

3. Мухаметзянова Г. В. Кластерный подход к управлению профессиональным образованием / Г. В. Мухаметзянова, Н. Б. Пугачева. – Казань: ИПП ПО РАО, 2007. – 144 с.
4. Научно-образовательный кластер как форма интеграционных связей с предприятиями отрасли [Электронный ресурс] / Е. В. Гордеева, Е. Р. Мингазинова. – Режим доступа: kirgteu.com (дата обращения 23.03.2015 г.).
5. Проблемы и перспективы развития отечественной профориентации на современном этапе [Электронный ресурс] / С. Н. Чистякова, Н. С. Пряжников, Н. Ф. Родичев. – Режим доступа: <http://www.academia-proforint.ru> (дата обращения 23.03.2015 г.).
6. Пряжников Н. С. Психологический смысл труда / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 108 с.
7. Чистякова С. Н. Отечественная профессиональная ориентация: перспективы развития [Электронный ресурс] / С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев. – Режим доступа: [federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom 8/V/](http://federalbook.ru/files/FSO/soderganie/Tom%208/V/) (дата обращения 24.03.2015 г.).
8. Шикина Е. А. Особенности профессиональной ориентации выпускников школ: проблемы и решения [Электронный ресурс] / Е. А. Шикина // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. – № 6. – Режим доступа: <http://www.mivlgu.ru/content/vypusk-N6-2012-god> (дата обращения 27.03.2015 г.).

УДК 377.354

Л. И. Назарова, Ю. С. Комендантова

L. I. Nazarova, Y. S. Komendantova

ФГБОУ ВПО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К. А. Тимирязева», 2, Москва

Russian State Agrarian University – Moscow Agricultural Academy named after K. A. Timiryazev, Moscow

nazarova@inbox.ru, julietkom@mail.ru

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ИННОВАЦИОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

DEVELOPMENT TRENDS IN PERSONNEL CORPORATE TRAINING IN INNOVATIVE ORGANIZATIONS

Аннотация. В статье рассматриваются основные тенденции развития корпоративного обучения персонала, способствующего росту потенциала инновационной организации.

Abstract. The paper discusses the main development trends in personnel corporate training that promotes the capacity growth of an innovative organization.

Ключевые слова: корпоративное обучение; инновационная организация; педагогические инновации.

Keywords: corporate training, innovative organization, pedagogical innovations.

Инновационное развитие экономики в современных условиях рассматривается как приоритетная государственная задача, решение которой особенно актуально в сложной социально-экономической обстановке. Среди российских предприятий лишь немногие могут считаться инновационно-активными, т. е. внедрившими новый продукт или технологию при наличии затрат на разработки. В основном же компании из «неинновационного большинства» выступают «имитаторами», адаптирующими уже известные технологии.

Тем не менее инновации являются неизменными составляющими элементами бизнес-процесса для организаций, которые нацелены на сохранение и упрочнение своих позиций в конкурентной среде. В связи с этим все большую актуальность приобретает разработка различных идей, проектов и направлений, связанных с повышением инновационного потенциала организаций. При этом серьезной проблемой, препятствующей внедрению инновационных, высокотехнологичных производств, остается проблема острейшего кадрового дефицита рабочих и специалистов среднего звена, а также квалифицированных инновационных менеджеров [2, с. 84]. С одной стороны, на решение этой проблемы направлена система профессионального образования, с другой – система корпоративного обучения, причем каждая из них по отдельности не может в полной мере обеспечить необходимое качество кадрового потенциала инновационных организаций. Эти системы должны дополнять друг друга, заимствуя эффективные инновационные разработки и адаптируя их к своей специфике.

Обучение сотрудников организации должно носить не эпизодический, а системный характер, именно поэтому речь идет о *системе* корпоративного обучения сотрудников инновационной организации. Эффективная система корпоративного обучения выполняет миссию наращивания интеллектуального, образовательного, профессионального и управленческого потенциала сотрудников компании, развития их творческих способностей. В большинстве компаний уже осознали, что с помощью фрагментарных, разовых акций (например, проведения семинара или тренинга) невозможно решить проблемы качественного выполнения миссий и стратегии компании. Для обозначения компаний, в которых обучение персонала рассматривается как непрерывный источник создания конкурентных преимуществ компании, как стратегия постоянного обновления методов и повышения эффективности всех видов деятельности, широко применяется термин «*обучающаяся организация*».

Основными ресурсами развития компаний во все большей мере становятся люди и знания, которыми они обладают, интеллектуальный капитал и растущая профессиональная компетенция кадров. Именно поэтому обучение рассматривается как «двигатель прогресса», инструмент повышения стоимости компании. Сегодня требуются новые методы развития организации, основанные на стыке гуманитарного и инженерного подходов, что позволит получить синергетический эффект от их взаимодействия. Этот подход базируется на современных достижениях информационных технологий, а именно когнитивных технологиях развития организации. В педагогической теории и практике активно развивается идея симбиоза концепции управления знаниями, реинжиниринга бизнес-процессов и когнитивной человеческой составляющей [1].

В странах Западной Европы, а также в США и Австралии наблюдаются две основные тенденции развития рынка обучения персонала:

- 1) единственно эффективной концепцией корпоративного обучения рассматривается смешанное обучение, в котором все больший объем отводится неформальным методам обучения;

- 2) корпоративное обучение становится стратегической функцией компании, все сильнее привязываясь к долгосрочным целям бизнеса [3].

