

экспонатами, создание экспозиции, которую следует перманентно дополнять. Сюда же относятся такие виды деятельности, как создание кинофильмов, специальные семейные маршруты и археологические раскопки. Все это включает музей в реальную жизнь, позволяет расширить формы интерпретации коллекций и пробуждает заинтересованность у посетителей разных возрастов [3, с. 50–52].

Каждая новая эпоха задает свои способы интерпретации культурного предания, и посредством музеев эта интерпретация приобретает социально приемлемую форму, фундирующую понятийные механизмы в обществе [1, с. 5].

Залогом успеха реализации образовательной стратегии может стать формирование музейного пространства, в основе которого лежит развитие культуры в комплексе с другими видами деятельности, базирующимися на знаниях и информации. Так называемые творческие индустрии – дизайн, мода, издательское дело, пресса, музыка, мультимедиа, радио, телевидение – ключевые элементы постиндустриальной экономики, в которой ведущая роль принадлежит потребителю. Для многих компаний, работающих в этих областях, музейные коллекции служат источником информации. Музеи, в свою очередь, формируют у публики умение ценить качество [3, с. 25–27]. Музей эпохи просвещения – это, прежде всего, банк знаний, информации. Музей в постиндустриальном обществе – банк идей.

Список литературы

1. Боуэн Д. Только подключайтесь / Д. Боуэн // *Museum*. 2000. № 2. С. 5–10.
2. Колокольникова З. У. Формирование культурно-просветительской компетентности будущего учителя посредством музейной педагогики / З. У. Колокольникова, О. Б. Лобанова, Е. Н. Яковлева // *Образование и наука*. 2013. № 2. С. 147–156.
3. *Музеи*. Маркетинг. Менеджмент: практическое пособие / сост. В. Ю. Дукельский. Москва: Культура, 2001. 340 с.
4. *Музей как пространство образования: игра, диалог, культура участия*. / отв. ред. А. Щербакова; сост. Н. Копелянская. Москва: Музейные решения, 2012. 176 с.
5. *Троянская С. Л. Музейная педагогика и ее образовательные возможности в развитии общекультурной компетентности: учебное пособие* / С. Л. Троянская. Ижевск: Научная книга, 2007. 140 с.

УДК 331.362.2

С. В. Климан

S. V. Kliman

АО «НПК Уралвагонзавод», Нижний Тагил
JSC «RPC Uralvagonzavod», Nizhny Tagil
kliman.swetlana@yandex.ru

НЕОБХОДИМОСТЬ И ОСОБЕННОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

THE NEED AND FEATURE CORPORATE TRAINING

Аннотация. Рассматриваются особенности внутрифирменного обучения и приводится сравнительная характеристика типов внутрифирменного обучения на различных этапах социального развития общества.

Abstract. The article discusses the features of in-house training and comparative characteristics of types of in-house training at various stages of social development.

Ключевые слова: корпоративное обучение, компетентность, развитие человеческого потенциала.

Keywords: corporate training, competency, development of human potential.

Кадровый потенциал является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успешное развитие экономики любой отрасли. Особенностью современного производства является потребность в технически грамотном специалисте, владеющем новыми профессиональными компетенциями, способном планировать и координировать работу коллектива с целью достижения максимального экономического эффекта. Современные технологии требуют комплексного применения знаний по различным дисциплинам. Как показывает опыт, сложившаяся система профессионального образования не в полной мере обеспечивает быструю адаптацию выпускников образовательных организаций на производстве в силу отсутствия определенных условий, в первую очередь, несоответствия материально-технической базы, применяемой в образовательном процессе, оборудованию, используемому на реальном производстве [1, 2].

Корпоративное (внутрифирменное) обучение, организованное на промышленном предприятии, компенсирует расхождение между требуемой и существующей компетентностью персонала [4, 8].

Внутрифирменное обучение обладает рядом особенностей по сравнению с другими видами профессионального образования [9]:

1. Субъект обучения:

– программы производственного обучения разрабатываются широким кругом лиц, в первую очередь, экспертным сообществом, т. е. профессионалами в определенной деятельности;

– субъектом обучения выступают не только профессиональные педагоги, но и квалифицированные специалисты (в случае наставничества);

– финансирование корпоративного обучения осуществляется предприятием-работодателем (либо же затраты разделяются между работодателем и работником).

