

Р.М. ЛАМЗИН
(Волгоград)

ЛОКАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматриваются способы обучения сотрудников организаций в процессе практической деятельности. Дается краткая характеристика средств обучения персонала, а также уровней производственного образования на этапе освоения новым сотрудником особенностей работы и дальнейшего повышения квалификации в условиях инновационного развития деятельности организаций.

Ключевые слова: бизнес-образование, компетенция, консультирование, персонал, метод обучения, повышение квалификации, профессиональная подготовка

Как правило, в качестве локального уровня бизнес-образования рассматривается использование различных форм обучения и повышения квалификации персонала на предприятиях и организациях. В данном случае укрепляется взаимодействие между системы образования и различных направлений практической деятельности в соответствии с общественными потребностями. Тем самым осуществляется целевая подготовка профессионального кадрового состава для развития эффективной деятельности в сфере производства и оказания услуг населению. Условиями обеспечения такой подготовки выступают следующие:

1. Обеспечение участия представителей руководства организаций в разработке рабочих образовательных программ, в организации учебных практик и стажировок для обучающихся лиц, а также деятельности методических объединений.
2. Создание устойчивых информационных коммуникаций между рынком труда и рынком образовательных услуг для рационального соотношения спроса и предложение на осуществление профессионального обучения.
3. Привлечение опытных специалистов в организациях для проведения практических занятий и контроля уровня умений и навыков проходящих обучение студентов.

Стратегия развития образования на предприятиях и в организациях связана с подготовкой востребованных кадров по модульным программам, создаваемым на основе специально выделенных компетенций, отражающих специфику направлений трудовой деятельности [15, с. 28].

Современная модель практического обучения на локальном уровне должна состоять из трех важнейших элементов:

1. Разработка профессиональных компетенций, направленных на отображение экономических, организационных, психологических, информационных особенностей разновидностей профессиональной деятельности с учетом опыта обучения вновь принятых на работу сотрудников.
2. Обеспечение профессиональной ориентации подготовленных кадров по направления работы в организациях.
3. Создание благоприятных условий для творческой самореализации работников при выполнении трудовых обязанностей [14, с. 67].

Система внутрифирменного обучения представлена в применении программы практической подготовки работников для конкретного предприятия. Разработка таких программ во многом зависит от специального педагогического консультирования со стороны специалистов образовательных учреждений. Это консультирование может проявляться в двух вариантах:

1. Участие педагогов-экспертов в подготовке программ обучения на предприятии (эксперт готовит план рабочей программы обучения в соответствии с производственной спецификой).
2. Разработка программ обучения в процессе изучения и организации деятельности персонала организации (педагог-консультант рассматривает задачи и функции деятельности с учетом особенностей организационной культуры и взаимодействия руководства и персонала).

Таким образом, реализуется педагогический консультационный процесс с обозначением востребованного практической деятельностью знаниями о решаемых проблемах и признаках качественно конечного продукта, который необходимо создать для потребителей. В рамках процессуального консультирования у слушателей наряду с профессиональными знаниями, должна быть сформирована установка на непрерывное преобразование технологий производства и методов работы. Система внутрифирменной подготовки может быть эффективной при условии всестороннего анализа организационного функционирования с отражением проблем в этой деятельности в соответствующих образовательных модулях (с учетом максимально широкого спектра трудностей, которые необходимо устранить после прохождения данного обучения). Средства педагогической деятельности – это методы обучения и воспитания [2, с. 13].

Современный эффективный процесс практико-производственного обучения должен быть отображен в последовательности ряда мероприятий:

1. Постановка целей проведения обучения кадров в соответствии с выполнением определенных трудовых функций. Определяется субъективное пространство учащегося как идентичности человека в его социокультурном окружении, на основе которого происходит передача профессиональных знаний и навыков [3, с. 12];
2. Подготовка специальных методических материалов, позволяющих отражать и моделировать различные производственные ситуации с возможностью обучающимися сотрудниками самостоятельно принимать решения по устранению выявленных организационных проблем;
3. Определение форм самостоятельного изучения сотрудниками с помощью современных информационных ресурсов и технологий специфики предстоящей работы;
4. Подготовка оценочно-контрольных средств проверки полученных работниками знаний и умений;

Оценка уровня производственной потребности в обучении кадрового состава может быть выявлена с помощью следующих методов:

