

4. Новосёлова А.Е., Осипова И.В. Проектирование модульной дополнительной профессиональной образовательной программы «Документационное и правовое обеспечение деятельности образовательной организации» в ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» // Профессиональное образование в современном мире. Всероссийский научный журнал. Новосибирск: Новосибирский государственный аграрный университет. 2020. Т. 10. № 2. С. 3779-3788.

5. Щеулова Е.А., Николаева А.Е. Духовно-нравственное воспитание современной молодежи как основа формирования и развития личности // Современные научные исследования и инновации, 2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/74749>.

УДК 377.354.034

Л. Т. Плаксина, В. А. Тумаков

L. T. Plaksina, V. A. Tumakov

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет, Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg

plt2006@yandex.ru, tumakov_vyacheslav@mail.ru

**ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННОЕ ВОСПИТАНИЕ НА ОСНОВЕ
ТЕХНОЛОГИИ «КАЙДЗЕН» В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОГО
УЧЕБНОГО ЦЕНТРА**

**SPIRITUAL AND MORAL EDUCATION BASED ON "KAIDZEN"
TECHNOLOGY IN THE CONDITIONS OF CORPORATE TRAINING
CENTER**

Аннотация. Рассматриваются особенности системы духовно-нравственного воспитания специалистов, актуальных для развития предприятий в логике технологии «кайдзен» с учетом опыта образовательного учебного центра группы челябинских трубопрокатных заводов.

Ключевые слова: профессиональное образование, корпоративный учебный центр, «Белая металлургия», высокотехнологичное производство, компетенция, технология «кайдзен», духовно-нравственное воспитание, менеджмент, специалист, WorldSkills.

Abstract. Discusses the features of the system of spiritual-moral education of specialists relevant to the development of enterprises in the logic of technology «kaidzen» of based on the experience of educational center of Chelyabinsk pipe-rolling plants.

Keywords: professional education, corporate training center, «White metallurgy», high-tech production, competence, «kaidzen» technology, spiritual and moral education, management, specialist, WorldSkills.

В условиях четвертой индустриальной революции, предполагающей тектонические сдвиги во всех сферах, в том числе, смену парадигмы

производства, устойчивое функционирование промышленных предприятий зависит от своевременного организационно-технического обновления производства. Одним из следствий указанного является возникновение новых специализаций и специальностей, что вызывает необходимость подготовки и переподготовки рабочих кадров с профессиональной компетенцией, соответствующей требованиям современного производства [1, с. 179]. В настоящее время сложившаяся традиционная подготовка и переподготовка рабочих кадров вступает в противоречие с востребованностью на рынке труда квалифицированных рабочих, подготовленных в контексте специфики современных предприятий и способных включаться в полноценную профессиональную деятельность в кратчайшие сроки. Современные крупные промышленные предприятия в нашей стране ведут подготовку рабочих кадров на своей базе с ориентацией подготовки на специфику этих предприятий – в корпоративных учебных центрах, реализующих идею взаимодействия бизнеса, науки и образования для организации системы внутрифирменного обучения [2, с. 294].

Образовательный центр группы Челябинских трубопрокатных заводов (ЧТПЗ), созданный в 2011 г. в г. Первоуральск в рамках совместного проекта правительства Свердловской области, группы ЧТПЗ и Первоуральского металлургического колледжа (ПМК) по подготовке рабочих кадров для металлургической отрасли России и получивший название «Будущее белой металлургии», является одним из таких центров.

Основная цель программы заключается в повышении производительности труда через целенаправленное восполнение корпоративного человеческого капитала. Основные задачи - создание образовательной среды, позволяющей в процессе обучения формировать необходимые компетенции и навыки; создание института наставничества для реализации качественного практико-ориентированного обучения; формирование в подразделениях компании персонала нового поколения, разделяющего ценности философии Белой Металлургии.

