

включать задания, моделирующие обработку результатов эксперимента; такие задания называются «псевдо-» или «квази-» экспериментальными [3].

Двадцать лет назад авторы книги [1] отмечали, что с экспериментальными задачами школьники справляются значительно хуже, чем с теоретическими, и экспериментальная подготовка наших школьников нуждается в существенном усилении. Определенные усилия, предпринятые в этом направлении, дали положительные результаты. По итогам прошедшего регионального этапа можно отметить, что с квазиэкспериментальными задачами участники в среднем справились лучше, чем с теоретическими. При этом, однако, необходимо указать на ошибку, которая по-прежнему остается типичной для школьников, из-за которой многие участники не могут получить максимальный балл: стремление при построении графика провести линию через каждую экспериментальную точку, из-за чего получается либо ломаная, либо корявая кривая линия. Это приводит к большой погрешности при определении тангенса угла наклона, и, соответственно, к большой погрешности результата. Надо еще раз напомнить, что желательно произвести линейризацию результатов измерений, и что эти результаты следует изображать не точками, а крестиками или прямоугольниками, размеры которых соответствуют погрешности эксперимента. Вид графика надо определить теоретически, а его линию провести по методу наименьших квадратов хотя бы «на глазок», чтобы отклонения экспериментальных крестиков в ту и другую сторону были приблизительно равноценны; линия вовсе не обязательно должна пройти через центр каждого крестика; хорошо, если она хотя бы заденет его край.

Список литературы

1. *Всероссийские олимпиады по физике. 1992–2001* / науч. ред. С. М. Козел, В. П. Слободянин. Москва: Вербум-М, 2002. 392 с. Текст: непосредственный.
2. *Козлова, Т. Л.* Роль олимпиадного движения в формировании ключевых компетенций педагогов / Т. Л. Козлова, Д. А. Чернышев. Текст: непосредственный // *Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 23-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 24–25 апреля 2018 г.* / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2018. С. 555–558.
3. *Красин, М. С.* Квазиэкспериментальные задачи на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников по физике и их роль в развитии методологической культуры учащихся в области физического эксперимента / М. С. Красин. Текст: непосредственный // *Физико-математическое и технологическое образование: проблемы и перспективы развития: материалы IV международной научно-методической конференции, Москва, 12–14 марта 2018 г.* / Моск. пед. гос. ун-т. Москва, 2019. С. 167–174.

УДК 377.354

С. В. Климан
S. V. Kliman

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

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ: ОТ ИДЕИ ДО РЕАЛИЗАЦИИ

CORPORATE TRAINING: FROM IDEA TO IMPLEMENTATION

Аннотация. В статье рассматривается многоуровневая концепция обучения и развития персонала АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» и внедрение системы независимой оценки квалификации на предприятии.

Abstract. The article considers a comprehensive model of the training and development system for employees of JSC "Uralvagonzavod Research and Production Corporation" and the introduction of an independent qualification assessment system at the enterprise.

Ключевые слова: корпоративное обучение, независимая оценка квалификации, центр оценки квалификаций.

Keywords: corporate training, independent qualification assessment, qualification assessment center.

В современных экономических условиях, с уверенностью можно утверждать, что человеческие ресурсы – основа успешной работы любого современного предприятия. Человеческий ресурс, в отличие от других видов ресурсов, обладает самовозрастающей ценностью, что делает его ценным конкурентным преимуществом.

В связи с этим, важным инструментом, обеспечивающим стабильное развитие Корпорации и повышение ее конкурентоспособности, является корпоративное профессиональное обучение персонала.

Современная многоуровневая концепция обучения и развития персонала в организации базируется на положении о том, что развитие работников должно осуществляться систематически, целенаправленно, непрерывно и быть ориентировано на своевременную подготовку работников к решению текущих и новых задач. Это объективная необходимость, связанная с ускорением темпов развития техники и технологий, высокой динамикой внешней среды предприятия [1].