1. Оценка сведений о работниках, сформированных посредством функционирования кадровой службы (специфика профессионального образования, имеющийся опыт работы и пр.);
2. Периодическая оценка уровня подготовки сотрудников путем проведения аттестации. Происходит поиск способов конструктивного самоутверждения в группе [4, с. 12];
3. Анализ степени и характера выполнения планов работы организации для установления уровня эффективности деятельности работников;
4. Сбор и анализ заявок на обучение персонала от руководителей подразделений с определением тематического и научного содержания методических материалов;
5. Организация работы с кадровым резервом и работа по планированию карьеры с учетом требований к квалификации персонала;
6. Рассмотрение индивидуальных заявок и предложения работников по развитию производственно направленного обучения с освещением особо сложных элементов и сторон в выполняемой работе;
7. Всесторонне изучение опыта других организаций в подготовке сотрудников для выполнения аналогичных трудовых операций.

При использовании названных методов определяется содержание и структура процесса обучения. Во многом это связано с формированием группы сотрудников, направляемых на обучение, выбор преподавателей и применяемых педагогических технологий. Процесс обучения строится исходя из выявленных производственных потребностей в соответствующем уровне подготовке работников.

В процессе обучения немаловажную роль играют вспомогательные условия:

1. Наличие специальных помещений и технических средств для отработки выполнения трудовых операций с обеспечением соответствующей техники безопасности.
2. Реализация текущего контроля за выполнением учебных программ и проверка уровня усвоенных навыков работы сотрудниками в форме проведения контрольных работ, выполнения самостоя-

тельных письменных работ с анализом отдельных аспектов деятельности. Могут проводиться деловые игры и групповые обсуждения важнейших трудностей деятельности данной организации.

Завершающий этап процесса обучения персонала – оценка эффективности персонала, которая заключается в анализе влияния обучения на конечные результаты работы сотрудников. Для такой оценки могут использоваться методы по изучению результатов тестирования обучающихся лиц (тестирование проводится до начала обучения и после него), осуществляется наблюдение за поведением на рабочем месте обученных работников с анализом их отношения к предпринимаемым инновациям в организационных процессах. Возможна также оценка степени удовлетворения слушателей учебной программой, а также определение степени эффективности удовлетворения запросов организации в подготовленных кадрах.

В современных условиях стремительного развития науки и техники существует необходимость в постоянном повышении уровня квалификации персонала организаций с возможной их переподготовкой, если этого требует специфика изменений в практической деятельности конкретных предприятий. Тем самым обеспечивается приобретение сотрудниками новых знаний и умений, что происходит путем реализации следующих методов обучения:

1. Обучение на рабочем месте с поддержанием непрерывной связи с производственными функциями (это необходимо для повторения и закрепления изученного материала).

2. Инструктаж, который выражается в разъяснении и демонстрации приемов работы непосредственно на рабочем месте, что ориентировано на освоение конкретных трудовых операций или процедур.

3. Ротация, то есть временное перемещение сотрудника на другую должность с целью приобретения новых навыков, что, в частности, применяется с целью обучения сотрудников по нескольким профессиям.

4. Наставничество опытных сотрудников по отношению к новым сотрудникам для демонстрации на конкретных примерах выполняемых функций.

Ученичество и наставничество (коучинг) применяется в тех случаях, когда практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалиста. Могут быть использованы методы обучения вне рабочего места, что дает возможность обучающимся абстрагироваться от ситуации на рабочем месте и выйти за рамки традиционного поведения для формирования новых профессиональных компетенций [10, с. 20].

При рассмотрении теоретического материала приемлемым методом обучения выступает организация лекционных занятий. Это должно быть дополнено анализом практических ситуаций. В основе такого анализа лежит дискуссия, в которой рассматриваются разные точки зрения с нахождением конструктивных вариантов решения выявленной проблемы. Преподаватели организуют деловые игры с моделированием специфики трудовых ситуаций. Проводятся конференции и семинары по вопросам дальнейшей работы. Формируются группы по обмену практическим опытом между сотрудниками.

Самостоятельное обучение является одним из важнейших вспомогательных средств усвоения особенностей работы сотрудниками посредством усвоения прикладной информации путем использования современных информационных технологий. Процессы обучения и самообучения должны быть учтены в реализации функции мотивации сотрудников со стороны руководства организации, что может проявляться в повышении оплаты труда за усвоением новых способов продуктивной деятельности [17, с. 97].

Инновационные педагогические технологии воплощаются в применении методов обучения, которые классифицируются по разным основаниям:

1. В зависимости от методики обучения они могут быть пассивными и активными (с преобладанием самостоятельного усвоения учебного материала).

2. В зависимости от численности обучающихся сотрудников – это индивидуальные и групповые.

