

что на самостоятельное изучение учебного материала студенты затрачивают наименьшее количество времени. Возможно, именно отсутствие мотивации является одной из причин неполного использования времени на СРС, т. к. контролируются не все ее виды.

Таким образом, можно утверждать, что исследования и анализ затрат времени студентов на самостоятельную работу помогут в разработке рабочих программ по предметам с использованием реальных данных и эффективнее организовать процесс управления самостоятельной работой.

Литература

1. Полуянов В.Б., Перминова Н.Б. Процессный подход к управлению внеаудиторной самостоятельной работой студентов // Вестник Учебно-методического объединения высших и средних профессиональных учебных заведений Российской Федерации по профессионально-педагогическому образованию. Екатеринбург: Изд-во Росс. гос. проф.-пед. ун-та, 2006. – № 1 (39). – С. 112-125.

2. Изучение трудозатрат на освоение профессиональных образовательных программ в ходе выполнения эксперимента по использованию зачетных единиц в учебном процессе / В.А. Сидоров, А.А. Жученко, В.А. Федоров и др. / Отчет о НИР (промежуточный) / РГТПУ. – Екатеринбург, 2004. – 179 с.

Непогодина А.Н., Шахматова О.Н.

Особенности обеспечения эффективности системы внутрифирменного образования персонала организации на примере предприятия газотранспортной отрасли ООО «Уралтрансгаз»

Неотъемлемой частью профессионального развития персонала выступает управление человеческими ресурсами, основная идея которого заключается в непрерывном фирменном профессиональном обучении. Профес-

сиональное обучение направлено на приобретение и совершенствование персоналом компании профессиональных и управленческих знаний, а также знаний особенностей корпоративной культуры фирмы. Под непрерывным профессиональным обучением рассматривается любая деятельность, сознательно проводимая для развития и поддержки ключевых компетенций персонала. Особо актуальным для руководителей предприятий является проблема эффективности вложений в обучение персонала, что делает вопрос оценки эффективности образовательных программ наиболее значимым на сегодняшний день.

Теоретики и практики в области педагогики, психологии и управления персоналом считают наиболее распространенным методом определения эффективности профессионального обучения «модель Д. Кирпатрика», которая заключается в поэтапной оценке: восприятия; усвоения знаний и навыков; их применения в реальных рабочих ситуациях; результатов обучения через показатели деятельности компании; возврата во вложенный капитал.

Для того чтобы оценить эффективность профессионального обучения и добиться ее увеличения, прежде всего, необходимо знать, от чего зависит успешность профессионального обучения, каковы факторы, определяющие его эффективность. На наш взгляд, к ним относятся: адекватность программ обучения настоящим и будущим потребностям организации; правильная формулировка целей обучения; содержательность программ обучения; методы и формы психолого-педагогического взаимодействия педагога и обучающихся; мотивация персонала к обучению; соответствие профессионально-обусловленной структуры личности педагога уровню образованности обучающихся.

Основываясь на критериях оценки эффективности обучения, разработана методика поэтапной психолого-педагогической оценки эффективности системы внутрифирменного образования, состоящая из 9 этапов.

1. Экспертная оценка преподавателя с целью обеспечения адекватного взаимодействия с обучающимися.

2. Методика формирования группы, которая основывается на соответствии реального контингента обучающихся. Например, при обучении рабочих на производственно-технических курсах – рабочие одной или родственных профессий, близкой квалификации и примерно равного общеобразовательного уровня; при обучении вторым (смежным) профессиям – наличие определенной профессии; при ступенчатой системе фирменного профессионального обучения – требования к образовательному уровню и стажу работы.

3. Методика обеспечения содержательности и контроля качества учебных программ. Для обеспечения качества учебных программ контролируется реализация следующих мероприятий:

- согласование учебных программ с производственными отделами Общества (по направлениям) с целью учета внедрения новой техники, оборудования, технологий и производственных планов филиалов;
- согласования учебных программ с органами Ростехнадзора России (для направлений, подконтрольных Ростехнадзору России);
- анализ предлагаемых программ обучения отраслевыми и сторонними учебными заведениями (анализ проводится отделом-заказчиком, по линии которого планируется обучение).

4. Этап предварительного контроля. Осуществляется с целью определения исходного уровня знаний и умений обучающихся для того, чтобы использовать его, как фундамент, ориентироваться на допустимую сложность учебного материала.

5. Следующим этапом контроля являются текущие наблюдения за деятельностью обучающихся. На данном этапе основной акцент делается на педагогической фасилитации и ее влиянии на эффективность выполняемой деятельности по обучению персонала.

