспечивать формирование у работников сложных производственных умений, так как именно они приобретают большое значение в связи с техническим перевооружением нефтяной отрасли. Во-вторых, тренажер должен предоставлять обучающе-

муся возможность контролировать себя в процессе обучения (констатирующий самоконтроль) и результаты своих действий (корректирующий самоконтроль) по трем основным показателям: верной последовательности и точному способу выполнения трудовых операций и их отдельных элементов; соответствию оперативного образа осуществляемой операции мысленному образу операции, предусмотренной технологическим регламентом; затраченному времени. В-третьих, обучение на тренажере должно обеспечивать обучающемуся постепенный переход от менее сложных действий к более сложным, от одних форм самоконтроля к другим. В-четвертых, формируемые на тренажере навыки должны по своему психологическому строению соответствовать настоящим рабочим навыкам [5].

Вызывают определенный интерес работы, связанные с определением структуры и содержания программ внутрифирменного профессионального образования. Рассмотрим некоторые из них.

Исследователем Е. Н. Дубиненковой предложен модульный подход к внутрифирменному обучению, что позволяет иметь конкретный результат образовательной деятельности на каждом этапе реализации обучения. Каждый модуль при этом имеет собственные методы, отвечающие технологическим задачам. Так, проблемно-целевой модуль, включающий следующие задачи: анализ проблем и особенностей организационной культуры предприятия, выяснение потребностей, постановка образовательных задач, выделение субъектов внутрифирменного обучения, – предусматривает использование таких методов, как анкетирование, интервьюирование, проблемно-целевой семинар. Определение правовых, экономических, социально-психологических и организационных (планы, программы, рабочие тетради, пособия) основ взаимодействия психолога-консультанта и обучающихся организации происходит через консультирование (организационно-программный модуль). Достижение образовательных задач, связанных с повышением компетентности и изменением отношений, реализуется через активные формы социально-психологического обучения и создание программ профессионально-личностного роста (исполнительский модуль). Оценка эффективности результатов обучения реализуется через написание и обсуждение отчетов, проведение круглых столов, консультирование (рефлексивно-оценочный модуль) [8].

Д. Г. Мирошиным проведен анализ работ российских и зарубежных исследователей, в ходе которого было установлено, что сущность модульного обучения можно рассматривать как обучение деятельности путем последовательного выполнения элементов этой деятельности. В ходе изучения особенностей модульного обучения и его возможностей для подготовки персонала в условиях реальной профессиональной деятельности исследователь пришел к заключению о целесообразности его использования в условиях учебных центров предприятий для подготовки рабочих кадров. В основу содержания обучения была положена модель профессиональной компетенции. Основанием для наполнения содержания автономных модульных блоков, которые включали пакеты учебных элементов, явились выделенные ключевые компетенции и метапрофессиональные качества личности [13].

Программа внутрифирменного профессионального образования, отмечает Ю. В. Всемирова, может быть эффективной, если строится на основе результатов всесторонней диагностики работников и организации. Программа должна быть направлена на повышение профессиональной компетентности, формирование позитивной мотивации к профессиональной деятельности, оптимизацию организационных условий работы [7].

П. А. Трифонова дополняет, что разработка программы внутрифирменного обучения в рамках процессно-компетентностного подхода должна по своей сути учитывать характеристики взрослых как учащихся, среди которых большое значение имеют: восприятие себя, практический опыт, готовность к обучению, осознание возможностей практического применения изучаемого материала для решения своих актуальных практических задач. Исследователями установлено, что взрослый испытывает глубокую потребность в самостоятельности и самоуправлении и выполняет активную роль в процессе обучения и определения его параметров. Роль преподавателя заключается в большей степени в поддержке и создании необходимых условий саморазвития. Подводя итог, П. А. Трифонова выделяет существенные критерии различия традиционного подхода к обучению и подхода, направленного на развитие самомотивации, среди которых: ориентация на самостоятельные формы поисковой активности, наличие домашних заданий как обязательной части процесса обучения, высокая степень самостоятельности в освоении нового материала, максимальная включенность участников в процесс составления программы обучения [15].