3. По отношению к выполняемым трудовым обязанностям – с отрывом от производства и без отрыва от него

4. По длительности можно выделить долгосрочное и краткосрочное обучение [13].

Названные методы обучения не исключают друг друга и могут дополнять друг друга, так как обучение в процессе работы часто совмещается с обучением в других организациях или учебных заведениях. При этом сознательно меняется среда, работник оказывается в специфической среде обучения в специальном учебном заведении или проходит обучение на своем рабочем месте.

Комплексное локальное бизнес-образование строится из нескольких составных частей:

1. Установление подходов к обучению с определением его направлений. Выявляются формальные и неформальные подходы. К первому относят обучение, которое проходит под руководством инструктора или преподавателя – очное и в виртуальных классах, формальные курсы e-learning, симуляции и пр. Неформальное обучение посредством использования возможностей социальных сетей; использование коучинга и пр.

2. Определение перечня преподаваемых дисциплин и модулей. Строятся модели компетенций, необходимых для выполнения сотрудниками тех или иных конкретных ролей. Происходит разработка системы управления знаниями и инновациями.

3. Установление специальных технологий и инструментов обучения. К таким инструментам LMS – системы управления обучением, LCMS – системы управления учебным контентом, инструменты для разработки электронного учебного контента (authoring tools), инструменты для совместной работы, социальные сети, средства для проведения вебинаров и онлайн-конференций, виртуальные классы, мобильные технологии, поисковые инструменты и инструменты для работы с метаданными, технологии для аналитики [11, с. 46].

Корпоративная культура – фактор, способствующий эффективному обучению, так на ее основе происходит планирование развития отдельных сотрудников, управление талантами, с удовлетворением пожеланий потребителей, а также поощрение стремления к инновациям при поддержании тесного сотрудничества в коллективе [13].

Развитие персонала – это совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и уровня эффективности деятельности, а также совершенствование психологических характеристик работников.

Данное развитие включает ряд направлений функция управления кадровым составом организации:

1. Обучение, связанное с обеспечением специалистами необходимых знаний, навыков и практического опыта. Руководство организации должно поддерживать способных к обучению работников с распространением знаний и передового опыта.

2. Дополнительное обучение с целью освоения персоналом качественно новых видов технических средств и различных инновационных способов ведения работы.

3. Переподготовка персонала для обучения выполнять качественно новых функций деятельности [6, с. 220].

Последнее из названных направлений осуществляется с целью предоставить работникам возможности получить новую для них специальность [13].

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудников, так как приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста во внутренней и внешней среде организации.

В зависимости от организационного оформления и целей обучения можно выделить два вида профессионального образования. Во-первых, может происходить обучение без конкретной специализации с получением общепрофессиональных знаний независимо от уровня квалификации обучающихся. Во-вторых, с конкретной специализацией – помимо основных профессиональных знаний, предусматривается специализация по определенным направлениям и проблемам.

В производственном образовании применение инновационных технологий обеспечивает повышение качества образования [7, с. 123] способствует индивидуализации процесса обучения. Во многом это зависит от специфики формирования «инфраструктуры развития и поддержки модернизации бизнес-образования» [9, с. 47] на предприятиях.

При формировании системы повышения квалификации сотрудников, составляется план развития уровня образования персонала, который включает два наиболее важных элемента [5].

Во-первых, устанавливаются цели обучения, которые подразделяются по:

- рабочим местам с учетом специфики должностных обязанностей, которые должны выполняться после обучения;
- отдельным профессиям без указания на определенные должности;
- областям деятельности с установлением конкретных навыков, которые должны быть приобретены без прямого отношения к какой-либо должности [13].

Во-вторых, меры, необходимые для достижения названных целей, со стороны:

- предприятия при финансировании со стороны работодателя (происходит обучение на предприятии, организация курсов и семинаров вне предприятия, участие в научных конгрессах, систематическое варьирование занятий и пр.);
- сотрудников, которые принимаются ими в свободное время и полностью или преимущественно ими финансируются (например обучение в вечернем учебном заведении, самообучение, заочное обучение в вузе и пр.).

Различают два типа планов обучения персонала:

1. Стандартный план, которые разрабатывается для достижения одной или нескольких целей образовательной деятельности в отношении нескольких или большинства сотрудников. Такой план является приемлемым при одинаковых организационных условиях данного образования, а также при использовании аналогичных планов обучения для большинства кадрового состава.

2. Индивидуальный план образования разрабатывается для каждого сотрудника при существенных различиях в их трудовых функциях.

