

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ СТАЖИРОВОК НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Мирошин Д.Г.¹, Мичурова Н.Н.², Мичуров Н.С.²

¹Уральский федеральный университет, Екатеринбург, e-mail: mirdcom@rambler.ru;

²Уральский институт ГПС МЧС России, Екатеринбург, e-mail: michurova@inbox.ru

Цель исследования, описанного в статье, заключается в выделении и обосновании организационно-педагогических условий формирования системы корпоративных стажировок в рамках проекта «Корпоративные стажировки» на предприятии АО «Unimatic», а также в оценке эффективности разработанной с учетом выявленных условий системы организации и проведения корпоративных стажировок. Актуальность исследования определяется нарастающим дефицитом квалифицированных рабочих кадров, специалистов инженерного профиля и руководящих работников, характерным в настоящее время для российской промышленности, которая вынуждена ориентироваться на шестой технологический уклад. В качестве одного из вариантов решения проблемы кадрового дефицита промышленные предприятия создают и развивают собственные системы корпоративного обучения, позволяющие вести подготовку кадров в контексте требований и с учетом корпоративной культуры работодателя. Одним из перспективных направлений корпоративного обучения является организация и проведение корпоративных стажировок студентов и молодых специалистов на предприятии. В статье сформулированы и обоснованы организационно-педагогические условия формирования системы корпоративных стажировок на предприятии АО «Unimatic», в соответствии выявленными условиями разработана система организации и проведения корпоративных стажировок студентов на предприятии АО «Unimatic», обоснованы педагогическая эффективность и большой дидактический потенциал разработанной системы. Также в работе представлены ход и результаты формирующего эксперимента в рамках разработанного на предприятии проекта «Корпоративные стажировки», ориентированного на прохождение стажировок студентами вузов и молодыми специалистами.

Ключевые слова: молодые специалисты, корпоративное обучение, корпоративные стажировки, организационно-педагогические условия, система организации и проведения стажировок, персонифицированная программа стажировок, опытно-поисковая работа.

THE ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR CORPORATE INTERNSHIPS AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

Miroshin D.G.¹, Michurova N.N.², Michurov N.S.²

¹Ural Federal University, Yekaterinburg, e-mail: mirdcom@rambler.ru;

²Ural Institute of State Fire Service of EMERCOM of Russia, Yekaterinburg, e-mail: michurova@inbox.ru

The problem of the research described in the article is to identify and justify the organizational and pedagogical conditions for the formation of a system of corporate internships within the framework of the «The internships at a corporation» project at the enterprise JSC «Unimatic», as well as to evaluate the effectiveness of the system of organization and conduct of corporate internships developed taking into account the identified conditions. The relevance of the study is determined by the growing shortage of qualified workers, engineering specialists and managers, which is currently characteristic of Russian industry, which is forced to focus on the sixth technological structure. As one of the options for solving the problem of personnel shortages, industrial enterprises create and develop their own corporate training systems that allow training in the context of requirements and taking into account the corporate culture of the employer. One of the promising areas of corporate training is the organization and conduct of corporate internships for students and young professionals at the enterprise. The article formulates and substantiates the organizational and pedagogical conditions for the formation of a corporate internship system at the enterprise JSC «Unimatic», in accordance with the identified conditions, a system of organizing and implementing corporate internships for beginning specialists at the enterprise JSC «Unimatic» was created, the educational effectiveness and greater educational potential of the created system was substantiated. The article also presents the progress and results of experimental research work within the framework of the «The internships at a corporation» project created at the enterprise, aimed at internships for university students and beginning specialists.

Keywords: beginning specialists, corporate training, corporate internships, organizational and pedagogical conditions, system of organizing and conducting internships, personalized internship program, experimental search work.

