

## ТИПЫ И ФУНКЦИИ АДАПТАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ 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](mailto:kashina@kgasu.ru)*

В статье уточнено понятие адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения, как системной целостности внешних и внутренних резервов, обеспечивающих повышение профессионализма работников и рост конкурентоспособности фирмы; выявлены типы адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения: нормативно-правовые, устанавливающие и регламентирующие права и гарантии работников на внутрифирменное обучение в области безопасности труда; научно-методические, обеспечивающие реализацию научных исследований в области безопасности труда в процессе проектирования и реализации инновационных образовательных программ на базе предприятий; виртуально-образовательные, обеспечивающие информационную поддержку, доступность дистанционных образовательных услуг в области безопасности труда, а также возможность асинхронного индивидуального внутрифирменного обучения; индивидуально-типологические особенности личности работника, способствующие осознанию образовательно-профессиональных потребностей, формированию и развитию способности сознательно их удовлетворить в процессе деятельности, включающие биологический, социальный, соматический компоненты и характер. Выяснены функции адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения: нормативная, методологическая, методическая, коммуникативная, фасилитационная.

Ключевые слова: адаптационные ресурсы внутрифирменного обучения, профессионализм работников, конкурентоспособность фирмы, права и гарантии работников на внутрифирменное обучение, безопасность труда, инновационные образовательные программы на базе предприятий, асинхронное индивидуальное внутрифирменное обучение, индивидуально-типологические особенности личности работника, образовательно-профессиональные потребности, функции адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения.

## TYPES AND FUNCTIONS OF ADAPTIVE RESOURCES 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](mailto:kashina@kgasu.ru)*

The article clarified the concept of adaptive resources in-house training, as the system integrity of external and internal resources that enhance the professionalism of employees and increase the competitiveness of the firm; identified the types of adaptive resources in-house training, including: legal, establishing and regulating the rights and guarantees of workers on in-house training in the field of occupational safety; scientific methods to ensure the implementation of research in the field of safety in the design and implementation of innovative educational programs on the basis of the enterprises; virtual-educational, providing information, support remote access to educational services in the field of safety, as well as the possibility of induction of individual in-house training; individually-typological features of the individual worker, promoting awareness of the educational and professional needs, the formation and development of the ability to consciously meet them in the normal course of business, including biological, social, and somatic components of character. Clarified the function of adaptive resources in-house training: normative, methodological, methodical, communicative, facilitation.

Keywords: adaptation resources in-house training, professional employees, the competitiveness of the company, the rights and guarantees of workers to in-house training, safety, innovative educational programs on the basis of the enterprises, asynchronous individual in-house training, individually-typological features of the individual worker, educational and professional needs, the functions adaptive resources in-house training.

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, создания отраслевых образовательных кластеров [9] и повышения роли работодателей и частно-государственного партнерства в ее развитии.

Цель статьи - дать характеристику типов и функций адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения. Условием достижения цели может быть решение следующих задач: уточнить понятие «адаптационные ресурсы внутрифирменного обучения»; выявить типы и функции адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения; выяснить функции адаптационных ресурсов 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.** Под адаптационными ресурсами внутрифирменного обучения мы понимаем системную целостность внешних (средств, форм, методов повышения качества профессиональной подготовки кадровых ресурсов) и внутренних (индивидуально-типологических особенностей личности работника) резервов, обеспечивающих повышение профессионализма работников и рост конкурентоспособности фирмы [2]. Исходя из содержания адаптационных ресурсов, можно выделить следующие типы и виды.

Первый тип - нормативно-правовые ресурсы [4], устанавливающие и регламентирующие права и гарантии работников на внутрифирменное обучение в области безопасности труда, включающие международные нормативно-правовые акты, конституционные и федеральные законы, региональные, отраслевые и локальные нормативно-правовые акты, включающие положения, инструкции и т.п.

Например, в статье 18 Федерального закона Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» констатировано, что право на охрану здоровья обеспечивается и созданием безопасных и благоприятных условий труда. В ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» определены национальная структура системы управления охраной труда, а также национальный стандарт, устанавливающий порядок добровольного применения и систематического использования систем управления охраной труда. Для решения задач исследования наибольший интерес

представляет Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций». Представленный в Постановлении Порядок обязателен для исполнения федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления [5], работодателями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, работодателями - физическими лицами, а также работниками, заключившими трудовой договор с работодателем.

