

тивы сотрудников и качественные отношения с обучаемыми детьми и их родителями, а также повышение нематериальной мотивации персонала.

В учреждениях дополнительного образования детей, где оплата труда практически не достигает высокого уровня, формирование корпоративной культуры выступает мощным средством повышения мотивации труда педагогического коллектива.

### **Список литературы**

1. *Веснин В. Р.* Основы менеджмента / В. Р. Веснин. М.: Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 2008.
2. *Коротков Э. М.* Исследование систем управления / Э. М. Коротков. М.: "Дека", 2000.
3. *Титов Б. А.* Социально-культурный потенциал системы дополнительного образования / Б. А. Титов // Дополнительное образование детей – фактор развития творческой личности. СПб, 1998.

УДК 377.354

**С. В. Комлева**

**S. V. Komleva**

***ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург***

***Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg***

***sweet5020@yandex.ru***

## **ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ МИКРОПРЕДПРИЯТИЯ PRINCIPLES EFFECTIVE PROFESSIONAL LEARNING IN THE CONTEXT OF MICRO-ENTERPRISES**

Социально-экономическая ситуация современного общества актуализирует вопросы профессионального обучения на рабочих местах. Требуется переосмысление традиционных подходов к обучению работников. Реализация принципов учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия способствует достижению жизненных и профессиональных целей субъектов труда.

*Ключевые слова:* профессиональное обучение, наставник, микропредприятие, учебно-профессиональное взаимодействие, обучающий субъект, обучающийся субъект.

Socio-economic situation of modern society actualizes issues of vocational training in the workplace. Requires rethinking traditional approaches to the training of workers. Implementation of the principles of teaching and professional interaction contributes to workers micro life and professional goals subjects of labor.

*Keywords:* training, mentor, microenterprise, teaching professional interaction, teaching subject, the student subject.

В многообразии рынка образовательных услуг человек имеет возможность самостоятельного выбора профессии и способа ее получения. Как правило, взрослые люди хотят учиться, если они видят необходимость обучения и возможности применить его результаты для улучшения своей деятельности. Однако социальное и материальное положение взрослого человека может оказаться на критичном уровне, когда инвестиции в обучение становятся невозможными. Образовавшаяся вилка между растущим рынком образовательных услуг и ограниченными возможностями работника ими воспользоваться требует переосмысления традиционных подходов к процессу передачи и освоения опыта и определения принципов организации этого процесса в условиях микропредприятия.

Современная ситуация на рынке труда предполагает мобильность работников предприятий в получении новой профессии, переподготовке и повышении квалификации. Законом «Об образовании» (1992 г.) регламентировались профессиональная подготовка и способы ее получения (ст. 21), начальное профессиональное образование и способы его получения (ст. 22). Новый «Закон об образовании РФ» (2012) в гл. 9 ст. 73 дает определение термину «профессиональное обучение», в п.6 названной статьи говорится, что «профессиональное обучение осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве, а также в форме самообразования». Таким образом, законодательно закрепляется право человека на получение профессионального обучения непосредственно на производстве, а также самостоятельно, используя жизненный опыт и информационные источники, привлекая опытных профессионалов к процессу обучения.

Профессиональное обучение на рабочем месте отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями работника, предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления вновь изученного. В этом смысле данный вид обучения является оптимальным для выработки навыков, требуемых для выполнения текущих производственных задач. В контексте микропредприятия (предприятие с численностью работников до 15 чел) работник видит весь производственный процесс от начала до конца, получает полное представление о производственном цикле, нередко включается в обсуждение вопросов планирования и развития предприятия. Обучение в данных условиях может стать основой для построения жиз-

ненной и профессиональной карьеры, стартовой площадкой успешного будущего.

Традиционный подход к организации обучения на рабочем месте инициативу и ответственность за результат возлагает на наставника – профессионала, обучающего работника-ученика. Обучающийся работник получает готовые знания, оставаясь при этом объектом обучения, он не готов принять на себя ответственность за свое обучение, ждет прямых инструкций и демонстрации способов деятельности. Пассивность работника-ученика в освоении профессии может быть преодолена при использовании воспитательного компонента наставником. В советский период деятельность наставника была идеологизирована, наставник являлся, в первую очередь, пропагандистом коммунистических идеалов, воспитательная функция наставничества нередко доминировала над обучающей функцией. В учебных пособиях и методических рекомендациях наставнику в 70-80 годах 20 века прописано, что основная функция наставника - воспитание молодого рабочего на производстве, то есть определение комплекса требований, выполнение которых обязательно для всех молодых рабочих любого предприятия. Этот комплекс условно делился на три раздела. Первый нацелен на формирование производственно-технических навыков (производственные требования). Второй ставит задачей формирование моральных качеств личности (моральный комплекс). Третий направлен на приобщение молодого рабочего к организационно-массовой работе в своем коллективе, на формирование социальной активности, составляющей неотъемлемое качество рабочего человека (организационный комплекс требований). Влияние личности наставника при его ответственном отношении к назначению было достаточно сильным. При благоприятных условиях данная модель вполне продуктивна, ученик в короткие сроки овладевает профессией, наставник являлся образцом для подражания в социальных и профессиональных отношениях, ученик мог на долгие годы сохранить уважение и чувство благодарности за полученные знания и моральные ориентиры.