В зарубежных компаниях отлично зарекомендовали себя курсы электронного обучения *e-learning*. Изначально электронное обучение позиционировалось как более

дешевый аналог обычных курсов, но на деле оказалось, что это далеко не так: внедрение данных курсов предполагает высокие затраты на компьютеры, программное обеспечение, обслуживающий персонал и техническую поддержку. Данный вид обучения открыл дорогу новым технологиям – *mobile learning, training*, электронные порталы по обмену знаниями и т. п. Если модель «корпоративный университет» предполагает очное посещение занятий, то модель «тренинговое обслуживание» предполагает обучение сотрудников в режиме онлайн в любое удобное для них время. Развивается *аутсорсинг тренинговых услуг*: многие компании обращаются к услугам консалтингового агентства или провайдером программного обеспечения. Однако такой способ обучения персонала подходит не всем компаниям.

Важной мировой тенденцией обучения персонала стало применение *модели компетенций*, на основе которой процесс обучения персонала строится как система. Распространение компетентностного подхода на сферы профессионального образования и корпоративного обучения дает возможность вывести их «в одну плоскость», в определенной мере унифицировать инструментарий проектирования образовательного процесса, тем самым способствуя большей интеграции образования, науки, производства и бизнеса [5].

В обучении и развитии персонала существенное место занимают *программы по развитию талантов*, в которых выделяются два подхода:

- 1) таланты – это определенная категория сотрудников, которой нужно уделять большее внимание в развитии;
- 2) у каждого есть свой талант, который нужно выявить и применить наилучшим образом на благо компании. Именно этот подход наиболее популярен в западной парадигме обучения.

Особую роль в системе обучения персонала инновационных организаций играет *коучинг* – метод, сочетающий в себе возможности консалтинга и тренинга. Задачи коуча (наставника) – разработка и совместное достижение четко поставленных, конкретных целей, совместный поиск оптимальных решений, развивающее консультирование. Коучинг воспринимается как очень эффективный и престижный способ обучения и развития персонала. Он может использоваться в наиболее подходящем для компании формате: менторинг, баддинг, спарринг и пр.

Безусловно, положительной тенденцией является то, что наряду с индивидуальной работой с сотрудником (коучингом) развиваются различные формы *командной работы* с персоналом, предполагающие обмен знаниями между сотрудниками и совместный поиск решений производственных или бизнес-проблем. Координирует этот процесс так называемый *фасилитатор* – специалист, стимулирующий работу группы при выполнении того или иного задания в процессе тренинга.

Развитие корпоративного обучения в некоторых компаниях переходит на следующую ступень после корпоративных университетов – создаются *shared services (сервис коллективного пользования, разделенный сервис)*. При такой модели T&D-специалисты являются, по сути, внутренними методологами, консультантами, а все обучение уходит на рабочие места, т. е. находится в ведении руководителей компании. Оценка потребностей в обучении смещается с оценки персональных пожеланий сотрудников в сторону пожеланий бизнеса для более тесной привязки обучения к стратегии бизнеса [3].

Результаты анализа тенденций развития корпоративного обучения в инновационных компаниях свидетельствуют о необходимости построения *модели корпоративного обучения* с учетом общемировых тенденций, при этом адаптированной к отечественным реалиям. Ключевой проблемой в организации корпоративного обучения (аналогично ситуации в системе профессионального образования [4]) является подготовка высококвалифицированных педагогических кадров, способных обеспечить инновационное развитие сотрудников и организации в целом.

Список литературы

1. Абдикеев Н. М. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: учебник / Н. М. Абдикеев, А. Д. Киселев; науч. ред. Н. М. Абдикеев. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 381 с.
2. Вербицкая Н. О. Скрытая кадровая проблема российской инновационной экономики: потенциал системы профессионально-педагогического образования / Н. О. Вербицкая, Г. М. Романцев, В. А. Федоров // Образование и наука. – 2008. – № 5. – С. 84–90.
3. Коновалова В. Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России [Электронный ресурс] / В. Коновалова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 9. – Режим доступа: <http://www.case-hr.com/statiyi-i-otcheti/35008.html> (дата обращения 23.03.2015 г.).
4. Кубрушко П. Ф. Профессионально-педагогическое образование: вопросы теории / П. Ф. Кубрушко // Высшее образование в России. – 2006. – № 2. – С. 96–98.
5. Сазонова З. С. Интеграция образования, науки и производства как методологическое основание подготовки современного инженера: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Сазонова Зоя Сергеевна. – Казань, 2008. – 38 с.

УДК 005.95-051:378.14

Т. Ю. Основина

T. U. Osnovina

*Нижегородский государственный социально-педагогический институт
(филиал) ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Нижний Тагил
Nizhny Tagil state social pedagogical institute
Russian state vocational pedagogical university, N.Tagil
podakatr@yandex.ru*

АНАЛИЗ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ HR-МЕНЕДЖЕРА ANALYSIS OF THE ORGANIZATION'S SOFTWARE PROCESS FOR THE PREPARATION OF THE HR MANAGER

Аннотация. В статье рассматривается специфика программного обеспечения организации образовательного процесса.

Abstract. The article discusses the specifics of the software organization of the educational process.

Ключевые слова: профессиональные и общекультурные компетенции, рабочая программа дисциплины, образовательный процесс, управление персоналом.

Keywords: professional and cultural competence, the working program of the discipline, the educational process, personnel management.

На данном этапе развития системы вузовского образования изменились приоритеты среди исходных целей высшего профессионального образования, появились новые цели. Все более осознается необходимость развития личности, не только обладаю-