С. А. Балунова отмечает, что профессиональное образование должно проходить в информационно-образовательной среде, потому что она вариативна, а это позволяет каждому обучающемуся построить свою индивидуальную образовательную траекторию в освоении профессии [4]. О предоставлении возможности каждому обучающемуся получать профессиональную подготовку по индивидуальному маршруту говорит и Ю. Л. Бадаев. При этом важно, что обучающемуся предоставляется возможность выбора скорости продвижения по образовательному маршруту, обеспечивается преемственность образовательных программ и их взаимосвязь с профессиональными функциями работника. Основными организационно-педагогическими условиями эффективной деятельности внутрифирменного профессионального образования являются подготовка работников в соответствии с данными о перспективных направлениях развития профессии и разработка образовательных маршрутов на основе изучения динамики развития самой организации, предприятия, фирмы [3].

Резюме. Таким образом, теоретическое исследование, проведенное на основе анализа ряда научных работ, показало, что повышению качества внутрифирменного профессионального образования, обеспечивающего развитие профессиональной компетентности работников, способствуют такие организационно-педагогические условия, как:

- конструирование специализированных комплексных форм обучения, создаваемых применительно к конкретным нуждам технологического производства и обеспечивающих работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний;
- определение содержания программы обучения на основе модульного подхода, модели профессиональной компетенции и результатов диагностики работников и организации;
- применение практико-ориентированного обучения с использованием тренажеров и образовательной программы тренингового типа, интегрирующей элементы иных образовательных методов.

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. *Арбузова, Л. В.* Подготовка специалистов, не имеющих педагогического образования, к преподавательской деятельности средствами повышения квалификации: на примере внутрифирменных образовательных подразделений : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Л. В. Арбузова. – Новосибирск, 2007. – 22 с.
3. *Бадаев, Ю. Л.* Развитие системы внутрифирменной подготовки и переподготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ю. Л. Бадаев. – М., 2009. – 24 с.
4. *Балунова, С. А.* Информационно-образовательная среда подготовки ИТ-специалистов в системе среднего профессионального образования / С. А. Балунова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2012. – № 2 (74). – С. 7–11.
5. *Бродский, С. Ф.* Методика внутрифирменного производственного обучения персонала с использованием компьютерного тренажера-имитатора: на примере нефтяной отрасли Республики Татарстан : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / С. Ф. Бродский. – Казань, 2004. – 22 с.
6. *Веснин, В. Р.* Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2007. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/147037/>
7. *Всемирнова, Ю. В.* Социально-психологические механизмы формирования профессиональной компетентности менеджеров по продажам в условиях внутрифирменного обучения : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03 / Ю. В. Всемирнова. – Ярославль, 2007. – 24 с.
8. *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.
9. *Зубов, Ю. С.* Современные педагогические технологии внутрифирменной профессиональной подготовки специалистов отрасли книжного дела : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ю. С. Зубов. – М., 2006. – 23 с.
10. *Иванова, С. Н.* Программы внутрифирменного обучения персонала и оценка их эффективности : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / С. Н. Иванова. – М., 2002. – 25 с.
11. *Кирьянов, А. В.* Повышение эффективности внутрифирменного обучения персонала промышленного предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. В. Кирьянов. – М., 2005. – 25 с.
12. *Ковалев, А. В.* Формирование эффективного организационного поведения на основе внутрифирменной системы повышения квалификации руководящих кадров : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. В. Ковалев. – СПб., 2007. – 17 с.
13. *Мирошин, Д. Г.* Организационно-педагогические условия формирования профессиональной компетенции рабочих в учебных центрах предприятий : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Д. Г. Мирошин. – Екатеринбург, 2004. – 27 с.
14. *Саакова, В. А.* Профессиональный тренинг как форма организации внутрифирменного обучения специалистов по сервису и туризму : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / В. А. Саакова. – Калининград, 2008. – 23 с.
15. *Трифонова, П. А.* Мотивация как фактор реализации процессно-компетентностного подхода к внутрифирменному обучению : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / П. А. Трифонова. – Ярославль, 2011. – 25 с.
16. *Федорова, П. С.* Оптимизация социально-психологической адаптации молодых специалистов через организацию внутрифирменного обучения : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03 / П. С. Федорова. – Ярославль, 2007. – 24 с.
17. *Шендриков, Д. А.* Внутрифирменное обучение персонала и пути повышения его эффективности : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Д. А. Шендриков. – М., 2001. – 24 с.