

В.В. ВЕЛИКАНОВ
(Волгоград)

МОДЕЛИ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

*Обозначаются проблемы организации повышения квалификации сотрудников организаций
с помощью современных педагогических технологий*

Ключевые слова: *образование, компетенции, системный подход, повышение квалификации, педагогические технологии, карьера, сотрудники компании, компетенции, модель подготовки специалиста*

Закономерным результатом институциональных и структурных преобразований экономической системы России стало изменение потребностей на рынке труда. Формирование и развитие системы рыночных отношений в сфере занятости населения в корне поменяли основы механизма согласования экономических и социальных интересов участников рынка труда в соответствии с общими законами функционирования любого рынка. По нашему мнению каждый работник должен иметь высокий уровень общеобразовательной подготовки, информационной культуры, обладать способностью и профессиональными навыками принимать самостоятельные решения. При этом общая тенденция прогрессивного увеличения образовательного потенциала трудовых ресурсов при уменьшении продолжительности обучения – одна из кардинальных проблем развития всей системы образования. В решении данной проблемы важное место отводится совершенствованию организации и методического обеспечения системы дополнительной профессиональной подготовки специалистов. Присоединение России к Болонской конвенции, принятие новых ФГОС, ориентированных на качество и компетентностный подход, потребовали по-новому взглянуть на принципы организации учебного процесса, найти подходы и возможности создания образовательных программ, построенных на основе современных педагогических и управленческих технологий. Современное образование – это непрерывный процесс, направленный на повышение и обогащение профессиональной и компетентности и мастерства. Условиями для реализации непрерывности может выступить не только получение образования в высших учебных заведениях, но и взаимодействие в профессиональных педагогических сообществах, которые готовы поделиться опытом и информацией.

Знания в современном обществе стали тем фактором, который определяет персональное конкурентное преимущество экономического субъекта. В то же время личное развитие неотъемлемо связано и зависит от условий, форм, процессов получения образования, другими словами, предоставление образовательных услуг становится все более сложной технологией. К настоящему времени в России сформировался рынок образовательных услуг, который охватывает различные сферы образовательной деятельности, начиная от обучения детей в раннем возрасте (детские сады, школы и т.д.) и заканчивая специальными программами образования взрослых (МВА, ДВА и т.д.). Многообразие и доступность различных форм и программ образования с возрастающим спектром предложений создают ситуацию, когда для образовательного учреждения такие задачи, как выбор целевого клиента и его удержание, позиционирование, брендбилдинг, снижение операционных издержек, повышение результативности через оптимизацию управляемости основных и вспомогательных процессов, оценка и повышение качества образования становятся все более и более актуальными. Как известно, комплексные задачи требуют комплексных подходов к их решению и соответствующих управленческих инструментов. Одним из таких инструментов являются международные стандарты ИСО по менеджменту качества, основанные на процессном подходе к управлению. Принципы управления, заложенные в стандартах ИСО, носят универсальный характер и включают в себя лидерство руководителя, принятие решений на основе фактов, системный менеджмент и т.д. Их применение дает руководителю инструменты эффективно управления учреждением. Внедрение в образовательный процесс прогрессивных форм управления,

построенных на стандартах ИСО, предполагает предоставление и получение качественных образовательных услуг, а также сбалансированность выгод и затрат.

Для решения поставленной задачи необходима реализация принципа системного подхода к проектированию процессов управления системой переподготовки и повышения квалификации специалистов, базирующегося, прежде всего, на глубоком анализе существующих систем обучения. Исследование и опыт практической работы показывают, что на протяжении многих лет образовательная система России развивалась в направлении придания ей многообразия в видах и типах образовательных услуг, что способствовало широкой дифференциации образовательных программ и получения образования в соответствии с разнообразными потребностями специалистов. Как показывает опыт, данный процесс происходил стихийно, в результате чего мы имеем не всегда оправданное многообразие программ обучения, не обеспеченных ни методически, ни кадрами и обреченных заранее на провал в силу отсутствия значимого рыночного заказа на них.

