

М.А. Макеева, Е.В. Чубаркова
M.A. Makeeva, E.V. Chubarkova
*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет, г. Екатеринбург»*
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
infmma@yandex.ru

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

N-HOUSE STAFF TRAINING

Аннотация. В статье рассмотрено внутрифирменное обучение персонала, его виды и формы. Определена наилучшая форма обучения собственных сотрудников.

Annotation. The article deals with in-house staff training, its types and forms. The best form of training of own employees is defined.

Ключевые слова: непрерывное образование, компетентностный подход, внутрифирменное обучение, квалифицированный персонал.

Keywords: continuing education, competence approach, in-house training, qualified personnel.

Сегодня существует множество организаций, которые сталкиваются в своей деятельности с проблемой не квалифицированных кадров. В этот момент перед организацией встает вопрос обучать своих сотрудников или набирать новый более квалифицированный персонал. С одной стороны, новый более квалифицированный персонал будет удобен организации, но в определенный момент снова станет недостаточно квалифицированным. И тогда организация затянет себя в вечный поиск новых сотрудников, а это лишние экономические затраты, психологические проблемы принятия нового коллектива и самое главное в организации не будет складываться прочный и дружелюбный коллектив.

Зачастую множество современных и надежных компаний выбирают другой путь. Путь надежного коллектива, сохранения конкурентноспособности организации, успешность долгосрочного развития организации и легкого внедрения множества современных цифровых технологий в повседневную деятельность организации.

Для реализации непрерывного образования следует постоянно обучать свой персонал. Обучение персонала должно быть непрерывным, сотрудники должны в кратчайшие сроки овладевать большим объемом новых знаний и умений. Очень важным моментом является, как организация будет проводить обучение своих сотрудников – внутри своей организации или вне ее, а также кто будет обучать персонал.

Многие учебные заведения открывают программы дополнительного профессионального образования, в которых существует возможность реализовывать по моделям внутрифирменного или корпоративного обучения. Для каждого из типов обучения требуется учебная программа, она может

быть реализована разными подходами. В современном мире для подготовки и переподготовки персонала организации требуется применение компетентностного подхода [2].

При обращении к истории появления и становления компетентностного подхода, становится понятно, что данный подход явился ответом на быстро развивающийся и совершенствующийся бизнес. Современный бизнес требовал все больше умений, навыков и знаний, но имеющийся персонал не успевал самостоятельно освоить новые и ранее не знакомые требования. А поколение, владеющее и легко осваивающее данные знания еще не способно выполнять требуемые от персонала функции. Именно в этот момент активно стали развиваться программы дополнительного профессионального образования, основанные на компетентностном подходе.

Компетентностный подход – это приоритетная ориентация образования на его результаты: формирование необходимых общекультурных и профессиональных компетенций, самоопределение, социализацию, развитие индивидуальности и самоактуализацию. Такой подход ориентирует систему образования на обеспечение качества подготовки в соответствии с потребностями современного общества, что согласуется не только с потребностью личности интегрироваться в общественную деятельность, но и потребностью самого общества использовать потенциал личности [1].

Таким образом, можно сказать, что компетентностный подход наиболее соответствует современной ситуации в организациях. Данный подход развивает у обучающихся универсальные способности (ключевые компетенции), без которых современный рынок труда не может обходиться.

В настоящее время при высокой конкуренции и быстрого технического прогресса, происходит стремительная потеря профессиональных навыков персонала и молодых специалистов. Требуется постоянное изменение условий труда, внедрение новых и современных технологий, а также приходится обрабатывать информацию более массивных объемов и аналитически сложную информацию, как следствие требуется регулярное повышение квалификации персонала организации, что является самой актуальной задачей любой организации.

Первое определение внутрифирменного обучения дали в 1981 году в Департаменте занятости Великобритании. Этот момент можно считать началом активного теоретического изучения сферы внутрифирменного обучения [3].

