ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический
университет им. И. Я. Яковлева»

На правах рукописи

Кириллов Владислав Владимирович

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
доцент М. Б. Кожанова

Чебоксары – 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

1.1. Сущность и содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства 14

1.2. Критерии и показатели качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства 37

1.3. Организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства 55

Выводы по первой главе 77

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

2.1. Реализация организационно-педагогических условий повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства 79

2.2. Результаты опытно-экспериментальной работы по повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства 111

Выводы по второй главе 130

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 133

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 136

ПРИЛОЖЕНИЕ 157

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современное общество – это общество высокой конкуренции. В этих условиях предприятиям тех отраслей производства, где не существует монополизма необходимо постоянно бороться за лидирующее положение, а это довольно сложно, поскольку технический прогресс, как правило, влечет за собой изменение технологий, которые в свою очередь требуют новых профессиональных навыков. Следовательно, чтобы производство развивалось и совершенствовалось, необходимо постоянно повышать профессиональный уровень персонала предприятия.

Насущные задачи оптимизации профессиональной подготовки работников технологических производств требуют совершенствования непрерывной профессиональной образовательной системы, которая способна актуализировать профессиональные знания и умения, адаптировать профессиональные навыки и опыт к современным условиям технологического производства.

Задачи в сфере повышения профессиональной компетентности и переподготовки кадров в России определены Законом «Об образовании в Российской Федерации», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года, на международном уровне – программой ЮНЕСКО «Образование для всех», рекомендацией Конвенции о развитии человеческих ресурсов Международной организации труда, призывом к действию Софийской конференции по образованию взрослых.

Усиление в производственной сфере роли постоянной профессиональной переподготовки способствовало возникновению в ведущих организациях специальных структур, отвечающих за профессиональную подготовку своих работников. В современных условиях обучение и переобучение сотрудников внутри самой организации, названное современной педагогикой «внутрифирменной профессиональной

подготовкой специалистов», является наиболее приемлемым, быстрым и эффективным решением вопроса профессиональной и социальной реализации специалистов в условиях постоянной трансформации содержания инструментария их профессиональной деятельности.

Анализ практического производственного опыта в России и за рубежом показывает, что эффективность деятельности предприятий, уменьшение потерь, особенно экономических, от неквалифицированного труда работников, обслуживающих высокотехнологическое оборудование, зависит от профессионализма сотрудников, от их своевременной переподготовки, а для этого необходимо совершенствовать систему внутрифирменного профессионального обучения.

Развитие внутрифирменного образования персонала организаций тесным образом связано с проблемами образования взрослых, и как следствие невозможно без осуществления андрагогического подхода, при котором ведущая роль в обучении уже принадлежит обучающемуся.

Степень разработанности темы диссертационного исследования.

Теоретико-методологические основы профессионального развития, особенности становления субъекта профессиональной деятельности представлены в трудах Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, Т. В. Кудрявцева, Т. О. Разумовой, И. Г. Телешовой и др.

Работы М. А. Абельгузина, Ю. Л. Бадаева, Е. Н. Дубиненковой, А. Р. Масалимовой, В. И. Петлина, А. Л. Симбиревой, Э. А. Уткина, Р. А. Фатхутдинова и др. посвящены решению проблем подготовки кадров на производстве.

О преимуществах подготовки персонала непосредственно на предприятиях говорят отечественные исследователи В. А. Антропов, Н. О. Вербицкая и Т. А. Голышева, О. С. Виханский и А. И. Наумов, В. К. Воробьев, Г. Н. Сериков, В. В. Травин и В. А. Дятлов и др. В. А. Горохов и Л. А. Коханова отстаивали идею непрерывности образования в подготовке персонала.

Теоретическими и методическими аспектами подготовки кадров с позиций управления организацией занимались такие отечественные и зарубежные ученые как Л. Е. Бирг, Б. М. Генкин, В. В. Гончаров, П. В. Журавлев, А. Я. Кибанов, Д. Киркпатрик, А. Я. Найн, Ю. Г. Одегов, И. Т. Сенченко и др.

Особенности и специфику обучения взрослых новым знаниям и навыкам исследовали теоретики андрагогики. Исследования А. А. Вербицкого, С. Г. Вершловского, И. А. Зимней, С. И. Змеева, Ю. Н. Кулюткина, С. А. Филина и др. ученых являются основой для изучения и разработки внутрифирменных образовательных программ.