Принцип интеграции предполагает единство целей, принципов и содержания организации педагогического процесса, результат функционирования которого – формирование у обучаемых качественно новой целостной системы знаний и умений. Интеграция является отражением тех тенденций, которые характеризуют сегодня все сферы человеческой деятельности. В подготовке специалистов данный принцип реализуется на разных уровнях: организационно-структурный, согласно которому интегрируются учебные заведения и производственные предприятия на основе партнерских соглашений, с целью обеспечения качества подготовки специалистов; технологический уровень связан с интеграцией междисциплинарной, внутрипредметной и обучения и воспитания; методический уровень – согласованностью форм, методов и технологий обучения с производством, общностью видов учебной деятельности и видов контроля знаний. Ведение бизнеса на новой технологической основе, глобальный характер изменений, происходящих в компаниях, часто выявляют недостаток определенных знаний, навыков и умений у сотрудников. Что не позволяет эффективно и качественно выполнить стоящую перед предприятием задачу. Это означает, что общая стратегия развития организации не может быть эффективно реализована без соответствующей стратегии развития персонала [5, с. 44]. В конечном итоге ранее разрозненные подходы в этой области сложились в отдельное направление, сегодня получившее название «школа обучения». К основным положениям школы обучения, относятся следующие:

1. Сложный и непредсказуемый характер внешней среды организации порождает необходимость постоянно обновлять нужные для эффективного управления знания.
2. Процедура обучения всегда носит развивающийся характер.
3. Цель руководства состоит не в том, чтобы заранее детально спланировать стратегию развития организации, а потом ее жестко придерживаться, а в том, чтобы управлять процессом стратегического обучения.
4. Наиболее способным к адаптации и обучению должен быть руководитель, он должен поощрять обучение, открытость коммуникаций и командный труд.

Кроме того, новые технологии в преподавании, в частности, технологии коучинга, добиться успехов в обучении специалистов, содействовать повышению результативности. В общем смысле, коучинг – это процесс, включающий раскрытие использование сильных сторон людей, помощь им в преодолении личных барьеров и ограничений в достижении лучших результатов, атаке повышение результативности их работы. Средства педагогической деятельности – это методы обучения и воспитания [2, с. 13]. В коучинге подчеркивается важность продуктивных изменений, и основное внимание уделяется определению и достижению конкретных целей. Методы коучинга ориентированы на результат, целиком сфокусированы на самопроцессе поиска решений. Их задача – выработать новые стратегии мышления и действий. Нами были использованы следующие инструменты коучинга: руководство, опека, моделирование состояний, постановка цели, управление способностями.

Мы считаем, что данные подходы требуют своего развития в смысле обеспечения целостности и системности вопросов формирования и использования интегративного знания компании, что предполагает создание новой – обучающейся организации.

С этих позиций, целью разработки модели построения системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации специалистов в условиях бизнес-образования является:

- выявление противоречий, мешающих реализации поставленных задач;
- выяснение специфики консолидации интересов всех участников процесса;
- определение факторов, определяющих потребности организаций в образовательных услугах;
- определение целей, принципов и функций организации системы обучения;
- разработка механизмов изучения и согласования потребностей компании в качестве кадрового обеспечения со структурой и содержанием образовательного процесса, поиск способов конструктивного самоутверждения в группе [4, с. 12].

Нами в качестве базовой концепции построения системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации специалистов была принята концепция построения обучающейся организации. Реализация данного подхода должна строиться посредством системного мышления как основы понимания механизмов формирования и взаимодействия различных объектов деятельности, обеспечивающих комплексный анализ изолированных событий с позиций выявления базовых регуляторов.

