УДК 351/354

Н.А. Заруба, А.В. Кожевникова

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Активное внедрение внутрифирменных форм обучения специалистов в различных профессиональных сферах не нашло своего разрешения в системе дополнительного профессионального образования работников муниципальных учреждений, организаций сферы образования. Предлагаемые нами пути решения этой проблемы, предлагаемые ниже, нашли своё практическое воплощение. На основе научной разработки идеи корпоративного внутриорганизационного повышения квалификации, которая была адаптирована для работников муниципальной образовательной организации, на практике были получены положительные результаты, а сама идея получает своё активное внедрение.

На рубеже третьего тысячелетия человечество вступило в эпоху кардинальных перемен, многие сферы жизнедеятельности принципиально изменились.. Ведущие экономики мира, вступив в постиндустриальную стадию, стали развиваться в новых условиях, в которых главным производственным ресурсом стали выступать знания и человеческий капитал.

Известно, что на долю новых знаний, которые воплощены в организации труда, технологиях, кадрах, в развитых странах приходится от 80 до 95% прироста валового внутреннего продукта. Это означает, что знания, уровень развития человеческого капитала, а не природные ресурсы становятся ведущим источником экономического развития и богатства страны, его народа.

В связи с этим, выдвигается задача подготовки квалифицированного работника, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Мировой и современный российский опыт в сфере профессионального образования, показывает, что необходимость в перманентном повышении квалификации, а также непрерывное профессиональное развитие специалиста становится необходимым условием успешной работы любой организации: невозможно, получив образование в учебном заведении, стать квалифицированным специалистом на всю жизнь.

Новые технологии, а также интеграция российских предприятий в мировую экономическую инфраструктуру требуют для специалистов современных профессий оперативного повышения квалификации, освоения новых технологий и методов работы. При этом важен не сам факт повышения квалификации персонала, а обучение конкретным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для осуществления профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте.

В крупнейших российских и зарубежных компаниях на дополнительное профессиональное образование возложена функция подготовки, переподготовки, повышения и поддержания квалификации кадров исходя из потребностей конкретного производства, а не из потребностей в целом в стране или в обществе.

В то же время следует сказать, что проблема дополнительного профессионального образования многоплановая, подходы к ее решению требуют постоянного научного поиска.

Всё большую актуальность в решении этой проблемы приобретает корпоративное, внутрифирменное обучение работников, так как постоянное обучение специалистов и повышение их профессиональной компетентности возможно только на рабочем месте, без отрыва от своей профессиональной деятельности и на основе учебного материала, отражающего её специфику.

Думается, что корпоративное обучение, представляет собой самостоятельную ценность как для работника, который имеет возможность повышения уровня собственной конкурентоспособности на внутрифирменном рынке труда, так и для организации, в связи с тем, что постоянно развивающийся специалист не может не оказывать влияние на развитие своей организации.

Понятие «корпоративное обучение» имеет своё толкование в работах многочисленных исследователей. Опираясь на сложившуюся систему определений данного понятия в современной науке (В. В. Каменский, Э. А. Капитонов, Б. М. Кербель и др.), нам кажется важным расширение его токования в части сферы применения и использования данной формы обучения. В связи с тем, что исследователи рассматривают, как правило, корпоративное обучение только для фирм, называя его также, «внутрифирменное», и тем самым, сужают данное понятие, нам кажется, что целесообразнее не ограничиваться только фирмами, более точно следует называть «внутриорганизационное». Такой взгляд имеет место быть у некоторых исследователей (Р. С. Силкин, Е. Е. Соловцова и др.), именно с такой точкой зрения согласны и мы, так как многолетние наши исследования внедрения корпоративного обучения как формы повышения квалификации осуществля-

Рис. 1. Типовые уровни учебных программ

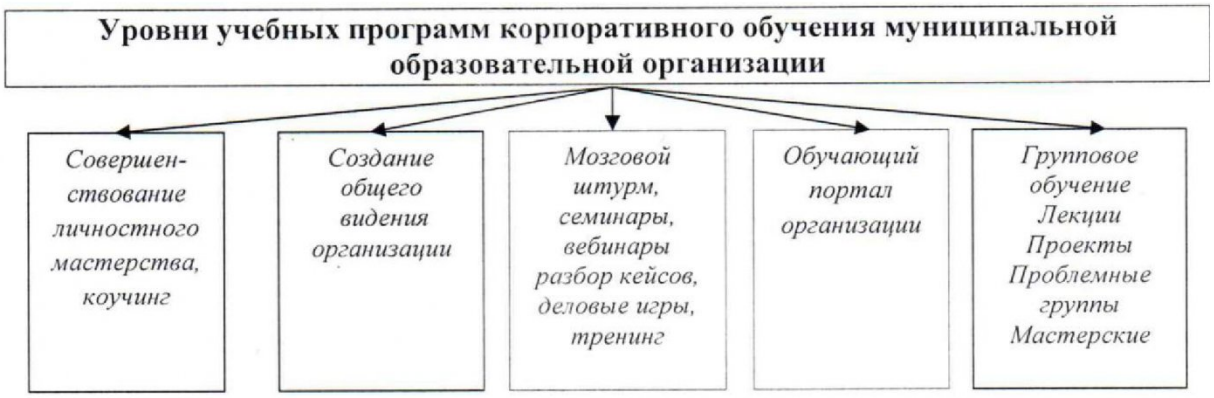

Рис. 2. Уровни учебных программ муниципальной образовательной организации

лись в образовательном учреждении, которое мы рассматривали с позиций организации.

