

ее становления была систематическая проработка проблем, как на теоретическом, так и на технологическом уровне, связанных с организацией психологического сопровождения компетентностной модели профессиональной подготовки будущих специалистов в условиях реализации многоуровневого высшего профессионального образования.

Основными задачами психологического клуба являются:

1. Выявление социально-психологических факторов, негативно отражающихся на здоровье, эффективной деятельности студентов и сотрудников НТГСПИ, и разработка путей и методов их преодоления.

2. Развитие профессионального самосознания студентов, развитие их психологической культуры, коммуникативной компетентности.

3. Формирование у студентов представлений о здоровом образе жизни, обучение релаксации, разрешению внутри- и межличностных конфликтов.

4. Оказание психологической помощи студентам в решении их личностных проблем, в том числе проблем обучения.

Изучение проблемы профессионального становления личности студента в процессе обучения в вузе свидетельствует о ее сложности и многоаспектности, что в итоге доказывает необходимость системного подхода к определению ее сущности и содержания.

Список литературы

1. *Ананьев, Б. Г.* К психофизиологии студенческого возраста / Б. Г. Ананьев. Текст: непосредственный // Современные психологические проблемы высшей школы. Ленинград, 1974. Вып. 2. С. 82–89.

2. *Дьяченко, М. И.* Психология высшей школы / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. 2-е изд., перераб. и доп. Минск: Изд-во Белорус. гос. ун-та, 1981. 383 с. Текст: непосредственный.

3. *Зимняя, И. А.* Педагогическая психология / И. А. Зимняя. 2-е изд., испр., доп. и перераб. Москва: Логос, 2005. 383 с. Текст: непосредственный.

4. *Климов, Е. А.* Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. Москва: Изд-во МГУ, 1995. 223 с. Текст: непосредственный

5. *Кондрашова, Л. В.* Моральна психологічна готовність студента до вчительської діяльності / Л. В. Кондрашова. Київ: Вища школа, 1987. 55 с. Текст: непосредственный.

6. *Рейнвальд, Н. И.* К вопросу об основных свойствах личности студента / Н. И. Рейнвальд. Текст: непосредственный // Психолого-педагогические проблемы формирования личности в учебной деятельности: сборник научных трудов. Москва: Изд-во Ун-та дружбы народов, 1988. С. 85–95.

УДК 377.354.012

Г. Н. Мигачева, Т. Б. Соколова

G. N. Migacheva, T. B. Sokolova

ФГАОУ ВО «Российский государственный

профессионально-педагогический университет», Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

galnic42@gmail.com, sokolovatb@inbox.ru

АНАЛИЗ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

ANALYSIS OF IN-HOUSE TRAINING OF ENTERPRISE PERSONNEL

Аннотация. В статье приведены результаты анализа деятельности предприятия по повышению квалификации персонала в контексте неотрывного непрерывного характера работы. Также проведен анализ существующих методик повышения квалификации, аспектов управленческого менеджмента, внедренных в практику

Abstract. The article presents the results of the analysis of the company's activities to improve the qualifications of personnel in the context of the continuous continuous nature of work. Also, the analysis of existing methods of professional development, aspects of management management, introduced into practice was carried out.

Ключевые слова: корпоративное обучение, программы внутрифирменного обучения, технологии производственного обучения, профессиональная квалификация, повышение квалификации, профессиональная компетенция.

Keywords: corporate training, in-house training programs, industrial training technologies, professional qualifications, advanced training, professional competence.

В данной работе проведены результаты исследования деятельности предприятия «Уральские локомотивы» в области кадровой политики.

Основными видами деятельности «Уральские локомотивы» являются проектирование, производство, продажа и техническое обслуживание тягового и моторвагонного подвижного состава нового поколения, отличающегося повышенной экономичностью, высокими потребительскими, эксплуатационными и экологическими свойствами. Производственный комплекс оснащен оборудованием лучших мировых производителей и является одним из самых современных в Европе.

Каждое подразделение предприятия значимо по-своему, но ключевую роль играют именно производственные цеха. Именно здесь происходит основная работа, от качества которой зависит репутация компании. Поэтому проектирование цехов и кадровая политика здесь является центральным моментом функционирования всего предприятия.