В качестве технологий построения обучающейся организации нами рассматриваются: бенчмаркинг как процесс сравнения достижений и методов работы двух или нескольких организаций, осуществляющийся по инициативе одной из них, определения возможности переноса положительного опыта на собственную практику деятельности; коучинг как процесс, способствующий реализации обучения, развития и совершенствования компетентности, профессиональных навыков и формирования системы само менеджмента обучающегося; наставничество как процесс, направленный на долговременное приобретение и применение навыков во время развития карьеры, реализуемый в форме консультирования и предоставления советов. Субъективное пространство – это идентичность человека в его социокультурном окружении [3, с. 17]. Педагогический менеджмент – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления образовательным процессом, способствующих повышению эффективности данного процесса [5, с. 34]. Важная роль в обучении специалистов отводится сегодня электронным образовательным ресурсам, которые в настоящее время должны являться неотъемлемой составляющей реализации образовательных программ. Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) широко используются в учебном процессе различных образовательных организаций и представлены в вузах в качестве Центров дистанционного обучения в форматах: «Электронный Университет»; координационный совет МГУ по технологиям дистанционного образования; институт дистанционного образования; факультет дистанционного обучения и др. Кроме того, для более оперативного решения вопросов по внедрению дистанционного образования (ДО) в учебный процесс созданы такие структуры, как Совет по дистанционному образованию при Совете ректоров Москвы и Московской области; Экспертно-консультативный совет по вопросам электронного обучения, дистанционного образования и внедрению новых образовательных технологий при Комитете Государственной Думы по образованию и науке; Отделение дистанционных образовательных технологий при Российской академии естественных наук; Координационный совет по «телемедицине» при Минздраве России; Совет по дистанционным образовательным технологиям при «Федеральном институте развития образования (ФИРО)». Создан Единый образовательный портал как основной обучающий электронный ресурс, на котором размещены электронные учебно-методические комплексы (ЭУМК). ЭУМК – комплекс учебно-методических материалов, обеспечивающий комплексную поддержку всех видов учебных мероприятий, предусмотренных программой соответствующей дисциплины (специальности), расположенный на электронных носителях по определенной учебной дисциплине (специальности), модулю. ЭУМК включает в себя: программу учебного предмета (дисциплины, специальности), учебно-методическое пособие (практикум или практическое пособие), материалы для контроля качества усвоения материала, методические рекомендации для обучающегося по изучению учебного предмета (дисциплины, учебного курса), организации самоконтроля, текущего и рубежного контроля, учебные (дидактические) пособия и задачки, позволяющие обеспечить освоение и реализацию обра-

зовательной программы. ЭУМК может быть при необходимости дополнен справочными изданиями и словарями, периодическими, отраслевыми изданиями, научной литературой, хрестоматиями, ссылками на базы данных, сайты, справочные системы, электронные словари и сетевые ресурсы. Результатом деятельности менеджера образовательного процесса является деятельность управляемого субъекта. В качестве результата можно рассматривать уровень (степень) обученности, воспитанности субъекта управления – обучающихся.

Основные цели управления:

- эффективное, планомерное использование сил, средств и времени всех работников учебного заведения и обучающихся,
- установление соответствия деятельности менеджеров образовательного процесса планам социально-экономического и духовного развития общества;
- полнота, сопоставимость, непротиворечивость, взаимосвязанность, конкретность и реальность определенных целей, и их соподчиненность главной цели – воспитанию, обучению и развитию человека, как свободной творческой личности, формированию у него готовности к профессиональной деятельности, активной жизненной позиции, научного мировоззрения. Активные формы обучения предполагают организацию процесса обоюдного взаимодействия преподавателя и обучающегося, при котором они становятся равными участниками (партнерами) [9, с. 47].

Задачи системы управления должны отражать периодичность и последовательность, как отдельных действий исполнителя, так и всей деятельности в целом, предусматривать методику и правила выполнения отдельных видов работы на конкретный отрезок времени, формулировать требования к качеству результата деятельности и эффективности способов достижения намеченных целей с учетом оптимальности затраченных усилий, средств и времени, к составу и квалификации исполнителей, определенных для конкретной деятельности [7, с. 15].