Сложившийся в промышленной отрасли дефицит инженерных кадров, способных проектировать, управлять современными технологическими процессами, заставляет предприятия создавать собственные системы корпоративного обучения, которые позволяют сформировать кадровый капитал путем подбора специалистов, готовых к повышению уровня своих профессиональных компетенций с учетом специфики производства. Одной из эффективных форм корпоративного образования является организация системы корпоративных стажировок на самом предприятии, позволяющих сформировать кадровый потенциал, ориентированный на запросы предприятия, обновлять знания и закреплять их на практике, стимулировать к появлению и распространению новых технологий. Система корпоративных стажировок, организованная на предприятии, дает возможность молодым специалистам получать практический опыт, изучать производственные и технологические процессы с учетом специфики предприятия, организовывать и проводить производственную практику студентов вузов и колледжей профильных направлений и специальностей подготовки.

Цель исследования заключается в обосновании организационно-педагогических условий создания системы корпоративных стажировок на предприятиях, разработке и оценке педагогической эффективности системы корпоративных стажировок.

Материалы и методы исследования. В исследовании применялись методы анализа литературы по проблемам организации и осуществления корпоративного обучения и стажировок студентов, синтеза системы корпоративных стажировок на предприятии с учетом выявленных организационно-педагогических условий и специфики предприятия, методы опытно-поисковой работы по организации и осуществлению корпоративных стажировок студентов в рамках проекта «Корпоративные стажировки» на предприятии АО «Unimatic».

Теоретические вопросы, связанные с организацией и осуществлением корпоративного обучения, рассматривались в работах российских и зарубежных исследователей. В работах А. Файоля, Г. Эмерсона, Ф.У. Тейлора и иных отражены тенденции и перспективы управления персоналом, развития и создания условий для важнейшего на производстве «человеческого ресурса», пересмотрены взаимоотношения между администрацией и работниками [1, 2, 3]. Технологии управления персоналом, вопросы мотивации трудовой деятельности работников организации, межличностные отношения на производстве рассматривались в трудах отечественных ученых: В.В. Кузнецова, Е.П. Ильина и др. [4, 5]. Следует отметить, что многие крупные российские предприятия создают собственные корпоративные учебные центры, ориентированные, как правило, на подготовку, переподготовку и повышение квалификации собственных рабочих кадров, а также на

переподготовку и повышение квалификации инженерно-технических работников в течение всей их профессиональной деятельности на данном предприятии [6, с. 115]. Одной из востребованных форм корпоративного обучения на предприятии является стажировка, которая позволяет включить работников, используя небольшие материальные и временные ресурсы, в профессиональную деятельность непосредственно на рабочем месте. Так, Л.М. Сухарева, Н.Н. Аниськина, С.Ю. Трапицин, В.В. Тимченко отмечают, что стажировка в корпоративном образовании представляется наиболее оптимальным вариантом для формирования и развития профессиональных компетенций студентов и молодых специалистов в контексте требований предприятия – заказчика квалифицированных инженерно-технических работников. Также авторы отмечают, что корпоративные стажировки направлены на развитие практических умений, формирование производственных навыков, получаемых студентами в рамках теоретического обучения в образовательной организации [7, 8]. Программы корпоративных стажировок должны быть ориентированы на выполнение стажерами реальной профессиональной деятельности в условиях реального производства, что позволяет обеспечить единство теории и практики. Т.В. Малинина и З.А. Лалаева в своих исследованиях описывают порядок реализации в форме полной или частичной стажировки дополнительных программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки с учетом требований как Трудового кодекса Российской Федерации, так и отдельных профессиональных стандартов [9, с. 3]. Успешность системы стажировок зависит от правильной организации наставничества на предприятии. Наставниками становятся, как правило, наиболее опытные сотрудники, задача которых состоит в передаче корпоративных стандартов и корпоративной культуры предприятия обучаемым при выполнении или профессиональной деятельности на рабочих местах. При этом целью наставничества является непосредственное обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, подготовленным в контексте его производственной деятельности, а также с учетом корпоративной культуры предприятия. Следует также отметить, что высокий образовательный эффект наставничества при минимальных затратах отмечается при наличии соответствующей поддержки руководства предприятия [10, с. 191].

