

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Кашина С.Г.

ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», Казань, Россия (420043, г. Казань, ул. Зеленая, д. 1), e-mail: kashina@kgasu.ru

В статье раскрыта сущность внутрифирменного обучения как процесса повышения качества профессиональной подготовки кадровых ресурсов посредством совершенствования взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности, обеспечивающем конкурентоспособность фирмы. Выявлены структурообразующие компоненты внутрифирменного обучения: проектирование и реализация инновационных образовательных программ на базе предприятий на основе партисипативного подхода; организация неформального обучения, подразумевающего предоставление образовательных услуг, выходящих за рамки официальных образовательных программ, но обеспечивающих удовлетворение познавательных потребностей рабочих и специалистов, на основе андрагогического подхода; включение неформального профессионального обучения, предусматривающего усвоение конкретных знаний, умений, навыков, исходя из требований специальности, стандартов квалификации, занимаемой должности или исполняемых служебных обязанностей, посредством выполнения индивидуальной познавательной деятельности в ходе повседневного профессионального труда, на основе акмеологического подхода; формирование профессионально успешной личности рабочих и специалистов, на основе личностно-деятельностного подхода.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, качество профессиональной подготовки, кадровые ресурсы, инновационные образовательные программы на базе предприятий, неформальное обучение, информальное обучение, профессионально успешная личность, взаимодействие субъектов организаций единой отраслевой направленности, конкурентоспособность фирмы.

THE NATURE AND CONTENT OF IN-HOUSE TRAINING

Kashina S.G.

Kazan State University of Architecture and Engineering, Kazan, Russia (420043, Kazan, street Green, 1), e-mail: kashina@kgasu.ru

The article reveals the essence of in-house training as a process of improving the quality of training of human resources, through better interaction among industrial, educational and scientific organizations with a single industry focus, to ensure the competitiveness of the company. Elucidated structural elements of in-house training: design and implementation of innovative educational programs on the basis of the enterprises on the basis of a participatory approach; organization of informal learning, which implies the provision of educational services beyond the formal educational programs and ensuring the satisfaction of cognitive needs of workers and specialists, based on the andragogical approach; including informal vocational training, providing mastering specific knowledge and skills, based on the requirements of a degree, qualification standards, position or performance of official duties by performing individual learning activities in the course of everyday professional work, on the basis of akmeologicheskogo approach; formation of professionally successful individual workers and professionals, on the basis of student-activity approach.

Keywords: in-house training, quality of training, human resources, innovative educational programs on the basis of enterprises, non-formal learning, informal learning, professionally successful person, between subjects organizations with a single industry focus, competitive firms

Благосостояние страны, ее граждан зависит от многих факторов, в числе которых – уровень развития профессиональной подготовки кадров. В Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы отмечено, что составляющей государственной политики в сфере образования многих стран стала реализация программ формирования систем непрерывного образования, предусматривающих обучение на протяжении всей жизни – life-long learning. Это

обусловлено тем, что конкуренция стран в экономической области сводится к борьбе за первенство в области науки и техники, следовательно, конкуренции в области подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов, компетентных в сфере решения системных практических задач. В условиях развития мировой экономики, с одной стороны, неизбежно повышается конкуренция на рынке труда, растет трудовая мобильность, а, с другой, – в свете развития технологий происходит быстрое устаревание профессий, возрастает необходимость приобретения новых компетенций, востребованных на рынке труда. Поэтому профессиональное образование должно осуществляться в рамках профессиональной деятельности и создавать базу для обучения на протяжении всей жизни. Обучение на протяжении всей жизни как парадигма профессионального образования, отражает как растущую роль знаний в обществе (вхождение в «общество, основанное на знаниях»), так и признание необходимости создания условий, обеспечивающих доступ к образованию и реализации потенциала человека в течение всей жизни [5].

В Государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы образование рассматривается как структурообразующий компонент общенациональных инновационных систем и обуславливает включение в совокупность целей Государственной программы обеспечение соответствия качества российского образования меняющимся запросам населения и перспективным задачам российского общества и экономики, посредством формирования гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного профессионального образования и повышения роли работодателей и частного-государственного партнерства в ее развитии. Вышеизложенное и актуализировало разработку качественно новых научно-педагогических основ к организации внутрифирменного обучения как составляющей системы непрерывного профессионального образования.

