

сионального образования: материалы 15-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 13–14 марта 2019 г. Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун.-т, 2019. С. 289–293.

6. *Холокост* и его уроки страны. Текст: электронный // Официальный сайт РГППУ. URL: <https://www.rsvpu.ru/instituty/institut-gseo/kafedra-dpo/sobytiya-kafedry-dpo/xolokost-i-ego-uroki/>.

7. *Холокост* и Организация Объединенных Наций: программа просветительской деятельности: сборник материалов для обсуждения / Организация Объединенных Наций. Нью-Йорк, 2010. 140 с. Текст: непосредственный.

8. *Чупина, В. А.* Акмеологическая экспертиза педагогических технологий / В. А. Чупина. Текст: непосредственный // Акмеология профессионального образования: материалы 13 Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 17–18 марта 2016 г. / Рос. гос. проф.-пед. ун.-т. Екатеринбург, 2016. 346 с.

УДК 377.354:005.963.1:005.336.4

Т. Б. Соколова, Г. Н. Мигачева

T. B. Sokolova, G. N. Migacheva

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

sokolovab@inbox.ru, galnic42@gmail.com

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗНАНИЙ
В СИСТЕМУ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ
METHODOLOGICAL APPROACHES IN DESIGNING
ORGANIZATIONAL-PEDAGOGICAL CONDITIONS
OF CORPORATE EDUCATION**

Аннотация. В статье рассмотрены понятия организационно-педагогических условий, система менеджмента знаний, проведен анализ методологических подходов в условиях реализации корпоративного обучения.

Abstract. The article considers the concepts of organizational and pedagogical conditions, the knowledge management system, analyzes the methodological approaches in the implementation of corporate training.

Ключевые слова: процессный подход, андрагогический подход, система менеджмента знаний, организационные условия обучения.

Keywords: process approach, andragogical approach, knowledge management system, organizational conditions for training.

Корпоративное обучение представляет собой систему, призванную обеспечить не только нормальное функционирование, но и развитие инновационной организации в целом. В этой связи конкретным полезным результатом деятельности системы выступает повышение эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей организации в целом. В широком смысле корпоративное обучение можно считать разновидностью дополнительного профессионального образования, поскольку оно призвано помочь каждому сотруднику организации приобрести недостающие профессиональные или общекультурные компетенции для более успешного выполнения своих профессиональных функций.

На современных предприятиях деятельность по управлению квалификацией персонала находится под управлением и является неотъемлемым условием функционирования системы менеджмента качества. При рас-

смотрении изменяющихся нужд и тенденций организация должна оценивать текущий уровень знаний и определять, каким образом получить или обеспечить доступ к дополнительным знаниям и их необходимым обновлениям. Поэтому актуальной темой исследований является поиск путей сочетания достижений педагогической науки с потребностями предприятия с точки зрения эффективного менеджмента знаний, в котором знания организации рассматриваются как ресурс организации.

Управление знаниями – область теоретической и практической деятельности, начавшая формироваться в начале 90-х гг. и получившая наибольшее распространение в формате развития экономики знаний. Термин «управление знаниями» был введен К. Виигом и в общем случае обозначает систематическое формирование, обновление и применение знаний в целях максимизации эффективности предприятий. М. К. Румизен [5] считает, что «управление знаниями» – это систематический процесс, благодаря которому знания, необходимые для успеха компании, создаются, сохраняются, распределяются и применяются. У. Букович и Р. Уилльямс [1] определяют «управление знаниями» как процесс, с помощью которого организации удается извлечь прибыль из объема знаний или интеллектуального капитала, находящегося в ее распоряжении.

Менеджмент знаний неразрывно должен быть связан с достижениями педагогической науки и практики. Основная цель профессионального образования, частью которого является и корпоративное обучение – подготовка квалифицированного специалиста ответственного уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Учитывая то, что в основе корпоративного обучения лежат технологии обучения взрослых, необходимым условием функционирования системы является применение андрагогического подхода, на основе которого создаются теоретические и методические основы деятельности, помогающей взрослым приобрести общие и профессиональные знания, сформировать (или пересмотреть) жизненные принципы [2; 4].

Таким образом, методологическими основаниями для внедрения элементов системы менеджмента знаний в систему корпоративного обучения является сочетание системно-деятельностного, компетентностного, андрагогического подхода с учетом стандартов системы менеджмента знаний и процессного подхода к организации деятельности предприятия в заданном контексте.

Раскроем предлагаемые результаты исследования, проведенного творческой группой кафедры инжиниринга и методики профессионального обучения в машиностроении и металлургии ФГАОУ ВО РГППУ.

