

Помимо этого, для уроков информатики и технологии используются иные дидактические материалы: видеосюжеты, презентации, анимации и 3D-модели.

Реализация курса «Математические основы информатики» требует в основном средств визуализации дискретных математических объектов и их отношений, процессов построения графиков функций и анимация их поведения. Для реализации этой задачи планируется создание специализированного программного обеспечения на привлеченные от гранта средства.

Курс «Языки и технологии программирования» реализуется через использование систем автоматизированного проектирования профессионального уровня: Autodesk Inventor, Autodesk AutoCAD, Autodesk 3DS Max, Autodesk Maya.

Реализация курса «Основы конструирования и робототехники» требует в значительной степени привлечения средств социальных партнеров и является конечной стадией реализации всего проекта. Таким образом, реализация всех программ предполагает создание, в рамках образовательной среды, некоего подобия технологического процесса проектирования и изготовления готового механизма или робота.

В результате реализации проекта МАОУ СОШ №9 неэффективные образовательные структуры в сетевом взаимодействии приобретают возможность подтягиваться до эффективных, переориентироваться на новые направления деятельности или интегрироваться с более успешными субъектами образовательной среды [3, 4].

Список литературы

1. Громько, Ю. В. Мыследеятельностная педагогика / Ю. В. Громько. Минск, 2000. 376 с.
2. Громько, Ю. В. Проектирование и программирование развития образования / Ю. В. Громько. Москва: Московская академия развития образования, 1996. 546 с.
3. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. Москва: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
4. Кастельс, М. Становление общества сетевых структур / М. Кастельс // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. Москва, 1999. С. 494–505.
5. *Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»*. Москва: Омега, 2014. 134 с.
6. Educational research networks principles of organization / Davydova N.N., Dorozhkin E.M. & Fedorov V.A. // International Journal of Engineering & Technology. 2018. V. 7. № 2.13. P. 24-29. DOI: 10.14419/ijet.v7i2.13.11573 URL: <https://www.sciencepubco.com/index.php/ijet/article/view/11573>
7. Fedorov, V.A. Control of the research and education network development in modern socio-pedagogical conditions / Fedorov, V.A., Davydova, N.N. // Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu. 2014. № (2). P. 126-132. URL: <http://nvngu.in.ua/index.php/ru/glavnaya/907-ruscat/arkhiv-zhurnala/2014/soderzhanie-2-2014/ekonomika-i-upravlenie/2543-upravlenie-razvitiem-nauchno-obrazovatelnoj-seti-v-sovremennykh-sotsialno-pedagogicheskikh-usloviyakh>

УДК 377.354:334.012.64

С. В. Комлева

S. V. Komleva

**ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург**

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

sweet5020@yandex.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА

IMPROVING CORPORATE TRAINING AT A SMALL BUSINESS ENTERPRISE

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы организации обучения и его влияния на эффективность предприятия малого бизнеса, уточняется понятие корпоративного обучения в условиях микропредприятия, раскрываются перспективы корпоративного обучения на предприятии малого бизнеса.

Abstract. The article deals with the problems of organizing training and its impact on the effectiveness of small business enterprises, clarifies the concept of corporate training in a microenterprise, and reveals the prospects for corporate training in a small business enterprise.

Ключевые слова: корпоративное обучение; профессиональное обучение, микропредприятие, эффективность.

Keywords: corporate training; professional training, microenterprise, efficiency.

Сегодня достаточно быстро меняются внешние и внутренние условия функционирования организации, что ставит большинство предприятий малого бизнеса перед необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях. Промышленные предприятия в своих структурах имеют собственные учебные центры, осуществляющие корпоративное обучение [1, 3, 5]. В более сложных условиях, с точки зрения организации обучения на производстве, находятся руководители предприятий малого бизнеса.

Проблемы организации обучения и его влияния на эффективность предприятия малого бизнеса возникают из-за недостаточной проработки вопросов профессионального обучения на рабочем месте в современных социально-экономических условиях.