В план освоения специфики рабочей специальности могут быть включены следующие мероприятия по инновационному преобразованию деятельности кадрового состава:

1. Представление нового сотрудника остальному персоналу с целью создания основы для будущего делового взаимодействия. Проводится обучение специфики деятельности предприятия, организации производства, экономики, технологии, социальных условий труда, техники безопасности.
2. Проведение бесед с теми должностными лицами, чьи полномочия тесно связаны с работой нового сотрудника.
3. Проведение практических занятий для демонстрации особенностей работы на конкретном рабочем месте.

При этом в основу реализации данного плана закладывается принцип непрерывности повышения квалификации каждого сотрудника в течение всей его производственной деятельности [16, с. 12]. При этом повышение квалификации на производстве производилось в форме организации производственно-технических курсов; целевых курсов для освоения новой техники и технологии. Могут создаваться школы по изучению передовых методов труда.

Для последующего повышения квалификации сотрудниками может проводиться ежегодное обучение по актуальным вопросам профессиональной деятельности. Возможно периодическое обучение (в соответствии с потребностями, но не реже установленной для каждой категории лиц периодичности) по специальным профессиональным образовательным программам для поддержания квалификации [8]. Это способствует ознакомлению с новой техникой и прогрессивными технологиями, эффективными приемами управления и анализа производства. Также проводится стажировка для изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Стажировка может быть отдельным разделом дополнительного образования.

Индивидуальные профессиональные образовательные программы для специалистов, формы и сроки обучения определяются кадровой службой по согласованию с их руководителями. Направлению на обучение должны предшествовать оценка профессионализма и творческого потенциала специалиста с определением целесообразности и потребности в обучении. До работника должны быть своевременно доведены цель и программа (содержание) обучения, согласована тема выпускной работы (если такая работа предусмотрена учебным планом), направленная на повышение эффективности его работы [1, с. 51].

По результатам профессиональной переподготовки специалисты получают диплом или сертификат государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Этому способствует «формирование фонда электронных образовательных ресурсов, создание системы их классификации, учета и сохранности, обеспечение широкого доступа к внешним и внутренним источникам электронных образовательных ресурсов» [5]. Содержание переподготовки определяет руководитель предприятия, направляющий работника на обучение [12, с. 31].

Могут производиться расчеты экономической эффективности дополнительного обучения:

1. Определение оптимального размера затрат на обучение в составе общих затрат.
2. Сравнение различных вариантов педагогических технологий для определения наиболее соответствующих специфики производства.
3. Сравнение экономической эффективности обучения с экономической эффективностью других возможных вложений средств предприятия.

Расчет такой эффективности происходит путем соотношения между показателями, описывающими полный результат деятельности изучаемого объекта после начала обучения, и показателями, характеризующими полные затраты, связанные с деятельностью обученного персонала. Показатели указанных затрат подбираются так, чтобы они допускали суммирование, приведение к одному моменту времени и отражение доли рассматриваемого мероприятия в общих затратах. Экономическая эффективность обучения определяется соотношением между суммарными затратами на организацию и проведение учебного процесса и финансовыми результатами обучения, выраженными в виде прироста полезных результатов деятельности предприятия, увеличения его потенциала, снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия.

Результатами функционирования системы образования персонала выступают следующие показатели:

1. Ускорение трудовых процессов при повышении качества выполняемых операций.
2. Повышение уровня профессиональных знаний, позволяющих рассматривать широкий спектр вариантов решения стоящих проблем.
3. Снижение материальных и финансовых потерь при выполнении должностных обязанностей. Также предотвращается ущерб от непредвиденного наступления негативных экономических условий.
4. Развитие корпоративной культуры работников с тесным соотношением личных интересов работников с интересами.
5. Обеспечение беспрепятственного перемещения деловой информации между подразделениями [13].

Совершенствование профессиональных знаний и способностей – это приведение знаний и способностей в соответствие с современными условиями экономической деятельности. Это способствует двум видам профессиональной мобильности:

1. Горизонтальная мобильность – обучение специалистов для углубления и расширения профессиональных знаний.
2. Вертикальная мобильность – получение образования в рамках должностного роста с развитием навыков управления.

Обучение на рабочем месте имеют одно ограничение: они не дают возможности сотруднику посмотреть на свою деятельность со стороны, выйти за рамки традиционного поведения. Для достижения

таких целей более подходящими являются разные виды обучения вне рабочего места в специальных учебных заведениях.