Можно констатировать, что основными особенностями корпоративного обучения в условиях предприятия являются его вариативность, непрерывность, ориентированность на корпоративную культуру, производственные, логистические и бизнес-процессы, характерные для предприятия и составляющие основу контекстного подхода к организации корпоративного обучения, а также личностно-ориентированный характер и использование интерактивных форм и методов взаимодействия с обучаемыми. Следовательно, педагогический феномен корпоративного обучения можно определить как

систематизированную деятельность обучаемого, наставника и преподавателя, целенаправленно реализующих общий проект личностного и профессионального развития молодых специалистов в контексте требований предприятия к подготовленному персоналу.

Обсуждение результатов исследования. Осенью 2018 года в АО «Unimatic» в рамках программы развития кадрового потенциала стартовал проект с названием «Корпоративные стажировки», основной целью которого является обновление на 10–30% персонала базовых отделов предприятия и, в частности, технического, коммерческого отделов и отдела снабжения. И в этот же период началась разработка программ стажировки для студентов 4-го курса – стажеров коммерческого отдела. В середине 2019 года первые студенты вузов, обучающиеся на 3-м курсе, были приняты на стажировку в технический отдел АО «Unimatic» и службу главного инженера предприятия. Актуализировалась проблема разработки программ стажировки для студентов – будущих инженеров и было принято решение разрабатывать двухгодичную программу их стажировки. На конец 2023 года в рамках проекта «Корпоративные стажировки» работают 28 действующих студентов-стажеров в трех отделах предприятия: 6 стажеров в коммерческом отделе, 18 стажеров в техническом отделе и 4 стажера в отделе снабжения. После завершения стажировки тем стажерам, которые продемонстрировали наиболее высокие результаты в своей профессиональной деятельности, предлагается перейти в основной штат предприятия АО «Unimatic». В рамках проекта «Корпоративные стажировки» на АО «Unimatic» организована также и система наставничества. Каждого стажера курирует один непосредственный наставник, а также сопровождают сотрудник отдела персонала и руководитель подразделения, в котором организована стажировка. Наставниками становятся наиболее опытные сотрудники предприятия, которые прошли курсы целевого назначения «Наставничество» и готовы к работе со стажерами. Результаты анализа литературы и опыт организации корпоративных стажировок на производственных площадках АО «Unimatic» позволили сформулировать организационно-педагогические условия обеспечения результативности и высокой педагогической эффективности корпоративных стажировок студентов на предприятии.

1. Контекстный характер стажировок студентов – будущих работников производственных площадок и отделов АО «Unimatic». Стажировки проводятся в контексте их будущей профессиональной деятельности и корпоративной культуры предприятия.

2. Постепенный переход от решения стажерами типовых производственных задач на первом этапе стажировки к самостоятельному поиску производственных проблем, разработке и реализации высокопроизводительных производственных проектов.

3. Индивидуальная дифференциация программ корпоративной стажировки с учетом уровня сформированности профессиональных компетенций стажеров, их личностных особенностей, интересов, а также организация системы наставничества.

Рассмотрим, каким образом реализуются сформулированные организационно-педагогические условия в практике организации и осуществления стажировок молодых специалистов и студентов на производственных площадках АО «Unimatic».

Реализация первого условия заключается в том, что в рамках проекта «Корпоративные стажировки» на производственных площадках АО «Unimatic» создаются условия для профессиональной адаптации стажеров, формируется система наставничества на предприятии, а также производится ознакомление стажеров с корпоративной культурой предприятия. Практическая реализация первого условия отразилась в разработке структурно-функциональной модели организации и проведения стажировок на производственных площадках АО «Unimatic», которая состоит из четырех этапов: подготовительного, отборочного, основного и заключительного. В рамках подготовительного этапа производится оценка потребности в обновлении компетенций персонала, оценка возможности обновления компетенций посредством стажировки, обоснование потребности в стажерах и формирование заявки на стажировку. В ходе отборочного этапа реализуются мероприятия по созданию банка кандидатов на стажировку из числа студентов 3–4-их курсов технических вузов, проводятся мероприятия по отбору стажеров по заявкам структурных подразделений и производится трудоустройство отобранных студентов в качестве стажеров. Основным этапом включает в себя назначение непосредственного наставника, разработку программы стажировки, ее согласование с руководителем подразделения и прохождение стажировки, в ходе которой стажеры выполняют производственные проекты по заданию предприятия. Заключительный этап состоит в представлении выполненного производственного проекта и его защите. На основании результатов защиты проектов стажеры переводятся в основной штат или договор о стажировке расторгается в связи с окончанием действия.