В ходе исследования был проведен теоретико-методологический анализ подходов к проблеме, который показал, что малое предпринимательство стало объектом постоянных исследований со стороны ученых и специалистов-практиков лишь в нашем веке.

Сложность научного рассмотрения, как и выработки практических рекомендаций в сфере управления персоналом предприятия малого бизнеса состоит как в многоплановости проблемы, так и в том, что решение можно найти на стыке многих наук и дисциплин.

Эффективная работа предприятия малого бизнеса в условиях постоянно возрастающей конкуренции невозможна без повышения эффективности работы на всех уровнях организации. Любой собственник микропредприятия стремится к тому, что бы его бизнес имел максимальную экономическую эффективность. К вопросам экономической эффективности предприятия обращаются и практики, и научные исследователи. В работах Натальи Вейг [2] систематизируются существующие понятия эффективности, показан генезис взглядов ряда ученых на понятие «эффективность предприятия».

Главными препятствиями, мешающими достижению более высоких рабочих результатов, являются не только недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала, но также и старые подходы к обучению на рабочем месте. Современные руководители предприятий малого бизнеса заинтересованы вопросами корпоративного обучения и готовы к поиску методов его организации на своем предприятии.

В предпринимательской среде термин «корпорация» и производные от него являются, пожалуй, наиболее употребительными. Относительно профессионального обучения на рабочем месте термин корпоративное обучение, являясь синонимичным таким терминам, как: внутрифирменное обучение, производственное обучение, обучение в условиях предприятия, завоевал наибольшую популярность, возможно, из-за благозвучности и современности этого сочетания.

В нашем исследовании мы остановились на данной терминологии по тем же причинам, конкретизировав при этом понятие корпоративное обучение как динамический процесс распространения знаний и информации по решению производственных проблем, благодаря которому работники предприятия получают и применяют в работе полученные знания и практические навыки. Полученные таким образом знания и навыки позволяют более успешно и эффективно адаптироваться к изменениям внешней среды, а выработанные при этом новые модели профессиональной деятельности создают конкурентное преимущество. Корпоративное обучение в таком формате представляет собой неформальное профессиональное обучение, которое иницируется, систематизируется, управляется и контролируется самим предприятием малого бизнеса.

Необходимость позитивных изменений в организации корпоративного обучения стимулирует интерес к исследованиям, связанным с поиском эффективных механизмов обучения работников в условиях предприятия малого бизнеса.

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры, даже если речь идет о микропредприятии.

Специфичность функционирования современного микропредприятия (малобюджетность, широта функциональных обязанностей работников, стремление к стратегической и ситуативной гибкости) по необходимости включает профессиональное обучение в контекст решения конкретных практических проблем. При этом ответственность за создание условий для профессионального развития лежит на руководителе малого бизнеса.

Нами проведено исследование потребности руководителей предприятий малого бизнеса в подготовке кадров и возможности обучения на своем предприятии. Руководителям предлагались опросники открытого типа, было проведено анкетирование и коллективная беседа. На вопрос «испытывают ли они потребность в обучении работников» все респонденты - 100% ответили утвердительно. При устной беседе респонденты высказали неудовлетворенность профессиональной подготовкой своих работников, конкретизировали проблемы.

Далее мы выяснили вопрос о готовности руководителей инвестировать часть ресурсов в организацию обучения работников. При этом под ресурсами понимается не только финансовая поддержка процесса обучения, но также и временные, моральные, организационные и прочие затраты работодателя. 72% респондентов высказали готовность к инвестициям в обучение; 12% не готовы финансово поддерживать процесс обучения, так как предприятие находится в экономически критических условиях (период становления, период банкротства). 16% респондентов возлагают ответственность за обучение полностью на работника, полагая, что работник должен самостоятельно заботиться о повышении своего профессионализма. Кроме того, данные респонденты мотивировали свое нежелание инвестировать в обучение работников тем, что работник, прошедший обучение, становится более конкурентоспособным на рынке труда, и может выбрать для себя другого работодателя, что является экономическим риском для микропредприятия.