Второй тип адаптационных ресурсов - научно-методические, обеспечивающие реализацию научных исследований в области безопасности труда в процессе проектирования и реализации инновационных образовательных программ [10] на базе предприятий, включающие учебно-программную документацию для организации самостоятельной работы слушателей, интенсификации деятельности преподавателей; научно-методические разработки для информационной поддержки процесса внутрифирменного обучения в области безопасности труда, а также организации мониторинга образовательных услуг [1] в сфере внутрифирменного обучения по безопасности труда.

Автором разработано учебно-методическое пособие «Безопасность труда при строительстве и содержании автомобильных дорог», в котором раскрываются значения, характеристики и параметры зон «влияния» потенциально и постоянно действующих опасных производственных факторов при строительстве, реконструкции, ремонте и содержании автомобильных дорог, способы и методы защиты и безопасного поведения работающих в этих условиях (коллективные и индивидуальные средства защиты). Учебный материал пособия разделен на три модуля в зависимости от уровня подготовки слушателей.

Модуль 1 уровня (в основном для молодых рабочих, не имеющих практики работы на производстве или для рабочих меняющих специфику профессиональной деятельности) включает: первоначальное знакомство с организацией производства дорожных работ с выделением элементов безопасности, посредством мини-плакатов; непосредственное изучение требований безопасности по конкретной специальности; коллоквиум «Запрещенные методы и приемы работ».

Модуль 2 уровня (для рабочих, имеющих опыт производственной деятельности и проходящих повышение квалификации) содержит положения и требования СНиП и других нормативных и инструктивных документов по безопасности труда при строительстве и содержании автомобильных дорог, а также анализ причин производственного травматизма,

несчастных случаев и аварий, имеющих место в дорожном строительстве, в соответствии с действующими инструкциями по безопасности труда.

Модуль 3 уровня (для повторных инструктажей, аттестации и переаттестации специалистов и руководителей) включает ситуационную информацию, представленную на мини-плакатах, учебных фильмах.

Учебно-методическое пособие «Безопасность труда при строительстве и содержании автомобильных дорог» включает:

- мини-плакаты, содержание которых представляет собой аксонометрическое изображение строительной площадки по основным технологическим процессам с обозначением требований и элементов безопасной организации дорожных работ (схем размещения постоянных и временных дорог; зоны санитарно-бытового обслуживания; требований электробезопасности; требований к организации приобъектных складов, их размещению в соответствии с нормами пожарной безопасности и другими нормами; размещения знаков безопасности на территории строительной площадки; размещения средств пожаротушения; организация безопасного производства работ по конкретной специальности);

- знаки безопасности, представленные в качестве самостоятельного материала для изучения ГОСТа 12.4.026-76 «Цвета сигнальные и знаки безопасности»;

- графический материал, включающий общие требования, требования по безопасности труда до начала работы, требования по безопасности труда во время работы, требования по безопасности труда в аварийных ситуациях, требования по безопасности труда при транспортировании, требования по безопасности труда по окончании работы, запрещенные методы и приемы работ.

Выяснено, что применение учебно-методического пособия «Безопасность труда при строительстве и содержании автомобильных дорог» в процессе внутрифирменной подготовки позволяет повысить уровень и качество проведения инструктажей [3]; обеспечить активизацию учебной деятельности слушателей и повысить их познавательный интерес; сформировать у слушателей готовность выполнять работу с соблюдением требований безопасности. Материалы пособия могут быть использованы для оформления рабочих мест, участков, уголков и кабинетов по безопасности труда.

Третий тип адаптационных ресурсов - виртуально-образовательные, обеспечивающие информационную поддержку, доступность дистанционных образовательных услуг в области безопасности труда, а также возможность асинхронного индивидуального внутрифирменного обучения, и включающие сетевые образовательные

ресурсы [6]; интернет-ресурсы в области безопасности труда; современные программные средства внутрифирменного обучения.

