

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Роганова Е.А.
ФГБОУ ВПО «ОГУ», г. Оренбург

Современное внутрифирменное обучение, организованное на предприятиях различных форм собственности, становится одной из самых востребованных систем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала.

Это связано с тем, что в настоящее время в России возник дефицит высококвалифицированных рабочих, владеющих современными технологиями и способных удовлетворить потребности и интересы работодателя.

Вопросы организационного обучения актуальны с момента проведения анализа взаимосвязи между обучением и получением прибыли. Размышления и сомнения по поводу того, когда и сколько выделять времени для обучения сотрудников, даже если затраты представляются разумными и обоснованными, объясняются тем, что и по завершении обучения бывает сложно проследить его непосредственное воздействие на результаты деятельности предприятия.

Процесс обучения человека протекает всю его сознательную жизнь. Цель обучения - получение образования. Образование делится на общее и профессиональное. Общее образование можно получить в школах, лицеях, интернатах и т.п. Профессиональное образование предоставляют профессиональные технические училища, техникумы, колледжи, университеты, академии, институты, а также школы бизнеса, центры образования.

Непрерывное образование - процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких образовательных систем, которые были бы открыты для людей любого возраста и сопровождали человека в течение всей его жизни, способствовали постоянному его развитию. Непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку для изменяющихся условий, и стимулирование постоянного самообразования.

Понятие «корпоративное образование» в российской педагогике появилось достаточно недавно. Советский российский научный деятель С.Я. Батышев в 1976 году ввел термин «производственная педагогика», которая изучает закономерности обучения, переориентации их на новые средства производства, обучения новым профессиям, а также повышения квалификации.

Корпорация – это понятие в первую очередь экономическое, обозначающее объединение, общество, союз, юридическое лицо, совокупность физических лиц и компаний, объединившихся для достижения какой-либо цели.

Образование же – понятие педагогическое, обозначающее объем систематизированных знаний, умений, навыков, способов мышления, которыми

овладел обучаемый. В случае производственного обучения целесообразно говорить о специальном образовании, которое обеспечивает работника организации знаниями, навыками, умениями, необходимыми для определенной области труда, определенной должности или специальности.

Таким образом, корпоративное образование является частью системы образования, представляющее совокупность образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, обеспечивающих производственные потребности в высококвалифицированных рабочих и специалистах, руководящем составе, необходимых для успешного функционирования и развития финансово-промышленных составляющих корпорации-заказчика.

Отличительная особенность системы профессионального обучения работников предприятия (организации, фирмы, корпорации и т.д.) заключается в том, что она не является частью образовательной системы как института, а включена в систему управления производственной деятельностью предприятия.

Понятием профессиональное обучение, профессиональная подготовка работников организации обобщаются различные формы обучения персонала от инструктажа до формирования корпоративной системы обучения.

Обучение работников имеет характерные особенности, так как взрослый работник уже обладает некоторыми отличительными качествами.

Андрогогическая особенность, выраженная в самостоятельности состоявшейся личности, которая знает, чего хочет достичь.

Сциально-профессиональная особенность, обеспеченная деятельностью, может выступать мотивом формирования более высокой ответственности за порученную работу.

Социально-психологическая особенность, направленная на готовность к обучению, мотивированность, определяется стремлением решить профессиональные, социально-психологические проблемы, возникающие в процессе в процессе работы, в ходе учебной деятельности.

Практико-ориентированная особенность, направленная на применение и реализацию полученных знаний, умений и приобретенных навыков непосредственно в своей трудовой деятельности.

Для того чтобы определить содержание и наиболее эффективные методы обучения, которые будут наилучшим образом способствовать достижению целей организации и целей обучения, необходимо установить качественную и количественную потребность в обучении основных категорий работников:

качественная (чему учить, какие навыки развивать) и количественная (какое число работников и каких категорий нуждается в обучении).

При определении содержания, форм и методов обучения следует в первую очередь исходить из потребности организации в приобретении ее персоналом новых знаний и навыков необходимых для эффективной профессиональной деятельности, для успешного достижения целей организации. Содержание обучения должно прежде всего вытекать из задач, стоящих перед компанией в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Другим требованием является своевременное обновление знаний работников и поддержание высокого уровня их профессиональной компетентности.

Результат профессионального образования — это приобретенная индивидом в ходе образования профессиональная компетентность, способность к выполнению функциональных обязанностей; уровень мастерства, соответствующий уровню сложности выполняемых задач, т. е. профессионализм.

Профессиональная компетентность — это интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая не только уровень знаний, умений, опыта, достаточных для достижения целей профессиональной деятельности, но и социально-нравственную позицию личности.

Таким образом, корпоративные образовательные системы предприятия ориентированы в своем развитии на особенности профессиональной компетентности рабочих, специалистов, занимающихся разными видами профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды / В.В. Авдеев - Москва: Финансы и статистика, 2003г.-- с.141-156.
2. Аксенова Е.А. Управление персоналом : Учеб. для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина - 2-е изд., перераб. и доп.- Москва : ЮНИТИ, 2001г - с. 54-58.
3. Андреев А.Н. Пожарная безопасность как социально-правовой институт. СПб.: СПб ВПТШ МВД РФ, 1996. - 47 с.
4. Андреев Н.А., Ткачев П.А., Юн С.П. Концепция профессиональной подготовки кадров для Государственной противопожарной службы МВД России, СПб.: СПб ИПБ МВД России, 1998. - 60 с.
5. Батышев С.Я. Обучение рабочих на производстве. – М.: Московский рабочий, 1965. – 252 с.
6. Бедина О.В. Проблемы обучения рабочих кадров с использованием системы дистанционного обучения в СНФПО ОАО «Газпром». Вестник НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром» июль-декабрь 2007 № 2, М., 2002. С. 7
7. Беляев А. И., Пасленов А. П. Система непрерывного фирменного профессионального образования ОАО «Газпром» как опыт построения корпоративной образовательной среды. Вестник НОУ «ОНУТЦ ОАО «Газпром» январь – июнь 2007 № 1, М., 2002. С. 5
8. Булавин В., Полтинина О., Касаткина А. Корпоративное бизнес-обучение как обязательный элемент системного подхода к развитию компании // Корпоративные университеты. - 2006. - № 2.
9. Варламова Е. Как и зачем обучают персонал //Кадровое дело, февраль 2005 г., № 2. - с.41-47.
10. Воробьев В.К., Кирьякова А.В. Корпоративное обучение персонала: компетентностный подход: монография/ В.К. Воробьев, А.В.Кирьякова. – М.: «Дом педагогики», 2011. - 229с.

11. Гительман Л.Д., Исаев А.П. Корпоративный университет: концепция, условия и этапы создания // Управление компанией. - 2010. - № 7.