Исследователи О. А. Богачев, М. И. Ерецкий, Ю. С. Зубов, К. Г. Кязимов, В. А. Малышева, Н. Д. Машукова, Д. Г. Мирошин, С. А. Моисеенко, В. В. Морозов, П. Н. Новиков, Н. А. Патутина, Н. Н. Полина, В. И. Рулевский, Е. А. Рыкова, Е. В. Самсоненко, Е. Е. Соловцова, К. В. Трубицын, О. Б. Ховов, Э. Е. Чипинский и др. активно разрабатывают учебно-методическое обеспечение внутрифирменной подготовки кадров.

Принципы и механизмы повышения качества образовательных систем в целом предложены в трудах известных отечественных ученых В. В. Анисимова, С. Я. Батышева, В. П. Беспалько, А. М. Новикова, И. П. Смирнова, Е. В. Ткаченко и др.

Проблемы менеджмента качества образования нашли отражение в работах Н. Н. Булынского, Г. Г. Габдуллина, О. Г. Грохольской, О. В. Желдакова, В. Ю. Кричевского, В. С. Лазарева, О. Е. Лебедева, А. М. Моисеева, В. П. Панасюка, М. М. Поташника, А. И. Субетто, П. И. Третьякова, К. М. Ушакова, В. В. Ческидова, Е. А. Ямбурга и др.

Несмотря на достаточное количество работ по исследуемой проблеме, остаются неразработанными вопросы совершенствования качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Анализ литературных источников позволил выявить **противоречие**

между современными требованиями к качеству профессиональной подготовки работников технологического производства в связи с существенными изменениями, происходящими в экономике России и неразработанностью организационно-педагогических условий, способствующих повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Выявленное противоречие позволило сформулировать **тему** исследования, **проблема** которого сформулирована следующим образом: каковы организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Цель исследования состоит в научном обосновании организационно-педагогических условий повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Объект исследования – внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства.

Предмет исследования – процесс повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

В основу исследования была положена **гипотеза** о том, что повышение качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства возможно, если:

– раскрыты сущность и содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства;

– определены критерии и показатели качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства;

– реализована совокупность организационно-педагогических условий: определено содержание программ обучения на основе модульного подхода, отражающее конкретные нужды технологического производства и обеспечивающее работникам широкий выбор содержания

профессиональной подготовки и способа получения знаний; применено практико-ориентированное обучение с использованием тренажеров и образовательной программы тренингового типа, интегрирующей элементы иных образовательных методов; проводится систематическая работа по повышению квалификации сотрудников корпоративного образовательного центра; разработана и внедрена в деятельность корпоративного образовательного центра система менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы были сформулированы следующие **задачи:**

1. Раскрыть сущность и содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.
2. Определить критерии и показатели качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.
3. Теоретически выявить организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.
4. Экспериментально обосновать организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Методологическую основу исследования составили положения современной психологии о деятельности и личности; концепции формирования личности как профессионала; теоретико-методологические основы профессионального и дополнительного профессионального образования; концептуальные подходы образования взрослых; теоретические и методические основания внутрифирменного образования.

Теоретической основой исследования являются: положения концепции профессионального развития, рассматривающие профессиональный рост как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности (Э. Ф. Зеер, Е. А.

Климов, Т. В. Кудрявцев, Т. О. Разумова, И. Г. Телешова и др.); теория построения системы профессионального образования, развития личности современного специалиста (Г. В. Мухаметзянова, А. М. Новиков, И. П. Смирнов, В. Н. Турченко и др.); акмеологический подход к обучению взрослого человека (Б. Г. Ананьев, О. С. Анисимов, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, А. К. Маркова, Л. А. Степнова и др.); исследования в области качества образования (В. А. Балабан, Г. Г. Габдуллин, О. Г. Грохольская, О. В. Желдаков, В. Ю. Кричевский, О. Е. Лебедев, А. М. Моисеев, М. М. Поташник, А. И. Субетто, П. И. Третьяков, В. В. Ческидов, Е. А. Ямбург и др.) и др..

В соответствии с поставленной целью и задачами были использованы теоретические, эмпирические и статистические **методы научного исследования**: изучение научно-педагогической, психолого-педагогической литературы, нормативно-правовых документов; теоретический анализ, синтез, обобщение, систематизация; изучение практического педагогического опыта, пооперационный анализ выполнения действий, тестовый опрос, наблюдение, анкетирование; статистическая обработка данных, качественный и количественный анализ результатов исследования.

Опытно-экспериментальная база исследования: Негосударственное образовательное учреждение «Центр подготовки кадров – Татнефть» г. Альметьевск, Республика Татарстан и его филиалы: Азнакаевский, Бавлинский, Бугульминский, Джалильский, Елабужский, Лениногорский, Мактаминский, Нурлатский. В исследовании приняли участие 6949 обучающихся и 200 сотрудников, педагогов и мастеров производственного обучения.