К примеру, в ОАО «Татагропромстрой» разработаны программные оболочки позволяющие сформировать знания, о природе возникновения вибрации, ее характеристиках и негативном воздействии, а также умения по обеспечению защиты от вибрации машин, оборудования, рабочих мест, сооружений. Данные программные оболочки содержат программы позволяющие определить основные технические меры борьбы с вибрацией:

- устранение или снижение вибрации в источнике возникновения на стадии конструирования машин и проектирования технологических процессов;

- ослабление вибрации в источнике ее возникновения за счет уменьшения действующих в системе переменных сил при замене динамических процессов статическими, тщательной балансировке вращающихся частей и др., или используя дистанционное управление, автоматический контроль и сигнализацию ограждения;

- вибродемпфирование, основанное на уменьшении уровня вибрации путем преобразования энергии механических колебаний в тепловую при условиях использования в качестве конструкционных материалов с большим внутренним трением, нанесения на вибрирующие поверхности упруговязких материалов, применения поверхностного трения;

- динамическое гашение вибрации, посредством установки машин и агрегатов на фундаменты, массу которых рассчитывают так, чтобы амплитуда колебаний подошвы фундамента не превышала 0,1 – 0,2мм, а для отдельных сооружений – 0,005мм.

Создатели данных программ использовали учебное пособие по вибрации автора статьи.

Четвертый тип адаптационных ресурсов - индивидуально-типологические особенности личности работника, способствующие осознанию образовательно-профессиональных потребностей, формированию и развитию способности сознательно их удовлетворить в процессе деятельности, включающие следующие компоненты: биологический (темперамент, задатки), социальный (мотивационные образования, способности, волевые качества), соматический (физические особенности) и характер (устойчивое психическое образование, определяющее особенности отношений и поведения).

Исходя из задач исследования, наибольший интерес представляет психология типов, включающая формальные и динамические типологии. Формальные типологии – классификации устойчивых типов, выделенные на основе конкретных психологических или анатомо-физиологических свойств, проявляющихся в определенном виде деятельности. Динамические типологии связаны с изменением и трансформацией человека в процессе развития.

Следующее понятие - «индивидуальные особенности личности». Представляя особый социальный мир, личности постоянно воспроизводят его в творческой преобразовательной деятельности различных индивидуальностей, объективно проявляющихся в своей неповторимости и многообразии отношений в интегрированном окружающем мире, где формируется особое пространство психологического напряжения движения человека, и где он в своей единственности во множестве ее проявлений не только обнаруживает, реализует, но и творит свою индивидуальность. В основе этой индивидуальности часто проявляются неповторимые особенности каждой личности, в частности, в ее способности по-своему реализовывать свою самость в развитии своего «Я».

Обобщая изложенное отметим, что адаптационные ресурсы внутрифирменного обучения выполняют следующие функции:

- нормативную, определяющую права и обязанности работодателей и работников в области внутрифирменного обучения по безопасности труда, порядок формирования и использования Фонда социального страхования, ответственность руководителей всех уровней за предотвращение несчастных случаев;

- методологическую, обуславливающую использование в процессе внутрифирменного обучения объективных, научных знаний по безопасности труда, понятийно-терминологическое единообразие [8];

- методическую, обеспечивающую координацию сетевого взаимодействия субъектов производственных, образовательных и научных организаций единой отраслевой направленности в процессе внутрифирменного обучения кадровых ресурсов [7];

- коммуникативную, позволяющую персонализировать процесс внутрифирменного обучения, а также осуществлять интерактивные взаимосвязи между его субъектами как опосредованно (на расстоянии), так и традиционно («глаза-в-глаза»);

- фасилитационную, предусматривающую учет индивидуально-типологических особенностей личности слушателей, содействие в возникновении отношения личности к самой себе, становлении субъектности в процессе внутрифирменного обучения.

**Вывод.** 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. Это обусловило поиск новых типов адаптационных ресурсов внутрифирменного обучения и инновационный взгляд на их функции.

## Список литературы

1. Василенкова Н.И., Кашина С.Г., Чепурышкин И.П. Методы мониторинга образовательных услуг школ-интернатов // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4; URL: [www.science-education.ru/118-14436](http://www.science-education.ru/118-14436) (дата обращения: 31.08.2014).
2. Кашина С.Г. Сущность и содержание внутрифирменного обучения [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования, 2014, № 5; URL: [www.science-education.ru/119-14854](http://www.science-education.ru/119-14854) (дата обращения: 20.10.2014).
3. Кашина С.Г., Чепурышкин И.П., Василенкова Н.И. Принципы управления качеством образования в школе-интернате // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4; URL: [www.science-education.ru/118-14411](http://www.science-education.ru/118-14411) (дата обращения: 26.08.2014).
4. 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)
5. 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)
6. 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)
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.