

Р. Ф. Минизянов, К. В. Корнеев, О. В. Костина

R. F. Minizjanov, K. V. Korneev, O. V. Kostina

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg
olga.kostina@rsvpu.ru*

**РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ
В СИСТЕМЕ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ
DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF ENTERPRISES
IN SYSTEM OF INTRAFIRM TRAINING**

***Аннотация.** В статье рассматриваются проблемы формирования содержания подготовки рабочих в системе внутрифирменного обучения. Предлагается компетентностный подход для отбора, структурирования и формирования содержания внутрифирменного обучения. Рассматриваются ключевые компетенции и профессиональные качества личности, как основные компоненты модели профессиональной компетентности рабочего, которая является основой для формирования содержания внутрифирменного обучения.*

***Abstract.** The article considers problems of formation of the content of training of workers to in-house training. Offers a competence-based approach for the selection, structuring and forming the content of in-house training. Addresses key competencies and professional qualities of personality, as main components of the model of professional competence of the worker, which is the basis for forming the content of in-house training.*

***Ключевые слова:** внутрифирменное обучение; компетентностный подход; модель профессиональной компетентности; ключевые компетенции; профессиональные качества личности специалиста.*

***Keywords:** intrafirm training; competence approach; model of professional competence; key competencies; professional qualities of a specialist.*

В настоящее время большинство российских и зарубежных предприятий, ориентирующихся на выпуск конкурентоспособной продукции, направляют растущие инвестиции в развитие человеческого капитала. Одним из направлений развития человеческого капитала предприятий является организация и осуществление внутрифирменного обучения персонала, что актуализирует проблему проектирования содержания и организации внутрифирменного обучения специалистов для различных сфер профессиональной деятельности в условиях конкретного предприятия.

Анализ исследований, посвященных вопросам кадрового обеспечения промышленных предприятий, показывает, что среди современных требований, предъявляемых работодателями к квалифицированным специалистам,

основными являются следующие: готовность эффективно применять теоретические знания и практические навыки на производстве, гибко реагировать на изменения, связанные с научно-техническим прогрессом, с внедрением современных наукоемких технологий и др. [1; 3; 4; 5]. Перечисленные требования обуславливают необходимость переориентации внутрифирменного обучения на подготовку специалистов, обладающих высоким коммуникативным потенциалом, профессиональной мобильностью, осознающих специфику деятельности в условиях конкретного производства, имеющих высокий уровень специально-профессиональной подготовки, адекватной требованиям конкретного работодателя [4; 6; 7; 10].

Требуемым потенциалом обладает процесс внутрифирменного обучения, построенный в соответствии с логикой компетентностного подхода, основывающегося как на деятельностно-ориентированной, так и на личностно-ориентированной парадигмах образования [2; 8; 9].

С позиций компетентностного подхода результатом обучения должны быть сформированные профессиональные компетенции, включающие обобщенные и ситуативно-конкретизированные способы выполнения профессиональной деятельности; знания и умения, необходимые для ее выполнения; комплекс профессионально-значимых личностных качеств, определяющих успешность профессиональной деятельности специалиста.

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет утверждать, что наиболее стройным и логически последовательным является подход, отраженный в работах Э. Ф. Зеера, С. Е. Шишова, Д. Г. Мирошина и др., в котором наблюдается упорядочение понятийно-терминологического аппарата и разведение понятий компетентность, компетенция, ключевая компетенция, профессиональные личностные качества [2; 8; 9; 12].

В работах этих исследователей под компетентностью понимается интегративное качество специалиста, включающее когнитивную, операционально-технологическую, мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие, а также результаты обучения в виде знаний и умений, системы ценностных ориентации, привычек и др. [1; 5; 7; 10].

Компетенция рассматривается С. Е. Шишовым, В. А. Кальней и др., как общая способность специалиста мобилизовать в профессиональной деятельности знания, умения и навыки, а также обобщенные способы выполнения действий, обуславливающие способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках компетентности [9; 11; 12].