Цель статьи – определить сущность и содержание внутрифирменного обучения. Условием достижения цели может быть решение следующих задач: уточнить понятие «внутрифирменное обучение» с учетом достижений современной педагогической науки; выявить и научно обосновать структурообразующие компоненты внутрифирменного обучения. Методологию исследования составили диалектическая теория познания; общие диалектические принципы интерпретации целостности как единства многообразия. В процессе исследования были использованы теоретические (научный анализ специальной литературы, изучение и обобщение педагогического опыта) и социолого-педагогические (наблюдение, анализ случая) методы.

Результаты исследования. Сущность внутрифирменного обучения состоит в процессе повышения качества профессиональной подготовки кадровых ресурсов

посредством совершенствования взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности, обеспечивающем конкурентоспособность фирмы. Выяснено, что структурообразующие компоненты внутрифирменного обучения составляют: проектирование и реализация инновационных образовательных программ на базе предприятий, организация неформального обучения, включение неформального профессионального обучения, формирование профессионально успешной личности рабочих и специалистов.

Установлено, что основанием проектирования и реализации инновационных образовательных программ на базе предприятий, направленных на профессиональную (пере)подготовку конкурентоспособных рабочих и специалистов, выступает партисипативный подход. Понятие «партисипативность» соотносится с такими терминами, как «участие», «соучастие», «вовлеченность». Партисипативный подход обуславливает рассмотрение содержания инновационных образовательных программ как проект инновационной образовательной деятельности на основе сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности [10]. А реализацию инновационных образовательных программ на базе предприятий как системную целостность вертикальных (нормативно-правовых, организационно-управленческих, информационно-аналитических, финансово-экономических) и горизонтальных (концентрация ресурсов, научно-методическое обеспечение, координация процесса внутрифирменной подготовки) механизмов сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности. Выяснено, что проектирование и реализация инновационных образовательных программ на базе предприятий на основе партисипативного подхода обеспечивает следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

- продуктивный характер содержания инновационных образовательных программ усиливается при условии оптимизации горизонтальных структур сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности [4];

- совершенствование структуры инновационных образовательных программ на базе предприятий достигается при условии их проектирования и реализации по различным логическим основаниям (научно-методическим, информационно-коммуникативным, организационно-административным, психолого-педагогическим) [7];

- эффективность проектирования инновационных образовательных программ на базе предприятий возрастает при условии отбора учебного материала с учетом

образовательных потребностей работников и особенностей производственных процессов и ситуаций;

- системность, согласованность, последовательность реализации инновационных образовательных программ достигается при условии совершенствования вертикальных структур сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности [8];

- обновление форм и методов ведомственно-отраслевой профессиональной подготовки квалифицированных рабочих и специалистов достигается при условии организации конкурсов социально-образовательных инициатив и развития вариативных форм социального партнерства и государственно-общественных структур в системе внутрифирменного обучения [1];

- конструктивность сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности, усиливается при условии их устойчивой направленности на получение кумулятивного эффекта внутрифирменного обучения;

- установление постоянных и устойчивых взаимосвязей между всеми субъектами производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности достигается при условии их успешного позиционирования в регионе и сфере экономической деятельности [2];

- успешность информационно-образовательного взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности достигается при условии установления продуктивных связей и многосторонних отношений в процессе внутрифирменного обучения и устойчивой направленности руководства фирмы на совершенствование кадровых ресурсов [9];

- результативность организации профессионально-образовательных процессов, направленных на создание человеческого капитала и задающих характер социально-экономической жизни региона, возрастает при условии оптимизации функций органов управления дополнительным профессиональным образованием различной компетенции по всей «управленческой вертикали» [3].

Установлено, что организация неформального обучения подразумевает предоставление образовательных услуг, выходящих за рамки официальных образовательных программ, но обеспечивающих удовлетворение познавательных потребностей рабочих и специалистов. Основанием организации неформального обучения может быть андрагогический подход, рассматривающий взрослого человека как индивида, осознающего свои образовательные потребности и способного сознательно их

удовлетворить в процессе деятельности. Выяснено, что организация неформального обучения на основе андрагогического подхода обеспечивает следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

- результативность организации неформального обучения возрастает при условии проявления всеми субъектами производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности социально-образовательных инициатив по подготовке компетентных, конкурентоспособных работников и формированию личности, эффективно участвующей в социально-экономической жизни;