В ходе анализа установлено, что 22% респондентов наиболее эффективным признают обучение с отрывом от производства, так как не готовы самостоятельно проводить обучение, не имея для этого специальной базы, условий, преподавателей. 20% респондентов готовы к совмещению форм производственного и внешнего обучения. Более половины руководителей микропредприятий (58%) отдали предпочтение корпоративному обучению, считая, что такое обучение непосредственно привязано к требованиям конкретного рабочего места. Работнику не надо отвлекаться от работы. А тот, кто проводит обучение, хорошо знает содержание работы и особенности предприятия.

В результате проведенного анализа можно сделать выводы о признании руководителями предприятий малого бизнеса необходимости обучения работников, о понимании профессионального подхода к организации обучения как составной части общей системы управления малым предприятием.

При решении вопросов существующей практики был проведен анализ реализации корпоративного обучения на конкретном предприятии малого бизнеса – производственном деревообрабатывающем предприятии «Лапушка-мебель», г. Ревда, Свердловской области.

Основным видом деятельности «Лапушка-мебель» является выпуск мебели, спортивного и иного оборудования для детских дошкольных организаций из хвойных пород дерева. На региональном рынке данного вида мебели предприятие занимает одно из ведущих мест, конкурентоспособно по цене и качеству производимого товара, о чем свидетельствует знак качества «Лучшее детям» по результатам дополнительной независимой сертификации.

Мебель на предприятии производится под заказ от закупочных организаций, которые участвуют в тендерах по обеспечению дошкольных учреждений, отсюда следует сезонность загруженности предприятия. Так, январь, февраль и начало марта являются «низким» сезоном, по отношению к остальным месяцам года. Именно в этот период на предприятии осуществляется обучение работников.

Цели обучения с позиции работодателя и работника отличаются.

Для работника основной целью является приобретение профессиональных знаний и умений, расширение компетенций для того, чтобы стать успешным в своей профессиональной деятельности, что сказывается как на материальном вознаграждении труда, так и на моральном удовлетворении от выполненной работы.

Значение обучения для работодателя в том, что оно является средством достижения стратегических целей и повышает ценность человеческих ресурсов. С другой стороны, обучение требует инвестиций, затраты на организацию процесса обучения могут себя не оправдать.

Проектирование обучения в условиях производства – составная часть общего планирования трудовых ресурсов, определение и конкретизация компонентов позволяет достичь результата при меньших затратах [4].

При реализации образовательного проекта обучения рабочих на предприятии одним из ключевых и самым проблемным остается вопрос оценки эффективности программ обучения работников. Подход к оценке эффективности с точки зрения минимизации затрат является неполным. Работодатель, обеспечивающий долговременный рост своего бизнеса, понимает, что инвестиции в людей не менее важны, чем обновление материальной базы производства, поскольку профессионализм работников и их способность к развитию являются конкурентными преимуществами компании.

Так, на предприятии «Лапушка-мебель» создана образовательная среда: в бытовом помещении оборудован уголок с плакатами по материаловедению, по технике безопасности при работе в деревообрабатывающем и лакокрасочном цехах и другими наглядными материалами. Там же находится стеллаж с учебными пособиями и справочниками по деревообработке. Для самостоятельной работы обучающихся подготовлены видео презентации по основным технологическим процессам.

Помимо укрепления человеческих ресурсов, обучение может стать самостоятельным бизнес-процессом, приносящим доход предприятию в низкий сезон заказов. Доходы будут получены от оказания платных услуг по обучению основам столярного дела, проведению мастер-классов, столярного коворкинга и иной обучающей деятельности, которую возможно организовать в выходные дни и вечернее время с января по март. Дополнительных вложений данный проект не потребует. Текущие расходы состоят из затрат на электричество, амортизацию станков, расходных материалов (пиломатериал, метизы, лакокрасочное покрытие), рабочее время обучающего. Руководитель предприятия «Лапушка-мебель» проявил интерес к нашим предложениям и на данном этапе проводит экономическое обоснование возможного внедрения обучающего бизнес-проекта в ближайшее время.