2. Управляемый субъект (учащийся):

– обучаемые являются не только учениками, но и работниками предприятия;

– программы производственного обучения ориентированы на обучение взрослых людей, как правило, уже имеющих определенный опыт работы;

– наличие у обучающегося четкой цели и мотивации (повысить квалификацию, продолжить трудовую деятельность, получить повышение и т. д.) делает процесс внутрифирменного обучения более эффективным по сравнению с другими видами обучения, где цель обучения может быть весьма размытой.

3. Процесс обучения:

– производственное обучение, как правило, проходит без отрыва от работы;

– тесное взаимодействие субъекта и управляемого субъекта в процессе обучения;

– доступность для работников организации;

– преимущественная бесплатность обучения (в отдельных случаях часть затрат несет обучающийся либо на него возлагается обязанность компенсировать организации затраты на обучение в случае увольнения);

– конкретное, предметное практико-ориентированное обучение, а не получение общих знаний и навыков;

– возможность для транслирования корпоративных ценностей организации;

– наличие возможности сразу либо в определенном временном промежутке применить полученные знания на практике;

– длительность процесса внутрифирменного обучения, как правило, не очень велика (от нескольких дней до нескольких месяцев), но в то же время в развитых организациях является непрерывным.

4. Цели производственного обучения:

– производственное обучение направлено на формирование компетенций, востребованных в определенной отрасли, на конкретном предприятии;

– решение практических задач, стоящих перед предприятием на конкретном этапе жизненного цикла организации.

При переходе от индустриального общества к постиндустриальному растет осознание значимости корпоративного (внутрифирменного) обучения персонала и одновременно меняется подход к управлению организацией: так во главу угла становится не обучение персонала для достижения целей организации, а развитие организации и выход ее на новый уровень конкурентоспособности на основании всестороннего развития человеческого потенциала [3].

Современное корпоративное обучение претерпевает определенные изменения с момента перехода общества к постиндустриальному типу [5, 6, 7].

В таблице приведена сравнительная характеристика типов внутрифирменного обучения на различных этапах социального развития.

Сравнительная характеристика корпоративного образования в индустриальном и постиндустриальном обществе

Критерий сравнения	Внутрифирменное обучение в индустриальном обществе	Внутрифирменное обучение в постиндустриальном обществе
1	2	3
<i>Цели обучения</i>		
Основная цель обучения	Обучение работника с целью обеспечения стабильности производственного процесса	Обучение работника с целью повышения эффективности его деятельности, мотивации на работу и самореализацию
Субъект целеполагания	Отдел обучения персонала по согласованию с руководством	Руководство организации (в процессе разработки стратегии компании) Работники (процесс адаптации, наставничество, самообучение)
<i>Субъект обучения</i>		
Инициация процесса обучения	Отдел обучения персонала в соответствии с графиком обязательного обучения	Система обучения персонала коррелирует со стратегическими целями организации Поощрение самообучения работников
Основные функции субъекта обучения	Формирование графиков обучения Инициация процесса обучения в соответствии с утвержденными графиками	Формирование системы обучения в соответствии со стратегией организации на всех этапах работы с персоналом (адаптация, развитие и т. д.) Организация процесса обучения Создание условий для самообучения работников Контроль эффективности внутрифирменного обучения
Основная подготовка кадров	Приоритетность национальной системы обучения, на пред-	Сочетание знаний, получаемых в учебных заведениях, со знаниями, полу-

	приятнях работник получает только самые необходимые знания в рамках обязательных курсов обучения	чаемыми в процессе внутрифирменного обучения дает возможность сформировать требуемый набор компетенций, необходимых для всестороннего развития работника и организации
<i>Управляемый субъект (обучающийся)</i>		
Мотивация	Образование – это обязанность каждого работника	Работник заинтересован в получении образования, в результатах обучения так же, как и организация
Обучение персонала в зависимости от занимаемой должности	Приоритет обязательного обучения, дополнительное обучение – для руководителей и узкоквалифицированных специалистов	Обучение персонала организации вне зависимости от уровня занимаемой должности
<i>Процесс обучения</i>		
Сроки обучения	Получение образования один раз и на всю жизнь	Всю жизнь (Life Long learning)
Формы обучения	Классические формы обучения (курсы повышения квалификации, обязательное обучение)	Приоритет интерактивных форм обучения, поощрение самообучения
Контроль и оценка обучения	Производится преподавателем	Самооценка и самоконтроль обучающихся, оценка со стороны работников отдела управления персоналом с целью определения эффективности курсов обучения
Источник информации для обучающихся	Книги	Книги, информационно-коммуникационные системы, СМИ
Структура учебных дисциплин	Стабильная	Динамичная
Взаимодействие участников образовательного процесса	Преподаватель передает знания. Тип взаимодействия – иерархичный	Преподаватель создает условия для самостоятельного обучения учеников. Тип взаимодействия – партнерство