- оптимизация процесса осознания и удовлетворения познавательных потребностей рабочими и специалистами усиливается при условии обеспечения всем работникам равного доступа к полноценному профессиональному образованию в соответствии с их индивидуальными склонностями;

- совершенствование у рабочих и специалистов способности сознательно удовлетворить образовательные потребности в процессе профессиональной деятельности достигается при условии принятия субъектами производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности добровольных обязательств по позитивному изменению качественных параметров работников фирмы;

- эффективность внутрифирменного обучения повышается при условии вовлеченности полученных неформальных знаний, умений, навыков в процесс освоения официальных образовательных программ в виде готовых алгоритмов действий;

- результативность обеспечения удовлетворения познавательных потребностей рабочих и специалистов достигается при условии постоянного обращения к их профессиональному опыту.

Выяснено, что неформальное профессиональное обучение предусматривает усвоение конкретных знаний, умений, навыков, исходя из требований специальности, стандартов квалификации, занимаемой должности или исполняемых служебных обязанностей, посредством выполнения индивидуальной познавательной деятельности в ходе повседневного профессионального труда. Установлено, что основанием неформального профессионального обучения может быть акмеологический подход, предусматривающий формирование образовательно-профессиональных потребностей у рабочих и специалистов, учет их индивидуальных склонностей в процессе повышения профессионализма. Выяснено, что включение неформального профессионального обучения во внутрифирменное обучение на основе акмеологического подхода обеспечивает следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

- эффективность формирования устойчивой направленности рабочих и специалистов на собственную активность в процессе повышения качества профессиональной подготовки и обеспечения конкурентоспособности на рынке труда повышается при условии оптимизации направлений внутрифирменного обучения рабочих и специалистов;

- ускорение процесса интеллектуализации труда с целью повышения значения самостоятельности мышления и творческой деятельности инициативных рабочих и специалистов достигается при условии построения их индивидуальных траекторий внутрифирменного обучения;

- оптимизация подготовки профессионально мобильных, инициативных рабочих и специалистов, обладающих креативным мышлением и способных к принятию оптимальных решений, творческой деятельности, эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готовых к обучению на протяжении всей жизни, усиливается при условии определения методов интегрированного и дифференцированного воздействия на задатки их личности, стимулирования развития свойств субъектности;

- совершенствование процесса формирования у рабочих и специалистов способности к воспроизводству полученных знаний в профессиональной деятельности и генерации новой информации, а также усвоения умений и навыков абстрактно-аналитической деятельности достигается при условии освоения ими конкретных знаний, умений, навыков, исходя из требований специальности, стандартов квалификации, занимаемой должности или исполняемых служебных обязанностей;

- результативность образования у рабочих и специалистов индивидуальных целостных структур знаний, умений, навыков, опыта профессиональной деятельности, возрастает при условии определения их профессиональной компетентности как личностной характеристики;

- общность ценностей, обуславливающих интеграцию компонентов внутрифирменного обучения и дифференциацию содержания внутрифирменного обучения в соответствии социально-профессиональными ролями рабочих и специалистов достигается при условии системной целостности между компонентами педагогического процесса и индивидуальными склонностями и образовательными потребностями рабочих и специалистов.

Формирование профессионально успешной личности рабочих и специалистов предполагает образование установки на активное, компетентное, эффективное участие в жизнедеятельности фирмы. Теоретическим основанием формирования профессионально успешной личности рабочих и специалистов может быть личностно-деятельностный подход, предусматривающий субъектно-ориентированную организацию учебной деятельности,

посредством решения обучаемым специально подобранных учебных задач разной сложности и проблематики. Выяснено, что формирование профессионально успешной личности рабочих и специалистов на основе личностно-деятельностного подхода обеспечивает следующие структурные взаимосвязи между компонентами внутрифирменного обучения:

- действенность развития личностно-профессиональных качеств (способностей, реактивности, активности, сензитивности, эмоциональности) рабочих и специалистов, обуславливающих успешное включение в пространство межличностных связей и освоение навыков преодоления конфликтов, повышается при условии достижения работниками высокого уровня профессиональной компетенции;

- эффективность формирования устойчивой направленности личности на достижение поставленных целей повышается при условии достижения стабильности успеха в профессиональной деятельности;