Предприятие состоит из множества департаментов: производства тележек, производства локомотивов, производства поездов, технический департамент, материально-технического снабжения, управления качества, конструкторских разработок и исследований. Каждый департамент включает в себя производственные и вспомогательные участки, где работают рабочие и контролеры качества.

Рабочее место каждого сотрудника цеха оснащено технологическим оборудованием, заготовками, необходимыми для осуществления производственного процесса и автоматизацией. При этом, производственные участки подразделяются по предметному признаку на крупносерийное и массовое производство, а по технологическому – на единичное и мелкосерийное производство. Наряду с рабочими, операторами поточной линии, контролерами качества в цехах работают и инженеры ремонтных служб, обеспечивающие бесперебойный процесс работы оборудования.

Во главе каждого департамента стоит начальник департамента. Он координирует работу каждой рабочей единицы, следит за качеством выполнения рабочих обязанностей, решает проблемные вопросы, следит за выполнением поставленного плана.

Для дальнейшего анализа профессиональных стандартов и внутрифирменного обучения предприятия, обратились к социальным исследованиям.

Сфера социальных исследований может быть небольшой или большой, начиная от личности или отдельного индивида и заканчивая целой расой или страной. Популярные темы социальных исследований включают уровень эффективности деятельности предприятий, организаций [1, с. 54].

В нашем случае, социологическое исследование направлено на выявление уровня профессиональной компетентности сотрудников и форма их внутрифирменного обучения. Используются два типа исследований: качественные исследования и количественные исследования. Качественное исследование является индуктивным, то есть исследователь создает гипотезы и абстракции из собранных данных. Большая часть данных собирается с помощью слов или картинок (видеоматериалы) и в основном от людей. Исследователей интересует, как люди осмысливают свою жизнь, профессиональную деятельность и сам процесс исследования [2, с. 66]. Количественное исследование - полная противоположность первому варианту и чаще всего включает в себя числа и набор данных. Количественные данные эффективны, но фокусируются только на конечном результате, а не на самом процессе, как это делают качественные исследования. Количественные данные точны и часто являются результатом опросов или анкетирования. Для сбора первичных данных был разработан специальный план (таблица 1).

Таблица 1 – План сбора первичной информации

Методы исследования	Наблюдение, эксперимент	Анализ документов	Опрос
Инструмент исследования	Анкета, лабораторные исследования	Машинный метод	Интервью
План составления выборки	Единица выборки	Объем выборки	Процедура выборки
Способы связи с аудиторией	Телефон, электронная почта, соцсети	Почта, непосредственное изучение	Контакт

Таким образом, был проведен опрос и изучение количественных показателей среди сотрудников департамента производства тележек, в результате которого выявили следующую информацию, представленную в виде диаграмм по следующим критериям: возрасту, полу, стажу работы, уровню образования.

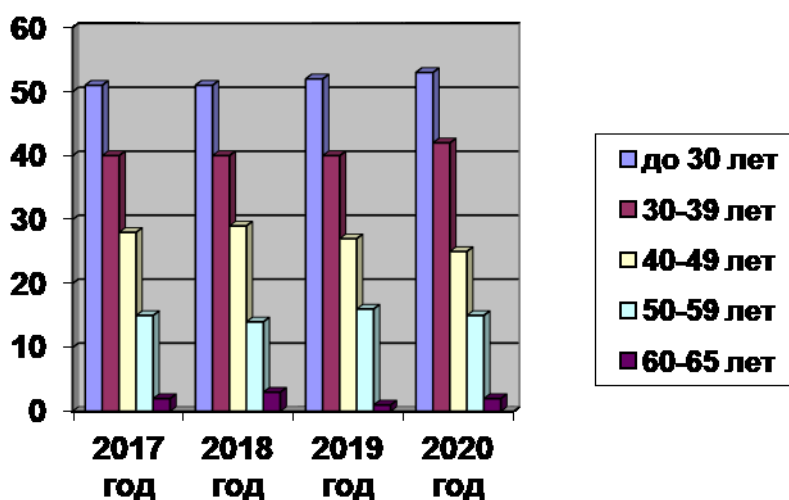


Рисунок 1 – Характеристика персонала по возрасту

Аналогичную диаграмму представим в анализе кадрового состава по образованию.