Первое условие определяет необходимость разработки для каждого принятого на стажировку студента персонализированных программ стажировки, прохождения стажерами курса целевого назначения «Современное машиностроение», ориентированного на их ознакомление с корпоративными традициями, технологиями и производственными задачами предприятия. Также первое условие определяет необходимость создания многосторонней системы наставничества над стажерами на весь период стажировки (работники службы персонала, руководители подразделений и специалисты – непосредственные наставники). Каждому стажеру назначается непосредственный наставник из числа наиболее опытных специалистов предприятия, прошедших курс целевого назначения «Наставничество». Также

курирование организационных вопросов стажировки осуществляют руководитель подразделения, в котором работает стажер, и сотрудники службы персонала предприятия.

Второе условие заключается в формировании персонифицированной программы стажировки, которая определяется направлением работы стажера. Студенты инженерных направлений стажируются в течение двух лет. Персонифицированная программа стажировки студентов инженерных направлений включает три этапа, реализуемых с возрастанием сложности решаемых стажерами производственных задач. Первый этап стажировки является адаптационно-ознакомительным этапом и продолжается 3 месяца. В ходе первого этапа стажер разрабатывает локальный производственный проект, который связан с его профессиональными обязанностями на предприятии. Проект разрабатывается под руководством непосредственного наставника стажера. Оценка результатов первого этапа стажировки производится посредством тестирования стажера по основным процессам предприятия, а также посредством оценки локального проекта руководителем подразделения и комиссией службы персонала. Второй этап стажировки реализуется в течение 9 месяцев и заключается в самостоятельном выполнении стажером профессиональных обязанностей. В рамках этого этапа стажер также разрабатывает самостоятельный проект, связанный с реорганизацией или улучшением основного процесса подразделения предприятия. По окончании второго этапа стажировки проводится защита этого проекта в производственной комиссии. В ходе защиты проекта комиссия оценивает его актуальность и целесообразность внедрения, а также оценивает перспективы дальнейшей работы стажера в АО «Unimatic». Третий этап продолжается в течение одного года, и в рамках этого этапа стажер работает уже самостоятельно, выполняя при этом свои функциональные обязанности как готовый специалист, курируемый непосредственным наставником. В рамках третьего этапа стажировки стажер должен, главным образом, самостоятельно определить и оценить производственную проблему, разработать самостоятельный проект, связанный с решением обнаруженной производственной проблемы, и обосновать экономическую эффективность предлагаемых вариантов решения проблемы в результате внедрения проекта.

Третье условие определяет необходимость разработки персонифицированных программ стажировки, включающих различные виды деятельности конкретного стажера: участие в реализации основных производственных процессов, анализ производственных проблем, ознакомление с функциями, особенностями и направлениями деятельности смежных отделов, выезды на производственные площадки клиентов и т.д. Персонифицированная программа стажировки должна учитывать вид профессии или направления профессиональной деятельности стажера, а также комплекс задач профессиональной деятельности, решаемых стажерами непосредственно на своих рабочих

местах под руководством наставника. Также в рамках персонифицированной программы стажировки учитываются индивидуальные психофизиологические особенности стажеров и уровень их подготовки, обуславливающий готовность и способность стажеров эффективно решать задачи профессиональной деятельности, связанной с анализом и поиском путей модернизации производственных процессов, технологий и конструкций.

Таким образом, выявленные организационно-педагогические условия стали основой для разработки структурно-функциональной модели проведения корпоративных стажировок на АО «Unimatic» и нашли отражение в документационном обеспечении корпоративных стажировок (проект «Корпоративные стажировки», положение о стажировках, базовая программа стажировок, регламент формирования персонифицированных программ стажировки).

