

5. *Зиннатова, М. В.* Психологические предпосылки формирования транспрофессионализма у старших подростков / М. В. Зиннатова. Текст : непосредственный // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 2. С. 35–40.

6. *Лебедева, М. Н.* От обучения на всю жизнь – к образованию на всю жизнь / М. Н. Лебедева. Текст : непосредственный // Непрерывное образование – стратегия жизни современного человека : материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Владимир : ВлГУ, 2014. С. 84–87.

7. *Непрерывное образование: методология, технологии, управление* : коллективная монография / под ред. Н. А. Лобанова, Л. Г. Титовой, В. В. Юдина. Ярославль : ЯГПУ, 2018. 298 с. Текст : непосредственный.

8. *Чуркина, Л. Ю.* Непрерывное образование – как условие профессиональной мобильности / Л. Ю. Чуркина. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2015. № 11. С. 19–22.

9. *Crenshaw, D.* The Myth of Multitasking. How «Doing It All» Gets Nothing Done / D. Crenshaw. San Francisco : Jossey-Bass, 2010. 146 p. Text : print.

УДК 377.354

**С.В. Климан**

**S.V. Kliman**

*АО «НПК «Уралвагонзавод», г. Нижний Тагил*

*JSC «NPK «Uralvagonzavod», Nizhny Tagil*

*kliman.swetlana@yandex.ru*

## **АЛГОРИТМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МОДЕЛИ СУБЪЕКТОВ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

## **ALGORITHM OF FUNCTIONING OF THE MODEL OF SUBJECTS OF THE CORPORATE TRAINING SYSTEM**

**Аннотация.** В статье рассматривается алгоритм функционирования модели субъектов системы корпоративного обучения с учетом новых комбинаций изменений в развитии (на примере АО «НПК «Уралвагонзавод»).

**Abstract.** The article considers the algorithm of functioning of the model of subjects of the corporate training system taking into account new combinations of changes in development (on the example of JSC "NPK "Uralvagonzavod").

**Ключевые слова:** обучение и развитие персонала, модель субъектов системы корпоративного обучения.

**Keywords:** personnel training and development, model of subjects of the corporate training system.

В эпоху формирования современного высокотехнологичного производства корпоративное обучение персонала промышленных предприятий приобретает все большее значение, так как использование современных технологий требует достаточно высокого уровня квалификации персонала [2].

АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» динамично развивается, ежегодно увеличивается объем реализованной продук-

ции. Непременным условием расширения производственной деятельности и выпуска товарной продукции, соответствующей мировым стандартам, является использование труда квалифицированного персонала.

Наиболее дефицитная группа работников в Корпорации – квалифицированные рабочие: токари, фрезеровщики, станочники и операторы станков с программным управлением.

Сегодня уже очевидным фактом является то, что эффективно функционирующая система корпоративного обучения, позволяет не только решать проблемы «сегодняшнего дня», но и успешно подготовиться к тем переменам, что последуют в дальнейшем – к проблемам, которые могут возникнуть в будущем.

Комплексный подход к обучению и развитию персонала в Обществе реализует Центр подготовки персонала – ЦПП (рисунок).

<b>Отдел обучения персонала (ООП)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задаёт стандарты</li> <li>• Определяет содержание подготовки преподавателей</li> </ul>
<b>Учебно-производственный цех (УПЦ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Осуществляет профессиональную подготовку по рабочим профессиям</li> </ul>
<b>Центр оценки квалификаций (ЦОК)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводит независимую оценку квалификаций в форме профессионального экзамена по профессиональным квалификациям</li> </ul>

Рис. Модель взаимодействия субъектов Центра подготовки персонала

Взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия субъектов друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь [3, с. 82] в результате которого происходят изменения их исходных качеств/состояний. Оно ведет к синтезу, интеграции субъектов, к единому действию [1, с. 127–128] и проявляется в удовлетворении интересов, реализации возможностей, организации совместной деятельности и др.

Следовательно, алгоритм функционирования модели субъектов системы корпоративного обучения описывает процессы, обеспечивающие связь между субъектами, их общее действие. В качестве таких субъектов выступают: отдел обучения персонала, учебно-производственный цех, центр оценки квалификации. Новые комбинации изменений в развитии системы корпоративного обучения представлены на рисунке.

Процессные нововведения в корпоративном профессиональном обучении реализуются в учебно-производственном цехе ЦПП: разработана модель «ученика» и функционирует система подготовки, профессиональной и социальной адаптации «ученика».

Изменения в развитии профессионального обучения	
Использование новых образовательных технологий или /и внесение качественных изменений в существующие. <b><u>Внедрение системы подготовки преподавателей из числа сотрудников предприятия.</u></b>	<p>Новые комбинации изменений в развитии</p> <p>Центр подготовки персонала – характеризуется инновационной активностью</p>
Использование новых источников информации/знаний. <b><u>Учебные пособия в общем доступе в «Автоматизированной системе электронного документооборота».</u></b>	
Выход на нового потребителя образовательного продукта. <b><u>Создание модели «ученика».</u></b>	
Процесные нововведения в профессиональное обучение. <b><u>Внедрение системы подготовки, профессиональной и социальной адаптации «ученика».</u></b>	
Изменение в организационной структуре ЦПП. <b><u>Открытие ЦОК.</u></b>	

Рис. Инновационные процессы в Центре подготовки персонала

Система подготовки учеников по востребованным профессиям, включает в себя четыре этапа с последовательной реализацией:

1) **Подбор (комплектование) групп учеников** формируется с учетом соответствия личных качеств кандидатов в ученики /личные намерения, профессиональная пригодность к профессии, возраст, образование, профессиональные навыки, и др./ (подписание ученического договора с учениками).