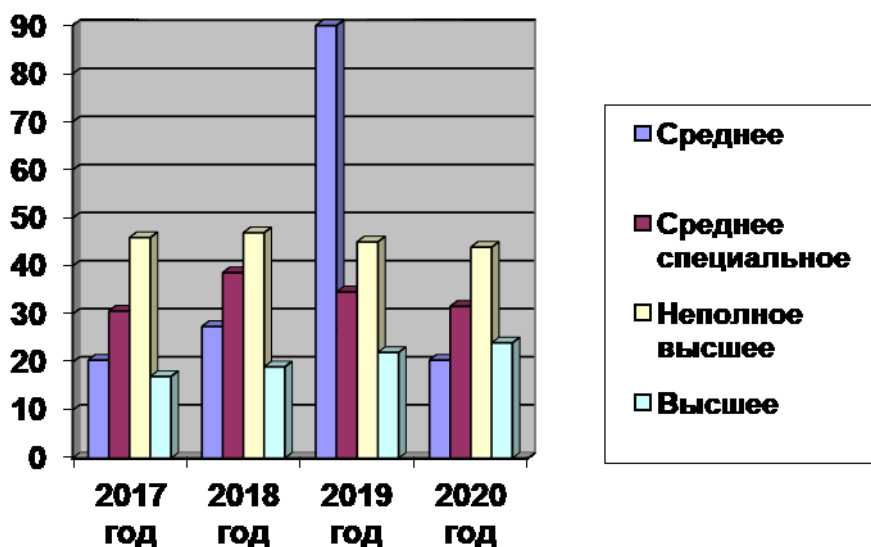


Рисунок 2 – Характеристика персонала по образованию

И, наконец, представим характеристику персонала по критериям анализа стажа работы сотрудников департамента.