На наш взгляд, повышение уровня профессионального образования специалистов одной организации (компании, фирмы, учреждения) в системе внутриорганизационного обучения, объединенное единой концепцией, едиными проблемами и задачами в рамках единой стратегии не может не влиять на деятельность самой организации, на её развитие или функционирование.

По мнению ряда исследователей, целью корпоративного обучения является повышение эффективности работы каждого сотрудника в отдельности как условия эффективного функционирования компании (организации, учреждения), в целом; как повышение производительности труда компании (фирмы) на основе формирования у работников умения работать в команде, современного экономического мышления, поддержания и формирования кадрового потенциала, повышения профессионального мастерства работников, обеспечения конкурентоспособности компании, развития управленческого потенциала руководителей, создание кадрового резерва, формирование современных деловых навыков сотрудников, развитие корпоративной культуры и др. [1, 4].

Кроме того, система корпоративного обучения обеспечивает внутреннюю подготовку квалифицированных сотрудников, не исключая другие формы обучения (курсы, семинары, тренинги и др.). Это позволяет фирме развиваться независимо от кадрового потенциала региона, в котором она расположена, адаптацию новых сотрудников компании, повышение управляемости и контролируемости персонала, поскольку все имеют одинаковые представления об организации, методах ее работы, применяемых технологиях.

С точки зрения исследователей [3], корпоративное (внутрифирменное) обучение представлено тремя уровнями учебных программ (рис. 1).

Однако, расширение толкования понятия «корпоративное обучение», на наш взгляд, способствует и расширению уровней и форм корпоративного обучения, что, на наш взгляд, может быть определено типом, видом организации, её целями и задачами, содержанием деятельности и др.

Так, муниципальная образовательная организация, как в нашем случае, являясь школой с углублённым изучением ряда предметов, активно использует такие формы внутриорганизационного обучения как постоянно действующие проблемные группы, научно-методические семинары, исследовательские проекты, педагогические мастерские и др., работающие по учебно-образовательным программам, направленным на решение

Методы корпоративного обучения, рекомендуемые для использования в организации

Название группы методов	Метод	Краткая характеристика метода
Метод обучения на рабочем месте	**Секондмент**	Стажировки, ротации, временный перевод работника в другой отдел внутри организации
	Шэдуинг	Наблюдение за процессом работы
	Баддинг	включение обучаемого в процесс деятельности другого человека, неформальное наставничество
	Наставничество	Целенаправленная передача опыта
	Коучинг	Раскрытие потенциала личности обучаемого
	Тьюторство	Сопровождение процесса обучения, обсуждение опыта переноса полученных знаний в реальную практику
	Инструктаж	Демонстрация приемов работы на рабочем месте
	Строителлинг	Обучение молодых сотрудников правилам работы в компании при помощи фактов, истории организации
Традиционный метод	**Лекция**	Устная передача информации слушателям, с возможным использованием наглядных средств обучения
	Семинар	Диалог между преподавателем и обучающимся, позволяющий с разных сторон рассмотреть материал, соотнести его с опытом и знаниями у слушателей
	Учебные кино и видеофильмы	Просмотр кино и видео материалов по обсуждаемой проблеме
Активные методы обучения	**Тренинги**	Моделирование специальных ситуаций для развития и закрепления у обучающихся необходимых навыков, освоения новых моделей поведения
	Программирование и компьютерное обучение	Пошаговая оценка степени усвоения материала и его максимальной степени структурированности
	Групповые обсуждения	Максимально используется опыт слушателей
	Деловые игры	Учебная тематика отрабатывается на основе материала и ситуаций, моделирующих различные аспекты, связанные с профессиональной деятельностью работника
	Ролевые игры	Рассматриваются ситуации, которые могут возникать непосредственно на работе при взаимодействии с коллегами, подчиненными и руководством
	Поведенческое моделирование	Обучение конкретным установкам и навыкам, которые связанны с исполнением профессиональной деятельности
	Разбор практических ситуаций	Обучение слушателей проводить анализ информации, структурировать, выработать способности выявлять ключевые проблемы и генерировать альтернативные пути решения, также оценивать их и выбирать оптимальное решение, вырабатывать программы действия
	Баскет-метод	Имитация ситуаций, которые часто встречаются в трудовом процессе руководителей. Обучаемый в процессе обучения выступает в роли руководителя, на него накладываются непосредственные обязанности – разбор писем, факсов, отчетов и принятие по ним определенные действия, обучаемый получает информацию о руководителе, в роле которого он выступает

внутриорганизационных проблем (рис. 2).