Работа проводилась в **три этапа**.

Первый этап (2010-2011 гг.) включал в себя изучение психолого-педагогической, методической, научной литературы по теме исследования; обоснование актуальности проблемы исследования, определение цели, объекта, предмета, гипотезы и задач исследования; теоретическое выявление

организационно-педагогических условий и разработку программы опытно-экспериментальной работы по повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Второй этап (2011–2013 гг.) был посвящен организации и проведению опытно-экспериментальной работы по повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства и экспериментальному обоснованию организационно-педагогических условий, способствующих эффективности данного процесса.

Третий этап (2014–2015 гг.) включал в себя количественный и качественный анализ результатов опытно-экспериментального исследования, их систематизацию и обобщение; оформление результатов исследования в виде научных статей, диссертации, автореферата и их внедрение в педагогическую практику.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Выявлена сущность внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства в контексте особенностей данной производственной сферы и выделены его структурные компоненты: целеполагающий, содержательный, организационно-процессуальный и результативный. Предоставленное определение расширяет суждения Т. Ю. Базарова, Е. Н. Дубиненковой, Б. Л. Еремина, Е. Ю. Зиминой, Т. А. Лазаревой, В. А. Сааковой, Т. Ю. Шутовой и др. о данном процессе.

2. Определены критерии и показатели качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства: социальный (удовлетворенность предприятия-заказчика качеством подготовки работника); когнитивный (степень усвоения учебного материала работником); деятельностный (результативность процесса проектирования, разработки и реализации образовательных программ); рефлексивный

(удовлетворенность работника качеством и условиями профессиональной подготовки).

3. Научно обоснованы организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства (определено содержание программ обучения на основе модульного подхода, отражающее конкретные нужды технологического производства и обеспечивающее работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний; применено практико-ориентированное обучение с использованием тренажеров и образовательной программы тренингового типа, интегрирующей элементы разнообразных образовательных методов; проводится систематическая работа по повышению квалификации сотрудников корпоративного образовательного центра; разработана и внедрена в деятельность корпоративного образовательного центра система менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008).

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что оно вносит определенный вклад в теорию и методику профессионального образования. Его результаты расширяют теоретические представления о сущности и содержании внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства. В работе научно обоснованы организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства, выявлены критерии и показатели повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Практическая значимость исследования определяется тем, что внедренные в образовательную практику организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства, способствовали

росту предоставляемых образовательных услуг, соответствующих действующему законодательству Российской Федерации, а также требованиям и ожиданиям их потребителей. Материалы исследования могут быть использованы в сфере дополнительного профессионального образования, в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников технологического производства.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются сочетанием методов, адекватных предмету и цели исследования; проведением работы в единстве с педагогической и управленческой деятельностью автора, позволяющей в ходе реального образовательного процесса корректировать его теоретические и практические результаты; количественным и качественным анализом результатов исследования на всех его этапах; использованием статистической обработки полученных экспериментальных данных.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства может быть представлена как управляемая система, включающая все виды обучения, предоставляемые организацией для подготовки и повышения квалификации сотрудников данного производства (содержательный компонент), которая организуется на базе корпоративного образовательного центра с привлечением собственных и внешних средств, строится с учетом проблем, характерных для технологического производства, а именно высокой степени автоматизации и механизации, бесперебойности технологических процессов (организационно-процессуальный компонент), а также ориентированная, как на обеспечение конкурентоспособности самого работника (результативный компонент), так и на потребности организации, на достижение поставленных перед ней целей (целеполагающий компонент).

2. Основными критериями и показателями качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства являются:

– социальный (удовлетворенность предприятия-заказчика качеством подготовки работника);

– когнитивный (степень усвоения учебного материала работником);

– деятельностный (результативность процесса проектирования, разработки и реализации образовательных программ);

– рефлексивный (удовлетворенность работника качеством и условиями профессиональной подготовки).

3. Повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства способствуют такие организационно-педагогические условия, как

– определение содержания программ обучения на основе модульного подхода, отражающее конкретные нужды технологического производства и обеспечивающее работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний;

– применение практико-ориентированного обучения с использованием тренажеров и образовательной программы тренингового типа, интегрирующей элементы иных образовательных методов;

– проведение систематической работы по повышению квалификации сотрудников корпоративного образовательного центра;

– разработка и внедрение в деятельность корпоративного образовательного центра система менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008.