В основу философии Белой металлургии положена концепция японской технологии «кайдзен», в которую входят философия, теория и инструменты менеджмента, направленные на достижение конкурентного преимущества. В системе менеджмента эта технология известна как понятие непрерывного процесса совершенствования, означающего постоянное улучшение- себя как личности и профессионала, рабочего

места, управления задачами производства. Тремя основными принципами системы кайдзен является организация рабочего места, устранение неоправданных потерь и стандартизация. Основу концепции кайдзен составляют пять элементов, каждый из которых важен, так как философия кайдзен превращается в работающий и эффективный инструментарий только при наличии всех критериев, а именно:

1. *Командная работа.* Для достижения общей цели и максимальной эффективности работы каждый сотрудник предприятия должен чувствовать себя частью единой команды. Командная работа основана на прикладывании усилий всех сотрудников ради успеха компании, своевременном выполнении своих непосредственных обязанностей каждым сотрудником, постоянном обмене информацией, взаимном обучении;

2. *Персональная дисциплина.* Достичь успеха невозможно без дисциплины высочайшего уровня во всех структурах компании. Система кайдзен подразумевает постоянное повышение уровня самодисциплины сотрудниками в каждом трудовом аспекте, относящемся к управлению своим временем, качеству выполнения обязанностей, соблюдению требований и стандартов, разумному расходованию ресурсов;

3. *Моральное состояние.* Сохранение высокого морального духа необходимо в независимости от того, получается ли у компании достичь успеха и реализовать все необходимые изменения. Задачей высшего руководства является внедрение мотивационных инструментов в рабочий процесс. Высокий моральный дух сотрудников поддерживается достойными условиями труда, такими как оплачиваемый отпуск, пособия, оплата медицинских услуг, предоставление кредитов и ссуд;

4. *Кружки качества.* Организация кружков качества на предприятии, коллектив которых состоит из работников различных уровней. Благодаря постоянному взаимодействию на встречах внутри кружков для обмена идеями, навыками, технологиями, сотрудники способны к объективной оценке эффективности их общей работы;

5. *Предложения по улучшению.* Сотрудники любого ранга должны быть уверены в своей возможности предложить улучшения. Каждое из предложенных улучшений, даже самое абсурдное, должно быть учтено и рассмотрено.

Ряд изменений, преимущественно касающихся общей организации работы, осуществляется уже сейчас для всех специалистов, вне

зависимости от их позиции на заводе, без чего невозможны качественные изменения. В первую очередь это смена отношения сотрудников к своим задачам и позиционированию своей роли в рамках завода в целом: изменение внутренней установки с «я получаю деньги за мой труд и время» на «я получаю деньги за достигнутые результаты»; избегание индивидуализма в работе и обучении; сотрудник, непосредственно отвечающий за свой участок, должен понимать, что основная цель его и его коллег – это результативность процесса целиком; переход на повсеместную дуальную систему в обучении новых сотрудников; модульное обучение с целевыми стажировками начиная со второго курса [3]; набор студентов по конкретному заказу производства, исходя из планирования рабочих мест на момент выпуска; повсеместный переход к принципу всевозрастного образования как следствия постоянной необходимости повышения квалификации и/или переучивания, получения новых компетенций, навыков, умений работы (обновление оборудования, требований, стандартов, принципиальная смена характера деятельности даже внутри предприятия, цеха); цифровизация не только самого производства, но и процесса обучения, подготовки кадров с применением технологий дополненной виртуальной реальности (например, справки, задания, подсказки в процессе производственной деятельности); обучение сотрудников новым способам, средствам и форматам коммуникации, взаимодействия в процессе профессиональной деятельности [4, с. 119].

Таким образом, в корпоративном учебном центре ЧТПЗ происходит формирование профессиональной идентичности, понимания себя в будущей профессии, понимания своего собственного значения в решении производственных и экономических задач, понимание в процессе обучения собственных возможностей и возможностей реализации своих потенциалов. Выбор профессиональной деятельности во многом способствует тому, что человек, выбравший это направление в жизни, стремится к определенной самореализации, выбирает новое поле для реализации в новой для себя деятельности.