Основные принципы этой концепции:

- непрерывность обучения и развития;
- целенаправленность;
- предпочтительность «закрытого» обучения: в случае возможности выбора между внутренним обучением и внешним, приоритет отдается корпоративным программам, адаптированным к специфике предприятия;
- обязательность и комплексность оценки эффективности обучения;
- преимущество образовательной цепочки по профильным специальностям (СОШ-СПО-ПРОИЗВОДСТВО-ВУЗ) – сетевая модель непрерывного образования;
- управление профессиональными стандартами.
- внедрение системы независимой оценки квалификации (далее – НОК) на всех этапах реализации сетевой модели непрерывного образования.

Корпоративное обучение персонала является важной составляющей стратегии управления персоналом АО «Научно-производственной корпорации «Уралвагонзавод», наряду с поиском и подбором персонала, адаптацией, оценкой и мотивацией и может носить как оперативный, так и стратегический характер.

Функции по организации корпоративной системы обучения и развития сотрудников АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» осуществляет Центр подготовки персонала, на основании лицензии серия 66 Л01 № 0004633 рег. № 18221 от 05.02.2016 г., выданной Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

Комплексная модель системы обучения и развития, охватывает все ключевые аспекты подготовки рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

На предприятии организуются следующие виды профессионального обучения, обеспечивающие его непрерывность:

- подготовка новых рабочих;
- переподготовка рабочих;
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих (курсы целевого назначения, производственно-экономические курсы);
- повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих;
- целевая профессиональная переподготовка персонала в сторонних образовательных организациях.

Большое внимание уделяется поддержанию и развитию имеющегося кадрового потенциала, о чем свидетельствует стабильно высокое количество работников, про-

шедших профессиональное обучение и повышение квалификации (более 20000 человеко-курсов в год).

Между квалификацией работника и эффективностью его труда существует прямая зависимость: чем выше его профессиональный уровень, тем выше производительность его труда. Более квалифицированные работники быстрее и эффективнее осваивают новую технику, технологию, методы организации труда.

Проблемы переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, способных конкурировать в условиях рыночных отношений, по ряду важных причин приобретает особую актуальность. Идет объективный процесс отторжения рабочих кадров с низкой квалификацией, обостряется конкуренция за рабочие места внутри трудовых коллективов [3].

Принципиальным образом расширяется диапазон и содержание требований к профессиональным качествам работника. К общепринятым требованиям четкой дисциплины, высоких исполнительских качеств, ответственности, инициативности и творческой заинтересованности в самом труде добавляются: мотивация, гибкость, организаторские способности, готовность и способность к профессиональному развитию, умение распределять время [4].

Важным направлением деятельности системы корпоративного обучения является создание и эффективное функционирование Центра независимой оценки квалификаций (далее – ЦОК) работников АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» в целях повышения эффективности и качества реализации задач в области применения профессиональных стандартов.

В 2019 году на заседании Совета по профессиональным квалификациям в машиностроении (г. Москва) было принято положительное решение об аттестации в качестве Центра оценки квалификаций специалистов в машиностроении АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод».

В 2020 году в соответствии с планом-графиком проведения профессиональных экзаменов в ЦОК успешно реализовано проведение процедуры независимой оценки 9 специалистов Общества и 8 чел. – выпускники ОО, в том числе по квалификации "Фрезеровщик 4-го разряда" 3-й уровень квалификации – 4 чел., по квалификации "Фрезеровщик 3-го разряда" 3-й уровень квалификации – 1 чел., по квалификации "Токарь 4-го разряда 3-й уровень квалификации" – 4 чел., "Токарь 3-го разряда 3-й уровень квалификации" – 2 чел., «Инженер-технолог по механообработке в машиностроении III категории (5-й уровень квалификации)» – 6 чел.

Пятнадцать соискателей подтвердили квалификацию и получили свидетельство о квалификации, 2 человека получили заключение с рекомендациями.