Апробация результатов исследования осуществлялась в ходе выступлений на международных научно-практических конференциях «Актуальные вопросы образования и науки» (г. Тамбов, 2014 г.), «Формирование интеллектуального потенциала личности в сфере непрерывного образования» (г. Алматы, 2014 г.); всероссийской –

«Современные проблемы и перспективы развития физической культуры, спорта, туризма и социально-культурного сервиса» (г. Набережные Челны, 2013 г.) и др.

Результаты исследований внедрены в учебный процесс негосударственного образовательного учреждения «Центр подготовки кадров – Татнефть» (г. Альметьевск).

По теме исследования опубликовано 14 работ, в том числе 3 статьи в рецензируемых изданиях, включенных в перечень ВАК РФ.

Структура и объем диссертации. Структура диссертации обусловлена логикой исследования, состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка (195 источников, в том числе 7 на иностранном языке) и приложения. Общий объем диссертации составляет 163 страницы, в котором содержание исследования изложено на 135 страницах, иллюстрировано 19 таблицами и 21 рисунком.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

1.1. Сущность и содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства

Одним из важнейших, жизненно необходимых факторов успеха любой организации является способность постоянно совершенствовать технологии и качество производства. Это обусловлено высоким уровнем конкуренции между предприятиями тех отраслей производства, где не существует монополизма, и бурным техническим прогрессом, влекущим за собой быстрое устаревание профессиональных навыков.

Управление промышленными технологическими процессами и производствами в настоящее время требует решения важной проблемы: как достичь высоких конечных результатов деятельности при минимальных расходах и разумном применении производственных ресурсов. Следовательно, считает Е. Ю. Орлова, проблема исследования эффективности использования разнообразных ресурсов (оборудования, технологий, кадров) в настоящем производстве и поиск управленческих решений, способствующих его подъему, устойчивому и стабильному развитию, являются актуальными [122].

Очень часто эффективность производства связывают с работой его персонала. Проблема подготовки человека к профессиональной деятельности, отмечает И. А. Лазарева, становится все более актуальной и связано это с динамичным социально-экономическим развитием, лавинообразным ростом объемов общей и специализированной информации, внедрением сложного высокоэффективного производственно-технологического оборудования, применением новейших информационных

и коммуникационных технологий во многих сферах профессиональной деятельности [94].

Устойчивое социально-экономическое развитие общества обеспечивается подготовленными в системе профессионального образования работниками, которые владеют навыками самообразования и способны к самостоятельному поиску информации, об этом пишет Л. В. Арбузова [11]. Для этого, как верно отмечено С. А. Балуновой, профессиональное обучение должно ориентироваться на опережающий уровень развития технологий, услуг, производственных и общественных отношений [16]. Об этом же говорит и Е. В. Самсоненко: «Инновационные процессы, происходящие в экономической жизни современного российского общества, предъявляют новые требования к уровню профессиональной квалификации и компетентности специалистов в различных сферах производства. Актуальной проблемой является подготовка кадров, конкурентоспособных на российском и международном рынках квалифицированного труда, свободно и критически мыслящих, готовых к проектированию стратегии собственного профессионально-личностного становления и способных к инновационной профессиональной деятельности» [141, 3].

Создание и развитие конкурентоспособной и социально ориентированной системы образования, направленной на формирование компетентной, профессионально подготовленной, духовно развитой личности, патриота и активного гражданина своей страны, ведущего здоровый образ жизни, готового совершенствовать свои личностные и профессиональные качества, знания и умения, является актуальной проблемой современности.

Становится очевидным, что совершенствование производства неразрывно связано с необходимостью неуклонного повышения качества профессиональной подготовки кадров организации.

Необходимость и важность обучения персонала в XXI веке подчеркивает А. В. Акимов. По его мнению, в большей степени успех бизнеса определяют правильно обученные люди, мотивированные, имеющие компетенции, необходимые для данного вида деятельности в данной организации. Поскольку «почти не осталось монопольных рынков, а любое «ноу-хау» быстро подхватывают конкуренты, поэтому, как правило, теперь побеждает тот, у кого лучше обучены люди» [2, 37].

Многие исследователи отмечают, что очень часто даже выпускников образовательных организаций современные предприятия рассматривают только в качестве кадрового потенциала, а не как готовых специалистов. В этой связи предприятия, для того чтобы работник смог получить необходимые базовые знания и практические навыки в выбранной профессии, организуют обучение работников на предприятии.