В настоящее время в высшей школе для формирования базовых и профессиональных компетенций применяют достаточно широкий спектр образовательных технологий. Однако имеются технологии, которые все еще слабо представлены в обучении специалистов, но могут, как мы полагаем, выступать ресурсом, повышающим качество деятельности работников и помогающим в формировании компетенций.

Метод проектов, возникший еще в прошлом веке в обучение российских работников, особенно естественнонаучной и гуманитарной направленности подготовки прорыв сравнительно недавно. Неоспоримые достоинства проектного обучения: проблематизация учебного материала, повышение познавательной активности работников, взаимосвязь обучения с учебным и жизненным опытом учащихся и возможность реализации своей деятельности в конечном полезном продукте привлекли к данному методу внимание преподавателей и учащихся. Проекты, применяемые в высшей профессиональной школе, классифицируют по разным критериям: по числу участников и времени выполнения, характеру, по предметно-содержательной области и масштабу, по доминирующему методу. Проектная деятельность работников, под которой согласно Р.М. Шерайзиной понимают самостоятельную, целенаправленную совместную деятельность субъектов образовательного процесса, направленную на решение социально значимой научной проблемы может осуществляться в проектах информационных (ознакомительно-ориентированных), игровых, творческих, исследовательских, а также прикладных. В образовательном процессе применение инновационных технологий обеспечивает повышение качества обучения [8].

Нам представляется целесообразно реализовать в проектном обучении именно практико-ориентированные проекты, в которых собственно проектная деятельность сочетается с деятельностью методической. Цель предлагаемого работникам проекта заключается в создании учебно-методического пособия по изучаемой дисциплине. Такой вид проектной деятельности работников позволяет им с одной стороны творчески применить полученные знания по предмету, структурировать изучаемый материал, представить его в наиболее удобной для усвоения форме, то есть идет процесс не только усвоения и закрепления учебного материала, но его практическое использование, появляется возможность каждому

работнику проявить собственную индивидуальность. С другой стороны, участие в проекте позволяет работнику оказаться по другую сторону учебного процесса, и известный методический прием педагогики «ученик в роли учителя» получает новое наполнение. Многие работники отмечают, что выполнение проекта в таком формате развивает ответственность, способности к творчеству, повышает интерес и мотивацию к изучению дисциплины, учит работать в команде.

Полагают, что среди основных составляющих проектной деятельности: обоснование проблемы, проектирование, поиск информации, получение продукта и представление проекта наиболее сложной задачей является правильное выделение проблемы. Поскольку разрабатываемый проект является групповым, то на начальном этапе, прежде всего коллективно обсуждается вид и тип будущего пособия и решаемые при этом задачи. Групповой проект осуществляется работниками, работающими в составе малых групп, число которых определяется количеством изучаемых тем или модулей. Распределение работников по подгруппам проходит на добровольной основе. Однако наш опыт показывает, что в составе проектной подгруппы обязательно должны быть работники-лидеры, с хорошими настроением и подготовкой [7, с. 121]. Работа в русле единого проекта самостоятельными подгруппами привносит в проектную деятельность работников элемент соревновательности. Проекты имеет смысл предлагать работникам, если дисциплина изучается один или несколько семестров, то есть при цикловой форме учебного процесса, особенно если речь идет о малом цикле такой вариант проектной деятельности не будет эффективным. По предложению работников выбирается девиз проекта, например, «Научно и интересно». Помимо выделения проблемы проектирование начинается с определения общего макета пособия и его составных компонентов. Если речь идет об учебно-методическом пособии, то по каждой теме структура материала распределяется таким образом: тема, цель занятия, мотивационное обеспечение с указанием какие именно компетенции формируются, вопросы для обсуждения на семинаре, ключевые слова, базовая информация, вопросы, ситуационные задачи и другие задания для самоконтроля, задания для самостоятельной работы. Если в пособии аккумулируется дидактический материал для самостоятельной работы по дисциплине, то задания распределяются не по темам занятий, а либо по учебным модулям, либо по видам заданий (темы рефератов и эссе, ситуационные задачи и кейсы, ребусы, шарады и кроссворды, вопросы для самопроверки, синквейны и т.д.). Если в пособии дисциплина представляется в таблицах и схемах, то распределение материала также осуществляется согласно изучаемым модулям. В этом случае проектное обучение становится основой для реализации игровой формы занятия. Появляется ответственность не только за качество представленного материала, но и формируются навыки рефлексивно-оценочной деятельности.