Таким образом, в качестве положительных результатов, которые может обеспечить рациональная организация системы обучения персонала, следует назвать рост производительности труда персонала в соответствии с задачами функционирования организации. Это связано с ускоренной адаптацией новых сотрудников к условиям труда. Локальный уровень инновационных технологий бизнес-образования позволяет обучать сотрудников в рамках трудовой среды в системе производственных процессов.

Литература

1. Астахова Н.А., Хроленок Л.А. Интерактивные образовательные технологии как условие инновационной деятельности преподавателей ССУЗА // Вестник Брянского гос. ун-та. 2012. №1. С. 49–53.
2. Борытко Н.М., Байбаков А.М., Соловцова И.А. Введение в педагогическую деятельность: учебник для студ. пед. вузов / под ред. Н.М. Борытко. Волгоград: ВГИПК Ро, 2006.
3. Борытко Н.М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога-воспитателя в системе непрерывного воспитания. Волгоград: ВГИПК Ро, 2001.
4. Борытко Н.М. Этическое воспитание. Волгоград: ВГИПК Ро, 2006.
5. Гриненко С.В. Взаимодействие бизнеса и системы профессионального образования как фактор развития экономики [Электронный ресурс]. URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/vzaimodeystvie-biznesa-i-sistemy-professionalnogo-obrazovaniya-kak-faktor-razvitiya-ekonomiki> (дата обращения: 03.03.16).
6. Захарова И.Г. Формирование социальной компетенции будущих инженеров в контексте современных достижений профессиональной педагогики // Вестник СамГУ. 2008. №5/2(64). С. 216–222.
7. Кайль Я.Я., Епинина В.С. Средства государственного регулирования и поддержки процессов модернизации бизнес-образования // Предпринимательство в России: перспективы, приоритеты и ограничения: материалы Междунар. конф. Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука», 2016. С. 120–128.
8. Кайль Я.Я., Ламзин Р.М., Епинина В.С. Особенности инновационного подхода в российском бизнес-образовании [Электронный ресурс] // Теория и практика современной науки (междунар. науч.-практ. журн.). 2016. №2. URL: [http://modern-j.ru/domains_data/files/8/Kayl%20Ya.Ya.,%20Lamzin%20R.M.,%20Epinina%20V.S.%20\(OBRAZOVANIE%20I%20PEDAGOGIKA\).pdf](http://modern-j.ru/domains_data/files/8/Kayl%20Ya.Ya.,%20Lamzin%20R.M.,%20Epinina%20V.S.%20(OBRAZOVANIE%20I%20PEDAGOGIKA).pdf) (дата обращения: 01.03.2016).
9. Кайль Я.Я., Ламзин Р.М., Епинина В.С. Применение инновационных педагогических технологий в бизнес-образовании России // Теория и методика современного учебно-воспитательного процесса: материалы Междунар. конф. Нижний Новгород: Изд-во НОО «Профессиональная наука», 2016. С. 44–51.
10. Маркова Е.В. Система подготовки предпринимателей в инновационных образовательных комплексах. Ульяновск: УлГТУ, 2011.
11. Мыльникова Л.А. Институционально-эволюционный анализ инновационного капитала // Инновации: Бизнес. Образование. Материалы международной научно-практической конференции. Смоленск: СИБП 2014. С. 46–49.
12. Нестерова Е.И. Особенности целевой подготовки инженерных кадров для медиаиндустрии // Современное образование: содержание, технологии, качество. XIX Междунар. научн.-метод.я конф. Том 1. СПб., 2013. – С. 30–32.
13. Обучение персонала [Электронный ресурс]. URL : <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Obuchenie-personala.php> (дата обращения: 03.03.16).
14. Романова О.В. Модель формирования профессиональной компетентности учителя // Педагогика. 2012. № 2. С. 63–70.
15. Ткаченко Е.В. Проблемы подготовки рабочих кадров в РФ // Педагогика. 2014. № 6. С. 21–31.
16. Трапицын С.Ю. Управление инновационными процессами в образовательном учреждении // Вестник Балт. пед. академии. 2009. Вып. 88. С. 10–14.
17. Якимов О.В. Модернизация среднего профессионального образования на примере политехнического техникума // Ученые записки. 2014. №6 (59). С. 96–100.



Local level of the use of innovative technologies of business education

The methods of personnel training in the process of practice work are considered. The author gives brief characteristics of the means of personnel teaching, as well as the levels of productive education at the stage of mastering the features of work and further training by a new employee in the conditions of innovative development of an organization.

Key words: *business education, competence, consulting, personnel, teaching method, further training, professional training.*