Нами предложена модель процесса подготовки персонала с использованием элементов системы менеджмента знаний в рамках обучения персонала организации. В основу модели положены этапы менеджмента знаний [3]. *Первый* – идентификация знаний; данный этап должен включать

анализ существующих знаний, имеющихся в наличии, и отсутствующих знаний. Полученные в результате анализа данные распространяются на организационный уровень, ответственный за стратегические потребности в знаниях, и на персональный уровень, ответственный за каждодневный поиск необходимых знаний и информации. *Второй* – создание новых знаний – на персональном и групповом уровнях, этим способом нередко является социальное взаимодействие, то есть создание знаний через подготовку и обучение. *Третий* – хранение знаний – для наращивания активов знания, которые они должны быть «встроены» в рамки организации. Технические инструменты хранения знаний включают, например, базы данных по документам. *Четвертый* – обмен знаниями – для передачи знаний в нужном месте, в нужное время и нужного качества. Это означает, что знания поступают в нужном контексте, то есть туда, где создается стоимость. *Пятый* – применение знаний – большое количество знаний остается недостаточно применимым, поэтому этот вид деятельности только убеждает, что все усилия, затраченные на предыдущие виды деятельности, окупаются.

Другим основанием для построения модели был взят процессный подход, каждый из названных выше этапов представлен как самостоятельный процесс, имеющий свои характеристики (вход, выход, ресурсы, показатели результативности и др.). Таким образом, модель содержит в себе элементы системы менеджмента знаний, которые будут реализованы за счет инструментов менеджмента знаний; элементы педагогического процесса, которые будут реализованы через блоки (компоненты).

В качестве элементов системы менеджмента знаний использованы установленные стандартом способности личностных умений, фокус на производство, основные виды деятельности персонала служб предприятия, способности организационных знаний, средства обеспечения. Названные элементы при помощи инструментов менеджмента будут реализованы в их процессах: идентификация, создание, хранение, обмен знаниями [3]. Педагогические условия определяются организационными условиями и реализуются в процессе подготовки персонала.

При построении модели было учтено, что все ее структурно-функциональные части должны описывать логику взаимодействия предмета моделирования, субъекта моделирования и образовательной среды, в которой взаимодействуют все участники педагогического процесса (таблица 1).

Таблица -1. Общая характеристика модели процесса подготовки персонала с использованием элементов системы менеджмента знаний

Блоки процесса менеджмента знания	Компоненты педагогического процесса
Идентификация знаний	Целевой блок
Создание	Методологический блок
	Организационно-педагогический блок
Хранение	Организационно-педагогический блок
Обмен информацией	Оценочный блок
	Результативный блок

Ценность менеджмента знаний для организаций может определяться с помощью, по крайней мере, шести показателей: финансовые; инновационные; технологические (процессные); показатели потребителей; показатели, характеризующие человеческие ресурсы; характеризующие оказание услуг.

Апробация разработок на примере метрологической службы ВСМПО «АВИСМА» показала результативность описанной модели по меньшей мере в четырех из названных показателях (оценка финансовых показателей возможна только через определенный интервал времени).

Таким образом, эффективный менеджмент знаний должен, вносить позитивный вклад во все компоненты интеллектуального капитала организации, формируя единую систему корпоративного обучения.

Список литературы

1. Букович, У. Управление знаниями: руководство к действию / У. Букович, Р. Уилльямс. Москва: ИНФРА-М, 2002. 304 с. Текст: непосредственный.
2. ГОСТ Р 54875-2011 Менеджмент знаний. Руководство по устоявшейся практике внедрения системы менеджмента знаний. Утвержден приказом Росстандарта от 22.12.2011 №1601-ст. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200102255>. Текст: электронный.
3. ГОСТ Р 54877-2016 Менеджмент знаний. Руководство для персонала при работе со знаниями. Измерение знаний. Утвержден приказом Росстандарта от 10.10.2016 № 1349-ст URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200140431>. Текст: электронный.
4. Петрова, А. С. Андрагогические подходы к обучению взрослого человека в системе дополнительного профессионального образования / А. С. Петрова. Текст: непосредственный // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 13. С. 726–730.
5. Румизен, М. К. Управление знаниями / М.К. Румизен. Москва: ООО «Издательство Астрель», 2004. 318 с. Текст: непосредственный.

УДК [378.141.4+378.147.3]:004.77

Л. В. Соловьева-Гоголева, М. О. Долматова
L.V. Solovyeva-Gogoleva, M. O. Dolmatova
ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург
Ural Federal University named after the first
President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg
lvsol-gogoleva@mail.ru, m.o.dolmatova@urfu.ru

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОНЛАЙН КУРСОВ SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF APPLICATION ONLINE COURSES

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования современных автоматизированных обучающих программных средств для формирования профессионально-познавательной самостоятельности студентов.

Abstract. The article discusses the possibilities of using modern automated educational software for the formation of professionally-cognitive independence of students.

Ключевые слова: онлайн курс; профессиональная направленность; профессионально-познавательная самостоятельность.

Keywords: online course; professional orientation; professional and cognitive independence.

Стратегическим направлением развития системы высшего образования является информатизация, которая обеспечивает учебный процесс методоло-