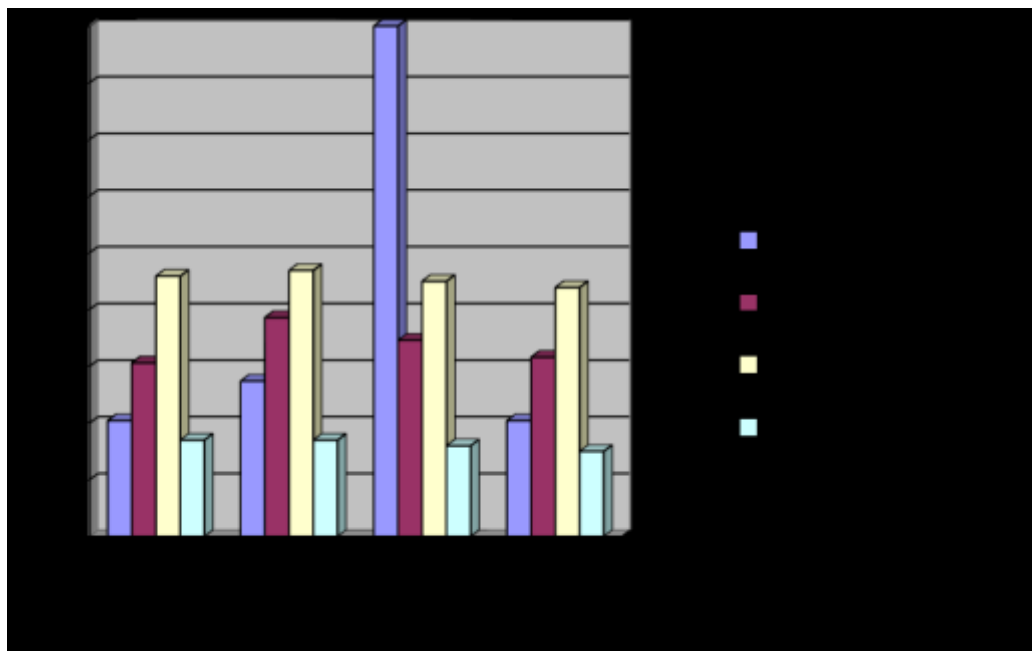


Рисунок 3 – Характеристика персонала по опыту работы

Таким образом, выявили, что в Департаменте производства тележек традиционно и постоянно используются методы совершенствования кадрового управления. С одной стороны это говорит, о достаточно высоком уровне организационной культуры. С другой стороны, наблюдается последовательность в применении социально-психологических методов управления кадрами. Департамент производства тележек в своей деятельности использует два главных вида обучения: первичное обучение и обучение в процессе деятельности. На этой основе непосредственно выстроена вся система обучения на предприятии.

Наряду с количественными и качественными исследованиями, был проведен контент-анализ.

Контент-анализ может помочь исследователям изучить области социологии, которые в противном случае трудно анализировать, такие как гендерные вопросы, бизнес-стратегия и политика, человеческие ресурсы и организационная теория.

Анализ внутренней среды организации также является важнейшим элементом ситуационного анализа. Положение организации, будь то бизнес или любой другой тип организации, выражается в терминах ее внутренних и внешних факторов. Когда проводится анализ как типов внутренней, так и внешней среды, менеджеры могут иметь четкое представление об общей ситуации в организации.

В ходе проведения контент-анализа и анализа внутренней среды, мы выявили, что за период 2016–2020 годов работники Департамента производства тележек ежегодно направлялись на различные курсы профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации, а так же на стажировки. Обучение проходили цеховые работники всех должностей. В 2016 году 27 цеховых работников прошли программы дополнительного профессионального образования. В 2017 году 14 цеховых работников прошли программы дополнительного профессионального образования. В 2018 году 18 цеховых работников прошли программы дополнительного профессионального образования. В 2019 и 2020 годах этот показатель снизился до 12 человек.

Из представленных информационных данных можно сделать вывод о том, что план по профессиональному развитию цеховых работников не был выполнен в последние два года, это притом, что согласно установленному плану, число сотрудников, нуждающихся в переобучении и стажировке должно было составлять 34 человек.

Невыполнение плана произошло из-за снижения финансирования по причине повышения стоимости оказания образовательных услуг по переподготовке кадров партнерским образовательным учреждением «Институтом образовательной политики г. Москвы, с которым ООО «Уральские локомотивы» имеет договоренность.

Вместе с этим, прохождение цеховыми работниками обучения с отрывом от основной деятельности запланировано не было.

В настоящее время большинство работников Департамента производства тележек (ровно, как и других департаментов) проходят обучение без отрыва от основной деятельности (часто это вечерние группы), причем, как говорят сами рабочие, процесс обучения часто происходит формально и является проблематичным для работников. И, несмотря на то, что работники цеха, проходящие обучение без отрыва от основной деятельности, по дополнительному соглашению об обучении могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору (контракту) либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени, сами работники высказывают скрытое недовольство данной постановкой вопроса, т.к. по факту выполнение своих рабочих обязанностей в условиях неполного рабочего времени негативным образом отражается на заработной плате, к чему люди не готовы.

Сокращение рабочего времени производится путем предоставления в период обучения одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. В 2020 году ни один работник департамента не прошел обучение с отрывом от основной деятельности.

С частичным отрывом от основной деятельности (выезд за пределы города) прошли обучение 3 цеховых работника.

Нарушение плана прохождения цеховыми работниками курсов повышения квалификации является негативной тенденцией.

Стоит учесть и тот факт, что на предприятии работает большой штат сотрудников на рабочих должностях, причем, многие из них приходят работать через агентства по найму рабочей силы вахтовым методом. Естественно, в большинстве случаев, эти работники не имеют должной квалификации, и процесса их обучения не ведется.

Таким образом, если сравнить информацию, полученную из официальных источников, планов и отчетов предприятия с реальными отзывами, наблюдением, то можно наблюдать диссонанс информационных потоков. Как и в большинстве российских компаний, многие мероприятия на предприятии носят чисто формальный характер, которые в реальной жизни являются скорее проблемой, нежели образцом порядка и реализации современных стандартов качества.