С целью популяризации независимой оценки квалификации как инструмента для решения задач повышения качества знаний и навыков выпускников высших учебных заведений, взаимодействие ЦОК АО "Научно-производственная корпорация "Уралвагонзавод" с Советом по профессиональным квалификациям в машиностроении и с образовательной организацией: НТИ НИЯУ МИФИ, г. Новоуральск реализован экспериментальный проект по применению НОК обучающихся по программам высшего образования для группы численностью 6 студентов по направлению подготовки 15.03.05 "Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств" (выпуск 2020 г.) в том числе: студенты заочного отделения – 4 чел., студенты очного отделения – 2 чел., из них успешно прошедших процедуру в целом – 5 чел., из них преодолевших пороговое значение по теоретическому этапу – 6 чел., из них преодолевших пороговое значение по практическому этапу – 5 чел.

Таким образом, можно констатировать, что для развития кадрового потенциала Корпорации, повышения интереса молодых специалистов к профессиональному росту и развитию профессиональных компетенций, необходимо развивать перспективные

направления деятельности корпоративной образовательной среды АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод», которая включает в себя:

- разработку (актуализацию) и реализация преемственных образовательных программ среднего профессионального образования, высшего образования, программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ в соответствии с квалификационным заказом высокотехнологичных производств Уралвагонзавода [2].

- разработку корпоративных регламентов применения НОК для различных категорий соискателей (студенты и выпускники программ СПО, ВО, слушатели программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ, сотрудники предприятия);

- развитие ЦОК АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» в целях повышения эффективности и качества реализации задач в области применения профессиональных стандартов.

Список литературы

1. *Богачев, О. А.* Внутрифирменное профессиональное обучение работников на современном предприятии: автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Богачев Олег Алексеевич; Моск. гос. агроинж. ун-т им. В. П. Горячкина. Москва, 2011. 22 с. Текст: непосредственный.

2. *Болотов, В. А.* Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков. Текст: непосредственный // Педагогика. 2003. № 10. С. 8–14.

3. *Подготовка* кадров для инновационной экономики: проблемы и пути решения / В. А. Федоров, А. Г. Мокроносов, Ф. Т. Хаматнуров, Е. Д. Колегова, И. Н. Маврина. Текст: непосредственный // Вопросы управления. 2012. № 2 (19). С. 65–71.

4. *Корпоративная* профессиональная подготовка кадров: от теории к практике / Н. В. Силкина, В. А. Федоров, Л. П. Пачикова, Р. П. Силкин. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2007. 228 с. Текст: непосредственный.

УДК 379.813.98:[796+808.5]-053.2

С. В. Комлева

S. V. Komleva

**ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
Sweet5020@yandex.ru**

ОБОСНОВАНИЕ ИДЕИ КОЛЛАБОРАЦИИ ДЕТСКИХ НАПРАВЛЕНИЙ ФИТНЕС-КЛУБА И РЕЧЕВОГО ЦЕНТРА

JUSTIFICATION OF THE IDEA OF COLLABORATION OF CHILDREN'S DIRECTIONS OF THE FITNESS CLUB AND SPEECH CENTER

Аннотация. В статье рассматриваются особенности стратегии развития детских направлений в фитнес-клубе на современном кризисном этапе. Опыт управленческих решений в период влияния на фитнес-индустрию непредсказуемых внешних факторов и проблема определения стратегии развития детских фитнес-направлений актуальна для конкретного фитнес-клуба и отрасли в целом. Автором обоснована идея коллаборации детских фитнес-направлений и обучения ребенка в речевом центре.

Abstract. The article discusses the features of the strategy for the development of children's areas in a fitness club at the current crisis stage. The experience of management decisions during the period of influence on the fitness industry of unpredictable external factors and the problem of determining the strategy for the development of children's fitness areas is relevant for a particular fitness club and the industry as a whole. The author substantiates the idea of collaboration of children's fitness directions and training of a child in a speech center.

Ключевые слова: стратегия развития, фитнес, фитнес-клуб, детский фитнес, детские направления фитнеса, коллаборация, кризис, управленческое решение.