Потребность организации в персонале соответствующей квалификации удовлетворяется, за счёт обучения, переобучения и повышения квалификации работников, развития у них необходимых навыков, умений и компетенций, переподготовки персонала для эффективной работы в новых и смежных направлениях. В основу данной системы заложены два главных принципа [4]:

- непрерывность — целенаправленный, выполняемый в течение всей трудовой деятельности постоянный процесс повышения квалифика-

ции или переподготовки персонала в интересах работника, организации, общества и государства («обучение через всю жизнь»);

- профессиональность — овладение умениями, знаниями и навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей работника с учётом его должностного уровня и приоритетности решаемых задач.

Под внутрифирменным обучением персонала следует понимать процесс периодического (непрерывного) обучения работников, инициированного организацией, с целью совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений сотрудников, их созидательной деятельности для увеличения их вклада в достижение организацией максимальной эффективности собственной деятельности [3].

Система внутрифирменного обучения должна быть направлена на достижение целей организации. Поэтому задачи обучения связаны с маркетинговыми и стратегическими планами организации. Среди них можно выделить следующие: подготовка специалистов, переподготовка, повышение квалификации и мотивация.

Программы внутрифирменной подготовки в основном разрабатываются в организации и ориентированы на развитие персонала и подготовку его к внутренним изменениям внутри организации или внедрению более современных технологий.

Существует два вида обучения: внутренний и внешний.

А так же существует две формы организации обучения работников: обучение с отрывом от места работы и обучение без отрыва от места работы.

Для выбора наилучшего вида и формы обучения необходимо четко понимать специфику и особенности организации, в которой планируется обучение.

Таким образом, можем сказать, что при выборе организации внутрифирменного обучения предполагается, что обучение будет рассчитано на специфику конкретной организации с учетом всех особенностей и нюансов. Выбор кто будет обучать так же зависит от особенностей конкретной организации, а именно является ли деятельность организации открытой и доступной, на сколько узконаправлена деятельность организации и другие особенности.

Именно поэтому большинство организаций делают выбор именно в пользу внутрифирменного обучения персонала собственными силами без отрыва от производства.

Список литературы

1. *Альханов, Н. М.* Проблемы компетентного подхода к формированию профессиональной компетентности в системе высшего образования / Н. М. Альханов. Текст : электронный // Педагогика высшей школы. 2015. № 3. С. 55–57. URL: <https://moluch.ru/>.

2. *Гамезо, М. В.* Возрастная и педагогическая психология : учебное пособие / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова. Москва : Педагогическое общество России, 2003. 512 с. Текст : непосредственный.

3. Герасимов, М. . Внутрифирменное обучение: теоретический аспект / М. В. Герасимов. Текст : электронный // Молодой ученый. 2016. № 5. С. 319–323. URL: <https://moluch.ru/archive/>.

4. Петряков, П. А. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации / П. А. Петряков, М. Н. Певзнер. Текст : электронный // Академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования. 2009. № 3 (20). С. 16–20. URL: <http://cyberleninka.ru/>.

УДК 373.2.011.3-051:371.14

Е.Г. Овчинникова, М.В. Дорн

E.G. Ovchinnikova, M.W. Dorn

Интегрированная базовая кафедра ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»,

г. Кемерово

ГОУ ДПО (ПК) С «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»,

г. Кемерово

The integrated basic department of the Russian State Vocational Education University, Kemerovo

GOU DPO (PC) With the Kuzbass Regional Institute for Excellence and Retraining of Education Workers, Kemerovo

oeg2511@mail.ru, m.v.dorn@mail.ru

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ
ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**METHODICAL SUPPORT OF CONTINUOUS PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF TEACHERS OF PRE-SCHOOL EDUCATIONAL
ORGANIZATIONS IN THE KEMEROVO REGION**

Аннотация: В статье характеризуется методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов дошкольных образовательных организаций, осуществляемое в Кемеровской области.

Abstract: The article reveals the methodical support of the continuous professional development of teachers, carried out in the Kemerovo region.

Ключевые слова: профессиональное развитие, методическое сопровождение, региональная инновационная площадка, многоуровневая методическая служба.

Keywords: professional development, methodical accompaniment, regional innovation platform, multi-level methodical service.

В современных условиях возрастает потребность в профессионально компетентных кадрах, так как именно от этого зависит развитие системы дошкольного образования. Время и усилия, которые требуются, чтобы новые идеи и технологии образования вошли в практику, в большей степени