В ходе изучения проблемы, выявлены особенности корпоративного (внутриорганизационного) обучения: например, это стремление найти баланс в процессе обучения между теоретическими знаниями, и знаниями-умениями, созданными на основе практики.

Другая особенность, это специфика персонала (сотрудников) как наиболее сложного объекта (субъекта) обучения в организации, поскольку они уже на основе собственного профессионального и жизненного опыта обладают возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к ним требования, действовать, имеют субъективные интересы, чрезвычайно чувствительны к воздействию в процессе обучения.

К числу особенностей можно отнести, например, сложность выбора методов обучения в соответствии с целями, задачами обучения и индивидуальным особенностями обучающихся. Это может самым негативным образом отразиться на результатах обучения, поэтому выбор методов обучения определяется не только основными характеристиками обучающихся, но и целями учебного процесса, возможностями организации, уровнем квалификации преподавателя.

При выборе методов обучения при корпоративном повышении квалификации необходим учет эффективности воздействия на конкретно выбранную группу обучающихся. Проанализировав [1, 2, 5, 6], мы выделили многообразные методы обучения, которые можно условно разделить на три группы (см. таблицу).

На наш взгляд, современная компания (организация, учреждение) будет более успешной только тогда, когда на всех уровнях сотрудники будут готовы к принятию решений, оперативному реагированию на ситуацию, ответственному поведению и компетентным действиям. Такая организация носит наименование «самообучающейся организации» (по П. Сенге), в соответствии с разработанной им концепции «обучающаяся организация», обучаясь, получает способности к тому, чего не могла делать до того, то есть изменяется и при этом меняет мир вокруг себя.

Рекомендуемые методы безусловно могут дополняться и корректироваться. Их применение предполагает не просто обучение отдельных сотрудников, повышение их квалификации, в том числе, в группе, а групповое обучение, приобретение группового знания и коллективное обучение, приобретение коллективного знания, понимая под группой, сотрудников одной организации.

В самообучающейся организации, которая создаётся за счёт внутрифирменной системы повышения квалификации в корпоративной форме, рост знаний и совершенствование навыков, компетенций её сотрудников происходит не только на индивидуальном, но и на коллективном уровне.

Идея корпоративного обучения сегодня особенно эффективно реализуется, когда обучение происходит в рамках проблематики, необходимой компании (организации, учреждению) для развития, в формате инновационной деятельности, проведения исследований или реализации проектов.

Таким образом, корпоративное обучение как непрерывное повышение квалификации, как перманентное профессиональное совершенствование специалиста имеет достоинства и преимущества, обусловленные спецификой контингента обучающихся специалистов и особенностями каждой конкретной организации, её целями и задачами.

Оно может быть перспективным направлением для развития профессионализма сотрудников тех организаций, в которых работают специалисты, испытывающие потребность в систематическом обучении и условия труда которых постоянно изменяются, и им нужно постоянно адаптироваться к меняющейся ситуации, не теряя эффективности. К таким относятся муниципальные образовательные организации, так как специалисты системы образования не могут существовать без перманентного процесса обучения, без непрерывного повышения квалификации, а, следовательно, корпоративное обучение для такого рода организаций является актуальной формой, отвечающей современным требованиям системы образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Адонина, О. Б.* Корпоративное обучение персонала и стандарты СМК / О. Б. Адонина, В. В. Каменский // Корпоративное обучение: сб. науч. тр. – Новосибирск, 2006. – С. 144-154.

2. *Капитонов, Э. А.* Корпоративная культура теория и практика / Э. А. Капитонова. – М.: Альфа-пресс, 2005. – 352 с.

3. *Кербель, Б. М.* Корпоративное обучение как необходимое условие успешного развития корпорации [Электронный ресурс] / Б. М. Кербель, И. Г. Попова // Материалы конгресса «Информационные технологии в образовании (ИТО-2004)». – Режим доступа: http://www.ito.su/main.php?cid=15&pid=13&sid=33.

4. Обучение в течение жизни: политика стран ОЭСР в области непрерывного образования / Центр ОЭСР ВШЭ. – М., 2005. – 98 с.

5. *Силкин, Р. С.* Практико-ориентированное образование: корпоративная подготовка кадров / Р. С. Силкин, Н. В. Силкина, Е. А. Соколков. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. гуманит. ин-та, 2006. – 201 с.

6. *Соловцова, Е. Е.* Проблемы и перспективы внутрифирменного обучения / Е. Е. Соловцова // Образовательная политика. – 2006. – № 10. – С. 20-21.

Авторы статьи:

Заруба
Наталья Андреевна,
д.социол.н., проф.
каф.государственного и муниципального управления
КузГТУEmail:znak42@mail.ru

Кожевникова
Анна Вячеславовна,
магистрант каф. государственного и муниципального управления КузГТУ
Email:e-liza-k@mail.ru