- оптимизация процесса развития индивидуальности, отражающей континуально-иерархическую взаимосвязь психосоматических (темперамента, задатков, физических особенностей), социальных (направленности, способностей, волевых качеств), рефлексивно-ситуационных (характера, способности слышать и понимать других, предвидеть их действия, контролировать свои и чужие эмоции, формировать и мотивировать установку на достижение цели, умения принимать правильное решение) образований усиливается при условии активности работников в освоении инновационных образовательных программ на базе предприятий [6];

- совершенствование индивидуального стиля профессиональной деятельности как системы психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности, достигается при условии направленности работников на повышение качества профессиональной подготовки;

- результативность организации индивидуальных, парных, групповых форм занятий, выступающих фактором карьерного роста и жизненного успеха работников, возрастает при условии ориентации на самостоятельную творческую деятельность обучаемых, определяющую их отношение к социально-экономической действительности;

- актуализация условий для добровольного и заинтересованного участия работников во внутрифирменном обучении и повышении своей конкурентоспособности увеличивается при условии достижения согласованности действий субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности по повышению качества их профессиональной подготовки;

- эффективность формирования профессионально успешной личности рабочих и специалистов повышается при условии продвижения эффективных образовательных практик, характеризующихся вариативностью и разноуровневостью содержания.

Результаты исследования. В Государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы определено, что миссия образования состоит в оптимизации социально-культурной и экономической модернизации страны посредством обеспечения доступности качественных образовательных услуг на протяжении жизни каждого человека. Изменения в социально-экономической сфере общественной жизни, быстрая смена производственных технологий предполагают изменение приоритетов внутрифирменного обучения, ориентацию на повышения качества внутрифирменной подготовки рабочих и специалистов.

Список литературы

1. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б. Научно-методические рекомендации по оценке качества и доступности государственных и муниципальных услуг // Общество: политика, экономика, право. – 2013. – Выпуск № 4 // [Электронный ресурс]. URL: <http://dom-hors.ru/issue/per/2013-4/lunev-pugacheva.pdf> (дата обращения: 03.09.2014).
2. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Сущностная характеристика регионального рынка услуг // Концепт. – 2013. – № 12 (декабрь). – ART 13260. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/13260.htm>. – Гос. рег. Эл No ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X. (дата обращения: 23.09.2014)
3. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Стратегии и тенденции развития муниципальной системы образования // Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Стратегии и тенденции развития муниципальной системы образования // Концепт. – 2014. - № 03 (март). – ART 14060. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14060.htm>. – Гос. рег. Эл No ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X. (дата обращения: 23.09.2014)
4. Лунев А.Н., Пугачева Н.Б., Стуколова Л.З. Формы интеграции субъектов регионального рынка профессиональных образовательных услуг // Концепт. – 2014. - № 01 (январь). – ART 14012. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/14012.htm>. – Гос. рег. Эл No ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X. (дата обращения: 23.09.2014).
5. Мухаметзянова Г., Минкина Г., Пугачева Н. ДПО – основа профессиональной мобильности и социальной защищенности // Высшее образование в России. – 2007. - № 7. – С. 83-87.
6. Пугачева Н.Б. Профессионально-культурная компетентность выпускников – показатель качества воспитания в профессиональной школе // Профессионально-культурная

компетентность – показатель качества воспитания в профессиональной школе // Известия Южного федерального университета. Педагогические науки. – 2008. - № 11. – С. 183-188.

7. Пугачева Н.Б. Управление муниципальной системой образования: теоретические основы // Известия Российской академии образования. – 2010. - № 1. – С. 71-83.

8. Пугачева Н.Б. Форсайт как составляющая управления современным профессиональным образованием // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2010. - № 2. – С. 65-69.

9. Пугачева Н.Б. Закономерности и условия формирования кластеров // Актуальные проблемы экономики и права. – 2007. - № 4. – С. 16-25.

10. Пугачева Н.Б. К вопросу об инновационном проектировании // Школьные технологии. – 2003. - № 3. – С. 111.

Рецензенты:

Пугачева Н.Б., д.п.н., профессор, профессор кафедры производственной безопасности и права ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань;

Сафин Р.С., д.п.н., профессор, профессор кафедры профессионального обучения и педагогики ФГБОУ ВПО «Казанский государственный архитектурно-строительный университет», г. Казань.