Таким образом, можно сделать вывод о том, что под воздействием макроэкономических факторов меняется цель, суть и значимость корпоративного обучения.

Обучение персонала является не только инструментом формирования соответствующих компетенций у персонала, но и выступает в качестве одного из координационных механизмов деятельности организации.

Список литературы

1. *Дремина М. А.* Подготовка кадров для работы на высокотехнологичном производстве / М. А. Дремина, В. А. Копнов, А. И. Лыжин // Образование и наука. 2016. № 1. С. 50–75.
2. *Зайцева С. П.* Развитие корпоративной культуры нефтегазовой компании на основе использования ресурсов учебного центра профессионального образования (на примере ОАО «Сургутнефтегаз») / С. П. Зайцева // Образование и наука. 2016. № 8. С. 38–51.
3. *Караман Е. В.* Институционализация корпоративного образования в современной России: диссертация ... кандидата социологических наук / Е. В. Караман. Екатеринбург, 2009. 173 с.
4. *Менеджмент качества.* Руководящие указания по обучению [Электронный ресурс]: международный стандарт ИСО 10015:1999. Режим доступа: www.nrap.ru/pub401511342.html.

5. *Об образовании* в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/.

6. *Сабуров Е.* Экономический подход к образованию [Электронный ресурс] / Е. Сабуров. Режим доступа: http://www.saburov.org/articles/education/economicheskij_podhod_k_probleme.

7. *Солодова Н. Г.* К вопросу об оценке внутрифирменного обучения / Н. Г. Солодова, Г. Н. Прядунец // *Baikal research journal*. 2012. № 4. С. 13.

8. *Федоров В. А.* Профессиональное обучение в условиях микропредприятия: моделирование процесса учебно-профессионального взаимодействия / В. А. Федоров, С. В. Комлева // *Образование и наука*. 2017. № 2. С. 124–144.

9. *Шаталова Н. И.* Корпоративное обучение персонала организации: монография / Н. И. Шаталова, Г. Б. Кораблева, В. И. Столяров; под ред. Н. И. Шаталовой. Екатеринбург: Изд-во УрГУПС, 2010. 280 с.

УДК 378.011.33:37

Н. В. Кузнецова, М. В. Фоминых

N. V. Kuznetsova, M. V. Fominykh

Высшая Школа Мельбурна, Австралия

The University of Melbourne, Australia

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

kuzzn@gmail.com, Fominykh.maria12@yandex.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БАЗОВОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТОВ

THE DEVELOPMENT OF TRENDS IN BASIC STUDENTS' TRAINING AT UNIVERSITIES

Аннотация. Рассматривается вопрос совершенствования базовой подготовки студентов в педагогических и профессионально-педагогических вузах. Определяются основные положения непрерывного педагогического образования. Выделяются качества, которые делают будущего педагога в современных экономических условиях конкурентным, а систему обучения, способную обеспечить их формирование, пригодной. Рассматриваются профессионально-педагогические и педагогические высшие учебные заведения России. Предлагаются направления совершенствования базовой подготовки студентов в педагогических и профессионально-педагогических вузах.

Abstract. The issue of improving the basic training of students in pedagogical higher education institutions vocational educational institution is discussed in this article. The basic positions of continuing pedagogical education are presented. Qualities that make the future teacher competitive in the contemporary economic conditions and training system capable of ensuring their development is suitable is discussed. The vocational-pedagogical and pedagogical higher educational institutions of Russia are analyzed in terms of popularity and effectiveness. The directions of the improvement of the basic training of students in pedagogic and vocational pedagogical institutions are suggested.

Ключевые слова: базовая подготовка, профессионально-педагогический вуз, педагогическая специальность, проблемно-модельное обучение.

Keywords: basic training, vocational educational institution, the teaching profession, problem-model training.