Экспериментальная апробация разработанной системы организации стажировок на АО «Unimatic» проводилась в два этапа: формирующий и контрольный. Для каждого этапа были составлены контрольная (КГ) и экспериментальная (ЭГ) группы стажеров. В экспериментальную группу (16 человек) вошли студенты-стажеры, работающие в рамках разработанной системы организации стажировок АО «Unimatic», то есть принятые на стажировку начиная с 2020 года. В состав контрольной группы вошли стажеры АО «Unimatic», которые были приняты до 2020 года (12 человек) и которые выполняли производственные проекты без прохождения курсов целевого назначения и при отсутствии персонифицированных программ стажировки. Подготовка стажеров, входящих в состав экспериментальной группы, велась в рамках созданной АО «Unimatic» системы корпоративных стажировок по разработанным персонифицированным программам, с учетом всех сформулированных организационно-педагогических условий. На контрольном этапе экспериментальной апробации проводилась защита проектов стажеров контрольной и экспериментальной групп. Уровни выполнения проектов определялись в соответствии с критериями оригинальности и степени проработки проекта: низкий уровень (Н) – типовой проект с неоднозначными результатами, требующими дополнительного исследования; средний уровень (С) – оригинальные проект решения проблемы на уровне подразделения предприятия, результаты проработаны и могут быть внедрены при исправлении замечаний комиссии; высокий уровень (В) – предложен инновационный вариант решения проблемы на уровне предприятия, результаты максимально проработаны, замечаний комиссии нет.

Результаты контрольного этапа экспериментальной апробации приведены в таблице 1.

Таблица 1

Соотношение проектов различного уровня в ЭГ и КГ группах

Группа	Уровень Н	Уровень С (средний)	Уровень В (высокий)
--------	-----------	---------------------	---------------------

	(низкий)		
Экспериментальная группа (ЭГ)	14%	58%	28%
Контрольная группа (КГ)	63%	28%	9%

Заключение. Сравнение полученных результатов защит проектов стажерами позволяет говорить о том, что уровень сформированности готовности к решению производственных задач у стажеров экспериментальной группы примерно на 35% выше, чем у контрольной группы. Уменьшилось количество выполненных проектов низкого уровня на 49%. На 30% выросло количество выполненных проектов среднего уровня и на 19% увеличилось количество выполненных проектов высокого уровня.

Таким образом, исследование показало, что разработанная в соответствии с выделенными организационно-педагогическими условиями и внедренная в практику система организации и проведения корпоративных стажировок на предприятии АО «Unimatic» отличается высокой педагогической эффективностью, а разработка персонализированных программ стажировки и комплекса мероприятий по работе со стажерами позволит повысить эффективность стажировок на предприятии АО «Unimatic», что отразится на повышении качества проектной деятельности стажеров, уровня их адаптации и включенности в процессы решения корпоративных задач АО «Unimatic».

Список литературы

1. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Изд. стандартов, 1991. 104 с.
2. Файоль А. Общее промышленное управление. М.: Книга по требованию, 2022. 128 с.
3. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. М.: URSS, 2023. 240 с.
4. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: теория и практика. М.: ЭГВЕС, 2013. 151 с.
5. Ильин Е.П. Психология делового общения. СПб.: Питер, 2017. 240 с.
6. Черных С.И., Казанцев К.Ю. Корпоративное обучение в России: детерминация изменений // Дискурс. 2021. Т. 7. № 5. С. 112-125.
7. Сухарева Л.М. Стажировка как форма повышения квалификации (на опыте ИСЭРТ РАН) // Вопросы территориального развития. 2016. № 1. С. 1-9.
8. Аниськина Н.Н., Трапицин С.Ю., Тимченко В.В. Опыт реализации авторизованного обучения, комплексных тренингов и стажировок в корпоративном секторе // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2019. № 3. С. 1-6.

9. Малинина Т.В., Лалаева З.А. Стажировка – форма реализации дополнительных профессиональных программ // Дополнительное профессиональное образование в стране и в мире. 2018. № 1. С. 1-5.
10. Тонгуш В.В., Рошкетаяева У.Ю. Наставничество как один из методов обучения и развития персонала // Международный научный журнал «Инновационная наука». 2017. № 04-2. С. 190-192.