Таким образом, корпоративное обучение в условиях предприятия малого бизнеса решает важные задачи:

во-первых, это вложения в человеческий капитал, укрепление человеческих ресурсов, сохранность контингента работников;

во-вторых, полученные знания и умения конкретизированы под нужды самого предприятия и находят там же применение:

в-третьих, обучение работников является одним из факторов социально-экономической эффективности предприятия;

в-четвертых, обучение может стать отдельным бизнес-направлением, которое приносит дополнительную прибыль предприятию малого бизнеса.

Влияние профессионального корпоративного обучения работников на экономический рост предприятия малого бизнеса состоит в том, что работники, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов, не допускают брака в работе, лояльны к предприятию и дорожат рабочим местом.

Список литературы

1. *Васильев, С. В.* Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного производства: диссертация ... кандидата педагогических наук / С. В. Васильев. Екатеринбург, 2015. 214 с. Текст: непосредственный.
2. *Вейг, Н. В.* Оценка экономической эффективности деятельности предприятия в управлении его стоимостью / Н. В. Вейг. Текст: непосредственный // Экономические науки. 2018. № 166. С. 39–47.
3. *Роговкин, С. В.* О предпосылках организации интернет-поддержки процесса профессиональной подготовки специалистов в системе корпоративного обучения / С. В. Роговкин. Текст непосредственный // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. 2014. Ноябрь. ART 2290.
4. *Федоров, В. А.* Профессиональное обучение в условиях микропредприятия: моделирование процесса учебно-профессионального взаимодействия / В. А. Федоров, С. В. Комлева. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2017. № 2. С. 124–144.
5. *Fedorov, V. A.* Training the Blue-Collar Workers in Industrial Environments: Organizational and Pedagogical Conditions / Fedorov, V.A., Dorozhkin, E.M., Vasiliev, S.V. & Scheinker, A.D. // International Journal of Advanced Biotechnology and Research. 2017. V. 8. № 4. P. 1262-1274. URL: https://drive.google.com/file/d/1ejh9kkonycrP4s9PhdLewiYo_BM8ALwL/view

УДК 378.671:[378.147.146:7]

Ю. В. Кондакова, А. В. Киселева

Y. V. Kondakova, A. V. Kiseleva

**ФГБОУ ВО «Уральский государственный
архитектурно-художественный университет», Екатеринбург**

Ural state university of architecture and art, Ekaterinburg

kav.7311@mail.ru, jkondakova@yandex.ru

СТУДЕНЧЕСКИЕ АРТ-ПРОЕКТЫ КАК ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА РАБОТЫ В АРХИТЕКТУРНО-ХУДОЖЕСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

STUDENT ART PROJECTS AS AN INNOVATIVE FORM OF WORK AT THE ARCHITECTURAL-ART UNIVERSITY

Аннотация. В статье анализируются студенческие арт-проекты – презентации выставок в сфере изобразительного искусства – как инновационная форма в рамках курса «PR-технологии» в Уральском архитектурно-художественном университете, педагогический потенциал которых, интегрируя возможности искусства и педагогической деятельности, создает качественно новые условия для профессионального самоопределения обучающихся.

Abstract. The article analyzes student art projects – presentations of exhibitions in the field of fine arts – as an innovative form in the framework of the PR-technology course at the Ural University of Architecture and Art, whose pedagogical potential, integrating the capabilities of art and pedagogical activity, creates completely new conditions for professional self-determination of students.

Ключевые слова: арт-педагогика, арт-проект, инновационная технология, выставка, студенческое творчество.

Keywords: art pedagogy, art project, innovative technology, exhibition, student creativity.

В настоящее время широкое распространение получило толкование, что «под инновациями в образовании понимается процесс совершенствования педагогических технологий, совокупности методов, приемов и средств обучения» [2, с. 74]. Характерно, что в творческих вузах особую актуальность приобретает арт-проектирование – инновационная технология, дающая возможность реализовать потенциал своей креативности, производя осознанный выбор, как творческой продукции, так и способов ее продвижения в арт-среде.