В современных экономических условиях вполне вероятна ситуация, когда наставник видит в обучающемся работнике конкурента в своей профессиональной деятельности, не готов к профессиональному диалогу, соответственно, он не будет прилагать усилий в создании условий для качественного обучения.

Поиск организационных и научно-методологических подходов к профессиональному обучению на рабочем месте как системной деятельности субъектов труда по развитию профессиональных компетенций работника определяет актуальность исследования по проблеме учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятий.

В человеке заложено бессознательное стремление реализовывать себя через обучение менее опытных или более молодых, потому что это означает профессиональную и личностную зрелость, акме профессионала. Передача знаний является одним из самых значимых смыслов в жизни человека. По своей сути профессиональное обучение во взаимодействии — это такое обучение на конкретном рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых работников в выполнение должностных обязанностей и деятельность предприятия, следовательно, такое обучение осуществляется в индивидуальной форме при обоюдной заинтересованности и ответственности субъектов труда.

Основными принципами эффективности обучения на микропредприятии можно определить следующие:

- системность / все компоненты деятельности связаны в единую систему, утрата одного из компонентов нарушает целостность и результативность;
- планомерность взаимодействия / взаимная обучающая деятельность регламентируется планом, определенными временными рамками;
- добровольность / участие в процессе обучения без принуждения, по внутренним мотивам;
- мотивированность на успех / мотивация на достижение положительного результата; объективная оценка результативности обучения;
- партнерские отношения в профессиональных коммуникациях;
- взаимная ответственность за результат обучения.

Обучающийся субъект труда в процессе учебно-профессионального взаимодействия не является пассивным участником, получающим готовые знания от более опытного коллеги. Его самостоятельная работа по установлению профессионального диалога и самообразование определяют степень технологической, правовой и социально-коммуникативной готовности к выполнению производственных задач, к проектированию человеком своей жизни через включение в профессиональную деятельность.

### **Список литературы**

1. *Батышев С. Я.* Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997.

2. *Инновации* в подготовке ремесленников-предпринимателей: монография / Д. П. Заводчиков, Э. Ф. Зеер, Е. Г. Лопес, А. М. Павлова; науч. ред. Э. Ф. Зеер.

3. *Федеральный Закон* Российской Федерации от 10 июля 1992 г. №3266-1 г. Москва «Об образовании»

4. *Федеральный Закон* от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

УДК 378.1:[316.354:316.723]

**П. С. Кузьминых**

**P. S. Kuzminykh**

**ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург**

**Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg**

**kuzia.podval@yandex.ru**

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

### **CORPORATE CULTURE OF HIGH SCHOOL IN CONDITIONS REFORMING OF FORMATION**

В статье рассматриваются некоторые вопросы формирования корпоративной культуры высшего учебного заведения на примере Российского государственного профессионально-педагогического университета.

*Ключевые слова:* корпоративная культура; корпоративные традиции; признаки корпоративности; корпоративная символика; корпоративная идентичность.

The article tells about some questions of formation of corporate culture of a higher educational institution on an example of the Russian state professional pedagogical university.

*Keywords:* corporate culture; corporate traditions; attributes of corporationism; corporate symbolics; corporate identity.

Одной из актуальных тем исследования, привлекающей внимание специалистов в последние десятилетия, является формирование корпоративной культуры организации. Это объясняется тем, что корпоративная культура является обязательным условием высокой эффективности и конкурентоспособности организации, во многом за счет того, что каждый работник идентифицирует себя с организацией, ощущает себя частью коллектива, осознает свою причастность к жизни организации, несет повышенную ответственность за результаты общего труда.

Ещё в XIX в. Хельмут Мольтке был введен термин «корпоративная культура», позволивший дифференцировать это понятие с близкими по содержанию категориями («культура предпринимательства», «организационная культура», «внутренняя культура компании») и включить в него новые смыслы. С тех пор проблема корпоративной культуры активно иссле-