Необходимо отметить, что при подготовке специалистов происходит, по сути дела, реализация духовно-нравственного воспитания, то есть целенаправленного процесса взаимодействия педагогов и воспитанников, направленного на формирование гармоничной личности, на развитие её ценностно-смысловой сферы, посредством сообщения ей духовно-нравственных и базовых национальных ценностей. В первую очередь, речь

идет о такой важнейшей составляющей духовно-нравственного воспитания (педагогически организованного процесса усвоения и принятия обучающихся базовых национальных ценностей, освоение системы общечеловеческих ценностей и культурных, духовных и нравственных ценностей общества), как воспитание культуры труда и профессиональное самоопределение. В образовательную программу введена, как обязательный элемент, программа воспитания профессиональной культуры. Сформирована развивающая образовательная среда, моделирующая профессиональную среду, обеспечивающая раннее включение обучающихся в систему профессиональных отношений, погружение в профессиональную деятельность с принятием на себя ответственности за решаемые задачи с осознанием ценности результатов труда, их социального значения, профессионального самоопределения обучающихся, формирования осознанной и ответственной профессиональной позиции.

В рамках развития программы Уральской инженерной школы Министерством образования Свердловской области в 2015 г. Образовательному центру группы ЧТПЗ присвоен статус Специализированного центра компетенций (СЦК) движения WorldSkills Russia (WSR). Главные задачи СЦК, тренировочного центра по подготовке к конкурсам профессионального мастерства WSR, - подготовка к конкурсам профессионального мастерства команд для участия в соревнованиях по международным стандартам и формирования экспертного сообщества в соответствии с требованиями WorldSkills. Необходимо отметить, что участники команд неоднократно занимали призовые места в региональных и национальных чемпионатах профессионального мастерства WSR, в том числе, в национальных чемпионатах сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности WorldSkills Hi-Tech. Корпоративный учебный центр, таким образом, решает комплекс организационных, управленческих, дидактических научно-образовательных и технико-технологических задач.

Предприятия, сталкивающимся в своей деятельности с ростом конкуренции и потребительских требований, концепция кайдзен помогает быть на шаг впереди. Эта концепция позволяет сфокусироваться на непрерывном совершенствовании процессов производства, разработки, вспомогательных бизнес-процессов, а также всех аспектов жизни. Пример непрерывного совершенствования организаций, в которых на протяжении

многих лет применяется система кайдзен, показывают, в частности, японская компания Toyota и немецкая фирма Siemens. В России философия кайдзен не слишком распространена. По мнению ряда специалистов, это может быть причиной низких эффективности, производительности и конкурентоспособности отечественных предприятий. Среди немногочисленных российских компаний, внедряющих на своих производствах систему кайдзен, помимо группы ЧПТЗ, - Лукойл, КАМАЗ, Росатомстрой, и ряд других. Компании, занимающиеся всесторонним непрерывным совершенствованием (что является сутью системы кайдзен), имеют высокую отдачу от инвестиций, выпускают качественную продукцию и осуществляют подготовку профессионалов высокой квалификации благодаря стандартизации бизнес-процессов, умению налаживать безотходное производство, а также обеспечивать сотрудникам уважение, благоприятные условия труда и высокий корпоративный дух.

Список литературы

1. *Плаксина Л.Т., Глухих А.В.* Применение цифровых технологий при подготовке рабочих промышленных предприятия. Техническое регулирование в едином экономическом пространстве. Сборник статей VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием/Л.Т. Плаксина, А.В. Глухих. Екатеринбург: ООО «Издательский дом «Ажур»», 2020. С. 178-173.

2. *Плаксина Л.Т., Акулов А.И.* Использование информационных технологий для подготовки рабочих в условиях корпоративного учебного центра. Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 25-й Международной научно-практической конференции /Л.Т. Плаксина, А.И. Акулов. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, Том 1. С. 294-296.

3. *Международный центр развития модульной системы обучения* [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <http://mtn-module.ru> (дата обращения: 28.11.2020)

4. *Плаксина Л.Т.* Применение информационных технологий для формирования инженерного мышления магистрантов профессионально-педагогического вуза. Инженерное мышление: социальные перспективы: материалы международной междисциплинарной конференции / Л.Т. Плаксина. Екатеринбург: Деловая книга, 2020. С. 119-124.