Все работники по результатам проведенного анонимного анкетирования отметили удовлетворенность, как проектной деятельностью, так и особенно полученным результатом. Преподаватели отметили, что в проектном обучении встретились затруднения: работникам было сложно сформулировать мотивационное обоснование темы. Изменение статусно-ролевой позиции при выполнении проекта на позицию преподавателя способствовало превращению «субъект-объектных» отношений между преподавателями и работниками в «субъект-субъектные», а работники и преподаватели становились деловыми партнерами. В проектном обучении преподаватель выступает в роли тьютора, консультанта и осуществляет косвенное управление деятельностью работников. Психолого-педагогическим и организационно-методическим условием применения такого варианта проектного обучения работников является соответствующая подготовка преподавателей, которая проходит в системе повышения квалификации. Таким образом, проектное обучение поможет работникам в развитии методических и коммуникативных навыков, самооценки и рефлексии, формировании базовых и профессиональных компетенций. Проектное обучение и изменение социально-ролевой позиции студента на позицию преподавателя позволяет вывести работников на уровень самообучения.

Обобщая результаты исследования проблем развития бизнес-образования в России, опираясь на научные положения ряда авторов [1, с. 13], можно выделить следующие перспективные тенденции в развитии системы непрерывного профессионального образования в современных условиях:

- интеграция и дифференциация управленческих структур, учебных заведений, форм, содержания и систем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- гуманизация содержания дополнительного образования;
- интенсификация обучения на основе новых педагогических технологий и систем;
- интеграция науки, культуры, образования и производства как основы обеспечения качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- расширение профессионального профиля и переход на подготовку специалистов по группам профессий;
- развитие учебно-хозяйственной деятельности учебных заведений с последовательной децентрализацией и расширением сервисного обслуживания;
- аутсорсинг образовательных услуг на рынке бизнес-образования;
- повышения статуса образования [5, с. 95].

Анализ современного мирового опыта показывает, что информатизация профессиональной среды включает два параллельных процесса – развитие информационной инфраструктуры и разработку новых методов информационного обеспечения, оба из которых отражаются как на характере и содержании труда, так и на всем образе жизни [1, с. 26]. Прогресс в области информационных и коммуникационных технологий способствовал возникновению культуры нового типа – информационной, адекватно отражающей современную информационную среду.

Таким образом, построение единого информационно-образовательного пространства, доступного всем участникам образовательного процесса, определяет адекватность построения системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации как требованиям бизнеса, так и общества в целом. При этом реализация данной задачи является приоритетной с позиций обеспечения направленности образовательного процесса на удовлетворение как текущих, так и перспективных потребностей компании в специалистах соответствующей квалификации.

Исследование и опыт практической работы позволили нам определить методическую целесообразность оценки дидактических условий организации системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации специалистов с позиций их направленности на активизацию образовательного процесса.

Это потребовало определения источников активизации учебно- познавательной деятельности слушателей в процессе подготовки. К основным из них отнесены:

- понимание информационно-профессиональной сущности решаемых специалистом задач;
- осознание личностной и социальной значимости процессов переподготовки и повышения квалификации, ответственности за результаты;
- содержание, структура и направленность подготовки, обеспечивающие целостность и системность процессов формирования способности обучающихся к самосовершенствованию;

В докладе международной комиссии по образованию (XXI век) «Образование: сокрытое сокровище» Ж. Делор, сформулировав «четыре столпа», на которых основывается образование: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить», определил основные глобальные компетентности [1]. В контексте компетентностного подхода содержание компетенции можно представить формулой:

Компетенция = задачи + умения + навыки + опыт деятельности.

