

13. Холодова, Л. П. Манхэттенский код / Л. П. Холодова, С. С. Титов.  
Текст: электронный //Архитектон. Известия вузов. – 2018. – № 4 (64). –  
URL: [http://archvuz.ru/2018\\_4/8](http://archvuz.ru/2018_4/8).

УДК [378:62]:[378.147:004]

Прокубовская А. О., Грибова Т. С.

## **ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДГОТОВКЕ ИНЖЕНЕРОВ- ТЕХНОЛОГОВ В УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ РЕЗЕРВ**

*Алла Олеговна Прокубовская*

*кандидат педагогических наук, доцент*

*alla.prokubovskaya@rsvpu.ru*

*Татьяна Сергеевна Грибова*

*магистрант*

*tanusha1979@mail.ru*

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

## **DIGITAL TECHNOLOGIES IN PREPARING ENGINEERING TECHNOLOGIES IN MANAGEMENT RESERVE**

*Alla Olegovna Prokubovskaya*

*Tatyana Sergeevna Gribova*

*Russian State Vocational Pedagogical University, Russia, Yekaterinburg*

*Аннотация.* в статье рассматривается подготовка инженеров-технологов промышленных предприятий для назначения на вышестоящие управленческие позиции. При этом активно привлекаются цифровые технологии.

*Annotation.* The article discusses the training of industrial process engineers for appointment to senior management positions. At the same time, digital technologies are actively involved.

*Ключевые слова: управленческий резерв, подготовка руководителей на предприятии, цифровые технологии.*

*Key words: managerial reserve, training of managers at the enterprise, digital technologies.*

Любое предприятие заинтересованно в квалифицированных специалистах.

Квалифицированные и опытные профессиональные кадры являются потенциалом и конкурентным преимуществом предприятия. От знаний, опыта и профессионализма зависит успех предприятия его конкурентоспособность и перспектива дальнейшего развития.

Работая на предприятии, сотрудник должен постоянно повышать уровень не только своего теоретического образования, но и приобретать практические навыки.

На сегодняшний день в структуре предприятий существуют центры профессионального образования, где и проходят обучение кандидаты на руководящую должность.

Сам этап обучения начинается с подачи заявки в центр профессионального образования непосредственным руководителем кандидата в управленческий резерв предприятия. Включение сотрудников в группу резервистов основывается на результатах тестирования на выявление управленческого потенциала кандидатов и прогнозировании эффективной деятельности в новой должности

Управленческий резерв — это специально сформированная группа работников предприятия, обладающих необходимыми профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития для назначения на вышестоящие управленческие позиции [0].

При подготовке управленческого резерва основной акцент делается на формирование управленческих компетенций, таких как:

- умение создать команду;
- планирование и прогнозирование;
- принятие решений;

- мотивация;
- управление конфликтом;
- стрессоустойчивость;
- коммуникативные навыки.

Так же, уделяется внимание, на повышение профессиональной квалификации, углубленное понимание специфики деятельности предприятия и корпоративной культуры.

Программа подготовки молодых руководителей в группе резерва — сложный и трудоемкий процесс, который невозможно осуществить без наличия соответствующих методов и технологий.

Подготовка резерва производится на основании индивидуальных планов развития, в который входит комплекс мероприятий, позволяющих повысить уровень компетенций. Индивидуальный план развития включает в себя обучающие и развивающие мероприятия.

Обучающие мероприятия обеспечивают возможность приобретения работником знаний и навыков, необходимых для работы в рамках резервируемой должности.

К обучающим мероприятиям относятся:

- лекции — пассивная форма обучения, которая используется для изложения теоретических, методических знаний и обучения применению полученной информации в практической деятельности. в этом процессе в качестве лекторов выступают руководители и квалифицированные специалисты предприятия или лекторы центра профессионального образования;
- семинары, конференции — активные формы обучения, участие в которых развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях;
- тренинги — активная форма обучения, целью которой является формирование у работника определенных навыков;
- стажировка — форма обучения, при которой сотрудник предприятия направляется для обмена опытом на другое предприятие;

- конференции — обмен опытом, обсуждение и изучении новых, передовых технологий и методик.

В обучающих мероприятиях активно используются цифровые технологии. Например, широкое применение приобрели специально разработанные для этих целей онлайн-курсы, включающие в себя в том числе и видеолекции.

Развивающие мероприятия обеспечивают возможность совершенствования знаний и навыков путем их практического применения для решения конкретных производственных задач.

К развивающим мероприятиям относятся:

- наставничество — индивидуальная помощь сотрудникам в ознакомлении с традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы на предприятии;
- временное исполнение обязанностей вышестоящего руководителя — выполнение ряда функций для приобретения опыта вышестоящей должности;
- выполнение функции преподавателя на рабочем месте — обучение и повышение квалификации сотрудников младшего звена.

По окончании обучения резервисты проходят оценку в виде теста, интервью, дискуссий или деловой игры.

### *Список литературы*

1. Положение П 143-01-2016 «Об управленческом резерве»: [утверждено управляющим директором ПАО «СТЗ» М.В. Зуевым 17.02.2016]. — URL: [https://stz.tmk-group.ru/sever\\_docs](https://stz.tmk-group.ru/sever_docs). Текст: электронный.

2. Мякушкин, Д. Е. Формирование, обучение и развитие группы резерва руководителей / Д. Е. Мякушин. Текст: непосредственный // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. — 2006. — № 17 (72). — С. 143–146.

3. Прокубовская, А. О. Непрерывная подготовка кадров для энергетики / А. О. Прокубовская, Е. В. Чубаркова. Текст: непосредственный // Актуальные

вопросы инженерного образования: содержание, технологии, качество : материалы VIII Всероссийской научно-методической конференции. Казань, 2018. – С. 71–75.

УДК 371.321:004+37.02:004

**Прокубовская А. О., Чубаркова Е. В., Ломовцева Н. В.**

## **ПРОЕКТИРОВАНИЕ ДИДАКТИЧЕСКИХ ИНСТРУМЕНТОВ В ЦИФРОВЫХ СРЕДАХ**

***Алла Олеговна Прокубовская***

*кандидат педагогических наук, доцент*

*alla.prokubovskaya@rsvpu.ru*

***Елена Витальевна Чубаркова***

*кандидат педагогических наук, доцент*

*elena.chubarkova@rsvpu.ru*

***Наталья Викторовна Ломовцева***

*кандидат педагогических наук, доцент*

*natalya.lomovtseva@rsvpu.ru*

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

## **DESIGN OF DIDACTIC INSTRUMENTS IN DIGITAL MEDIA**

***Alla Olegovna Prokubovskaya***

***Elena Vitalievna Chubarkova***

***Natalya Viktorovna Lomovtseva***

*Russian State Vocational Pedagogical University, Russia, Yekaterinburg*

***Аннотация.** в статье рассмотрены основные особенности проектирования дидактических инструментов в цифровых средах, обобщен опыт подготовки преподавателей к данному виду деятельности.*