В рамках рассматриваемого подхода компетентность представляет собой системную совокупность ключевых компетенций и профессиональных личностных качеств, на основе которых человек приобретает профессио-

нальную компетенцию, то есть способность правильно действовать в определенной ситуации. Однако в рассматриваемом подходе не находят однозначного отражения процессуально-результативные аспекты проектирования содержания, необходимого для формирования профессиональной компетенции в условиях внутрифирменного обучения, что актуализирует проектирования содержания, проблему отбора, структурирования и представления содержания внутрифирменного обучения, решение которой возможно на основе анализа опыта деятельности многих зарубежных предприятий по развитию кадрового потенциала.

Одним из перспективных направлений развития кадрового потенциала, которое широко используется в практике управления персоналом предприятий многих зарубежных стран, является моделирование профессиональной компетенции специалистов конкретных предприятий. Результатом моделирования является модель профессиональной компетенции, обладающая двумя базовыми характеристиками:

- универсальностью применения (рассматривается как универсальный многоцелевой инструмент работы с персоналом, ориентированный на достижение стратегических целей развития предприятия);
- профессионально-личностной направленностью (представляет собой определение и описание ряда профессионально-значимых личностных характеристик и особенностей, которые обуславливают квалифицированное выполнение профессиональных обязанностей в условиях предприятия).

Разработка моделей профессиональной компетенции осуществляется профессиональными работниками в области развития трудовых ресурсов. Реализация компетентностного подхода в условиях внутрифирменного обучения будет способствовать подготовке квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Список литературы

1. Бадмаева С. В. Профессиональное образование и современный рынок труда: проблемы и направления эффективного взаимодействия / С. В. Бадмаева, О. Н. Альхищенко // Экономика образования. 2016. № 4. С. 12–22.

2. Зеер Э. Ф. Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ремесленников-предпринимателей / Э. Ф. Зеер, В. А. Водеников, Н. А. Доронин [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос проф.- пед. ун-та, 2000. 284 с.

3. *Галагузов А. Н.* Смысл, содержание и структура корпоративного образования / А. Н. Галагузов // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2006. № 15.

4. *Гущина Ю. И.* Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда: сущность, механизмы регулирования / Ю. И. Гущина // Экономика образования. 2014. № 1.

5. *Карпов А. В.* Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития. Дополнительное профессиональное образование [Электронный ресурс] / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. Режим доступа: <http://hr.pass.ru>.

6. *Кузнецов В. В.* Корпоративное образование / В. В. Кузнецов. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010.

7. *Мирошин Д. Г.* Опыт организации корпоративного обучения в условиях ПАО «Машиностроительный завод имени М. И. Калинина, г. Екатеринбург» / Д. Г. Мирошин, Р. Р. Халилов, Т. В. Шестакова // Современные наукоемкие технологии. 2015. № 12-5. С. 908–913.

8. *Мирошин Д. Г.* Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций студентов с применением метода взвешенных оценок / Д. Г. Мирошин // Стандарты и мониторинг в образовании. 2015. № 2. С. 10–15.

9. *Мирошин Д. Г.* Организационно-педагогические условия формирования профессиональной компетенции рабочих в учебных центрах предприятий: дис. ... канд. пед. наук / Д. Г. Мирошин. Екатеринбург, 2004. 228 с.

10. *Мирошин Д. Г.* Исторические аспекты становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России / Д. Г. Мирошин // Фундаментальные исследования. 2013. № 6-3. С. 749–753.

11. *Мирошин Д. Г.* Зарубежный опыт корпоративного обучения персонала / Д. Г. Мирошин // Современные аспекты экономики. 2012. № 9. С. 86–90.

12. *Шишов С. Е.* Школа: мониторинг качества образования / С. Е. Шишов, В. А. Кальней. Москва: Педагогическое общество России, 2000. 320 с.

УДК 377.354

В. Е. Пильникова, В. Б. Полюянов

V. E. Pilnikova, V. B. Poluianov

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg
vika3158@mail.ru, valerij.poluyanov@rsvpu.ru*

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ КАРТА ПРОФЕССИИ «ЛИТЕЙЩИК»

FUNCTIONAL MAP OF THE PROFESSION «CASTER»

Аннотация. Профессиональные компетенции персонала предприятий в настоящее время становятся все более важным стратегическим ресурсом. Актуальным для предприятий является развитие системы внутрифирменного обучения персонала, в рамках которой формируются необходимые компетенции сотрудников. К современным ме-