Профессиональное мышление формируется, прежде всего, по линии предметно-целевой определенности, в связи с этим, особую значимость при построении системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации специалистов приобретают процессы построения общего видения результатов деятельности всеми участниками образовательного процесса, что, в свою очередь, обеспечит процесс консолидации интересов бизнеса и образования. Реализация данного подхода требует активного включения в практику переподготовки и повышения квалификации специалистов научной-исследовательской работы слушателей при выполнении учебных проектов в условиях бизнес-образования и внедрение результатов исследований в практику бизнеса.

Литература

1. Антошкин В.Н. Типологический анализ и повышение эффективности социального управления // СИСП.2012. №6. URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/topologicheskii-analiz-i-povyshenie-effektivnosti-sotsialnogo-upravleniya> (дата обращения: 09.03.2016).
2. Боротко Н.М., Байбаков А.М., Соловцова И.А. Введение в педагогическую деятельность: учебник для студ. пед. вузов; под ред. Н.М. Боротко. Волгоград: ВГИПК Ро, 2006.
3. Боротко Н.М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога-воспитателя в системе непрерывного воспитания. Волгоград: Изд-во ВГИПК Ро, 2001
4. Боротко Н.М. Этическое воспитание. Волгоград: Изд-во ВГИПК Ро, 2006.
5. Жуков Д. С., Лямин С. К. Виртуальные сценарии форсированной институциональной модернизации: условия, результаты и интерпретации компьютерных экспериментов в программе Модернофрактал // Fractal Simulation. 2011. №2. URL : <http://cyberleninka.ru/article/n/virtualnye-stsenarii-forsirovannoy-institutsionalnoy-modernizatsii-usloviya-rezultaty-i-interpretatsii-kompyuternyh-eksperimentov-v>
6. Гамаюнов В.Г. Инновационные механизмы государственной образовательной политики // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2014. №8. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-mehanizmy-gosudarstvennoy-obrazovatelnoy-politiki> (дата обращения: 08.03.2016)
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 // Теория и практика современной науки (международный научно-практический журнал). 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: Профессиональная наука, 2016. С. 44–51.
10. Сопегина В.Т. Междисциплинарный комплекс как средство интеграции педагогических и специальных знаний в непрерывном профессионально-педагогическом образовании // Образование и наука. 2011. №3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/mezhdistsiplinarnyy-kompleks-kak-sredstvo-integratsii-pedagogicheskikh-i-spetsialnykh-znaniy-v-nepreryvnom-professionalno> (дата обращения: 07.03.2016).
11. Широкий В.А. Теоретико-методические основания инновационных процессов в образовании // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук.2015. №3-3. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodicheskie-osnovaniyanovatsionnyh-protsessov-v-obrazovanii> (дата обращения: 08.03.2016).
12. Плесовских Т.С. Педагогический менеджмент как альтернатива административно-командного управления в инновационных образовательных учреждениях // КПЖ. 2009. №7–8. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskii-menedzhment-kak-alternativa-administrativno-komandnogo-upravleniya-v-innovatsionnyh-obrazovatelnyh-uchrezhdeniyah> (дата обращения: 09.03.2016).
13. Кифа Л.Л., Непрокина И.В. Модель формирования профессиональной компетенции в области кадрового менеджмента // Вектор науки ТГУ. 2011. №1. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/model-formirovaniya-professionalnoy-kompetentsii-v-oblasti-kadrovogo-menedzhmenta> (дата обращения: 09.03.2016).



Models of the system of corporate retraining and further training of specialists in the conditions of business education

The article deals with the issues of organization of further training of employees at organizations by means of modern pedagogic technologies.

Key words: *education, competences, system approach, further training, pedagogic technologies, career, employees of a company, competences, model of specialist training.*