6. В процессе обучения используются следующие виды контроля: предварительный, рубежный (тематический и периодический), итоговый, защита рефератов и дипломных работ. Диагностика причин успехов и неуспехов учебной деятельности обучающихся позволяет также получить сведения о результатах работы преподавателей и мастеров (инструкторов) производственного обучения, об эффективности методов и приемов обучения, используемых ими, и служит основанием для эффективного управления педагогическим процессом.

7. Этап формирования обратной связи позволяет выявить удовлетворенность в обучении. Методом выявления удовлетворенности в обучении являются анкетирование и опрос. Обратная связь по итогам тестирования, участия в тренинговых занятиях проводится психологом индивидуально с каждым обучающимся. Данный метод позволяет определить пути дальнейшего профессионального развития обучающихся, а также в дальнейшем корректировать программы обучения.

8. Этап работы с отзывами филиалов Общества и руководителей обучающихся сотрудников являются неотъемлемой частью контроля качества обучения, т.к. филиалы являются потребителями образовательных услуг, для которых ведется подготовка кадров. Только в филиалах смогут оценить умение обучающимися пользоваться системой знаний в ситуациях, аналогичных обучающим, а также устанавливать новые связи между понятиями, умения достраивать систему знаний новыми. Особенно ценны будут отзывы об отраслевых учебных заведениях и сторонних учебных заведениях, т.к. контролировать сам учебный процесс в этих заведениях нет возможности.

Оценка эффективности обучения, оценка самого учебного заведения и качества программ обучения проводится на основании подготовленности персонала к выполнению квалификационных требований, возможности

внедрения полученных знаний, умений и навыков, а также отзывов самих работников и их непосредственных руководителей.

9. Этап анализа результатов проверки качества обучения. Анализом результатов проверки качества обучения является документированная оценка степени соответствия планируемого результата и фактического на основании результативности реализованных программ обучения и определения проблемных областей, а также разработка предложений (внесение корректив) в систему обучения и развития персонала Общества.

Оценка результативности реализованных программ обучения и определение проблемных областей проводится на основании анализа: усвоения обучающимися знаний, определяемыми квалификационными требованиями; итоговой аттестации персонала; результатов производственного обучения; отзывов и другой документации, поступившей от филиалов, в которых работает персонал, прошедший обучение; данных о подготовленности персонала к выполнению квалификационных требований; данных о выполнении учебных планов и программ; результатов анкетирования персонала, прошедшего обучение.

Разработка предложений (внесение корректив) может быть направлено на: процесс обучения (корректировка учебных программ, внедрение новых форм и методов организации учебного процесса, замена, обучение преподавательского состава, улучшение материально-технической базы); совершенствование системы планирования обучения персонала; отказ от образовательных услуг «непопулярных» учебных заведений.

Подводя итоги, можно сказать, что предприятие обладает конкурентными преимуществами и имеет возможность развития только тогда, когда его кадровый состав обладает высоким уровнем профессионализма. В связи с чем, подготовка и обучение персонала, эффективное планирование, контроль качества обучения и сопровождение, а также разработка мер по созданию обстановки личной заинтересованности работника в совер-

шенствовании своей профессиональной деятельности определяется как важнейшая задача в рамках управления персоналом и еще раз обосновывает необходимость систематизации и совершенствования основных подходов и принципов управления человеческими ресурсами организации.

Новоселов С. А.

**О выделении экономической составляющей в
динамике творческой деятельности**

Опираясь на работы А.Н. Леонтьева [3], Р.С. Немова [2], Ж. Пиаже [7, с. 84–85, 235], К.К. Платонова [1, 5], и др. мы исходим в своих исследованиях структуры творческой деятельности из того, что понятие "деятельность" предполагает, что описываемый им феномен может состоять как из элементарного действия так и из отдельных деятельностей (при этом возможно построение иерархии видов деятельности и использование взаимодополняющих понятий «простой вид деятельности» и «сложный вид деятельности»), каждая из которых отвечает определенной потребности субъекта, стремится к предмету этой потребности, угасает в результате ее удовлетворения и воспроизводится вновь, может быть, уже в других условиях и по отношению к изменившемуся предмету.

Говоря о том, что человеческая деятельность существует как действие, цепь действий, операций и деятельностей, необходимо, вместе с тем, иметь в виду, что деятельность и действие представляют собой подлинные и притом не совпадающие между собой реальности. Одно и то же действие может входить в состав разных видов деятельности, может переходить из одной деятельности в другую. Оно, таким образом, обнаруживает свою относительную самостоятельность. Мы принимаем также во внимание, что сколько-нибудь развернутая деятельность предполагает достижение ряда конкретных целей, часть из которых связаны между собой жесткой после-