2) Образовательный процесс - общая продолжительность 5 месяцев: теоретическое и практическое обучение. Формы обучения реализуются в соответствии с учебными модульными планами:

- теоретическое освоение тем (общетехнический курс, спецкурс);
- экскурсии в структурные подразделения Общества;
- практическое освоение тем учебных модульных планов;
- изготовление товарной продукции;
- участие в техническом творчестве (изготовление моделей и натуральных образцов);
- участие в конкурсах профессионального мастерства.

3) Трудоустройство учеников, после успешного окончания обучения (подписание трудового договора с учениками).

4) Профессиональная и социальная адаптация молодых рабочих (выпускников УПП), включает следующие виды/методы адаптации:

- наставничество;
- вовлечение в деятельность молодежной организации Общества;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- направление молодых рабочих на курсы повышения квалификации.
- проведение независимой оценки квалификаций (по окончании первого года трудовой деятельности).

С 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон № 238-ФЗ от 03.07.2016 г. «О независимой оценке квалификации», согласно которому специалисты организаций могут подтвердить соответствие своей квалификации требованиям профессиональных стандартов [4].

26 февраля 2019 года состоялось публичное открытие второго в Свердловской области Центра оценки квалификаций на Уралвагонзаводе, аттестованного Советом по профессиональным квалификациям в машиностроении, с демонстрацией профессионального экзамена.

На основании аттестата соответствия от 29.11.2018 № ЦОК – 010.18, Центр оценки квалификаций АО «НПК «Уралвагонзавод» осуществляет деятельность по проведению независимой оценки квалификаций (НОК).

Материально-техническая база ЦОК, оснащена необходимой инфраструктурой, позволяющей проводить процедуру независимой оценки квалификаций.

Кадровый ресурс ЦОК представлен профессиональным сообществом экспертов в количестве 20 человек по всем профессиональным квалификациям из числа ведущих специалистов головной организации Корпорации (г. Нижний Тагил) и предприятий интегрированной структуры Корпорации, а также высококвалифицированных преподавателей образовательных организаций – социальных партнеров Корпорации.

Инновационное развитие Центра подготовки персонала обусловлено эффективным взаимодействием всех трех субъектов предложенной модели.

Эффективным взаимодействием это всякое взаимодействие, в котором субъекты осуществляют совместную деятельность, создают и реализуют совместные проекты, т.е. когда между субъектами происходит не чисто информационный, а деятельностный контакт.

«Цель» эффективного взаимодействия – появление нового качества, которое бы принципиально не могло возникнуть (ни на одном из участвующих в проекте субъектов в отдельности). Речь идет о некотором креативном приращении.

За два последних года в Центре подготовки персонала АО «НПК «Уралвагонзавод», где реализован принцип «Обучение через производство», получили рабочую профессию более 300 безработных граждан.

Модель субъектов системы корпоративного обучения АО «НПК «Уралвагонзавод» стала своего рода системой отбора и прогрессивного развития рабочих кадров на предприятии оборонно-промышленного комплекса.

#### Список литературы

1. *Белкин, А. С.* Компетентность. Профессионализм. Мастерство / А. С. Белкин. Челябинск : Южно-Уральское книжное издательство, 2004. 171 с. Текст : непосредственный.
2. *Петропавловская, А. В.* Квалифицированные кадры – ведущий фактор в развитии промышленности / А. В. Петропавловская. Текст : непосредственный // Нормирование и оплата труда в промышленности, 2018. № 1–2. С. 94–98.
3. *Словарь* практического психолога / сост. С. Ю. Головин. Минск : Харвест ; Москва : АСТ, 2001. 800 с. Текст : непосредственный.

4. *Федеральный закон № 238-ФЗ от 03.07.2016 г. «О независимой оценке квалификации»*. Текст: электронный // Гарант : информационно-правовой портал. URL: <https://base.garant.ru/71433946/>.

**УДК 371.162:001.895**

**К.А. Козырев**  
**K.A. Kozyrev**

***ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург***  
***Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg***  
**Carbon-ka@mail.ru**

**РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
КАК ФАКТОР РОСТА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ACTIVITY  
AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS  
OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION**

**Аннотация.** В статье рассмотрены актуальные вопросы, связанные инновационной деятельностью образовательных организаций, рассмотрены основные понятия и направления деятельности организаций по внедрению инноваций.

**Annotation.** The article deals with topical issues related to the innovative activity of educational organizations, the main concepts and directions of organizations' activities for the introduction of innovations.

**Ключевые слова:** инновация, инновационная деятельность, инновационное поле, образование, конкурентоспособность, цифровизация.

**Keywords:** innovation, innovation activity, innovation field, education, competitiveness, digitalization.

В современном образовательном пространстве широко используются понятия: инновация, инновационное развитие, инновационный процесс, инновационный потенциал, инновационная деятельность, инновационное поле. Данные понятия стали неотъемлемой частью нашей реальности.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» дано определение экспериментальной и инновационной деятельности – «Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования с учетом основных направлений социально-экономического развития Российской Федерации, реализации приоритетных направлений государственной политики Российской Федерации в сфере образования» [5].

Автор учебного пособия «Теория и практика инноватики» Н. И. Лапин утверждает, что «процесс, направленный на воплощение результатов