Безусловно, качество работы предприятия отвечает всем требованиям, но уровень внутрифирменного обучения является непроработанной системой, требующей тщательного анализа и совершенствования.

Как было выявлено, на переподготовку отправляется 12–20 человек, тогда как на предприятии работают тысячи человек, также нуждающихся в повышении квалификации. Причем очень важно, чтобы процесс повышения квалификации не нарушал Трудовой кодекс, права человека и не отражался негативным образом на уровне заработной платы сотрудников. При этом, важным моментом является тот факт, что обучение не должно проводиться в свободное после рабочей смены время (без должной мотивации в виде дополнительных денежных бонусов за прохождение обучения) во избежание накала атмосферы в коллективе и возникновения негативных настроений.

Наряду с этим, как отмечают сами сотрудники цехов, наблюдается не самая благополучная корпоративная атмосфера, состоящая из штрафов, психологического давле-

ния сотрудников, которые стоят на ступень выше по иерархической лестнице по отношению к простым рабочим. Это также является проблемой, которую необходимо решать для улучшения эффективности работы предприятия и достижения поставленных целей и задач.

Список литературы

1. *Армстронг, М.* Практика управления человеческими / Майкл Армстронг. 10-е изд. Москва [и др.]: Питер, 2015. 825 с. Текст: непосредственный.
2. *Армстронг, М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами / Майкл Армстронг. Москва: ИНФРА, 2002. 328 с. Текст: непосредственный.
3. *Аудит и контроллинг персонала организации / П. Э. Шлендер, М. Е. Смирнова, Н. П. Петроченко [и др.]; под ред. П. Э. Шлендера.* Москва: Вузовский учебник, 2012. 261 с. Текст: непосредственный.

УДК 355.23(470+571)(091)

А. А. Мошкин

A. A. Moshkin

*ФГКВБОУ ВО «Новосибирский военный институт имени генерала армии
И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации», Новосибирск*

Novosibirsk Military Institute named after General of the Army

I. K. Yakovlev of the National Guard of the Russian Federation, Novosibirsk

alecks131@gmail.com

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ОФИЦЕРОВ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ К ВЫПОЛНЕНИЮ СЛУЖЕБНО-БОЕВЫХ ЗАДАЧ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

PROFESSIONAL TRAINING OF OFFICERS OF THE NATIONAL GUARD FORCES FOR PERFORMANCE OF SERVICE AND COMBAT TASKS IN SPECIAL CONDITIONS: HISTORICAL ANALYSIS

Аннотация. В статье представлен исторический обзор выполнения офицерами служебно-боевых задач в особых условиях (горных районах).

Annotation. The article presents a historical overview of the performance of service and combat missions by officers in special conditions.

Ключевые слова: подготовка офицеров, войска национальной гвардии, особые условия.

Keywords: training of officers, national guard troops, special conditions.

В настоящее время реформирование Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (ФСВНГ РФ) предъявляет новые требования к силам специального назначения и, соответственно, к организации, содержанию, методике их профессиональной подготовки к выполнению служебно-боевых задач, в том числе в особых условиях – горной местности.

Особые условия в уставах и наставлениях рассматриваются как специфическая боевая активность в особо экстремальных условиях (в северных районах и зимой, в лесисто-болотистой местности, в пустынных и горных районах), действия в которых является прерогативой специально оснащенных и подготовленных подразделений [1].

Из разновидностей особых условий ярко выделяются горные районы, так как являются самым сложным и опасным театром боевых действий. Начиная с древнейших времён и заканчивая современностью, горные районы служили ареной, где разворачивались войны и геополитические конфликты самых разных видов, например: швейцарский поход Суворова, Кавказская война XIX века, Битва за Кавказ в период ВОВ, Кашмирский конфликт, Афганская война, контртеррористические операции на Северном Кавказе в конце XX начале XXI веков, и на сегодняшний день активные боевые действия ведутся в горных районах Сирийской Арабской Республики.