О необходимости создания новых гибких образовательных структур, ориентированных на наибольший учет корпоративных условий, присущих конкретной организации, личностных особенностей специалиста, его образовательных нужд и трудностей в работе пишет Л. В. Квасова. Исследователь также отмечает важность применения инновационного подхода к организации процесса повышения квалификации как системе дополнительного профессионального образования и профессиональной переподготовки специалистов, обеспечивающих формирование у персонала организации способности и готовности решать весь комплекс внутрифирменных задач [75].

Среди причин, подтверждающих необходимость подготовки кадров в самой организации, исследователи называют как внутренние, так и внешние. Так С. А. Моисеенко выделяет в основном внешние для организации факторы связанные:

- с недостаточным количеством квалифицированных кадров,
- увеличением стоимости рабочей силы,
- давлением конкурентов,

– ростом объемов торговли и производства,

– техническими особенностями и изменениями, связанными с научно-техническим прогрессом и внедрением информационных технологий. И только один фактор внутренний – необходимость повышать профессиональный потенциал сотрудников, социальную ответственность организации за ее работников [112].

В настоящее время усиление роли в производстве профессионального обучения, нацеленного на обогащение, обновление знаний работников, востребованных в условиях конкретного производства, привело к тому, что многие ведущие компании открывают свои центры подготовки кадров, корпоративные университеты, используют разнообразные формы организации профессионального обучения. А. Л. Симбирева это объясняет тем, что кадровая политика в соответствии с прогрессивными тенденциями современного управления рассматривает знания и квалификацию сотрудника как капитал, принадлежащий компании и приносящий прибыль, а расходы на профессиональное обучение – как приносящие доход капиталовложения [150].

Анализ ряда исследований позволил В. А. Сааковой сделать вывод о том, что во внутрифирменном обучении существует ряд проблем, которые требуют своего решения:

– обновление, обогащение, прирост и ориентация знаний на цели, востребованные в конкретных производственных условиях;

– адаптация к требованиям производства; социальных противоречий внутри предприятия;

– несовершенство системы профессионального образования;

– внедрение в деятельность предприятий инновационных технологий;

– издержки материальной и нормативно-правовой баз;

– низкий уровень квалификации руководителей и специалистов предприятий [139].

Причин, по которым вопрос усиления результативности внутрифирменного обучения сотрудников на предприятиях, особенно промышленных, актуален в настоящее время, по мнению А. В. Кирьянова, несколько:

– изменения в составе оборудования;

– изменение списка выпускаемой продукции, для повышения конкурентоспособности;

– в программе развития предприятия важной частью является обучение персонала;

– невозможность обучится по выбранным программам вне предприятия, так как нет необходимых специалистов [77].

Внутрифирменное обучение как фактор профессионального развития специалиста рассматривали в своих работах М. А. Абельгузин [1], О. А. Богачев [26], З. Д. Жуковская [57], Л. В. Квасова [75], В. В. Константинова [81], Е. Н. Коровин, О. В. Родионов, В. И. Тужикова и В. Н. Фролов [57], М. А. Ковардакова [80], Р. Н. Хисамова [179] и др..

Особенно важна внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства. Автоматизация производства коренным образом меняет место человека в производстве и характер его труда. Труд из непосредственно включенного в процесс производства превращается в функцию контроля и регулирования. В сложном технологическом производстве, как правило, регулируется одновременно много физических параметров, это в свою очередь влечет необходимость повышения степени развития работника данного производства, его взаимодействия с окружающей средой. В работнике технологического производства должны гармонично сочетаться высокая квалификация, отличное владение техникой, наибольшая степень компетентности в своей специальности с социальной ответственностью.

По мнению И. А. Лазаревой, внутрифирменное обучение является одним из инструментов профессионального развития специалистов, под

которым исследователь понимает такое обучение (разные его виды), которое используется предприятием (организацией, фирмой и т.д.) с целью повышения квалификации своих сотрудников, которое ориентировано на потребности предприятия (организации, фирмы и т.д.) и на достижение целей, поставленных перед ним. Исследователь предполагает, что реализация разнообразных программ внутрифирменной подготовки персонала позволит возместить изъяны традиционных форм обучения и поддерживать такой уровень компетентности работников, который позволит предприятию (организации, фирме и т.д.) конкурировать на рынке услуг и товаров, а также учить с опережением, сообразно изменениям во внешней среде [94].

Труды П. И. Ананченковой [101], В. В. Константиновой [81], Е. С. Малахова [102], Д. Г. Мирошина [110], В. В. Морозова [113], П. Н. Новикова [118], Р. Р. Сибгатуллина [148], И. Н. Совыка [154], Е. Е. Соловцовой [155], Б. Э. Татулова [161], К. В. Трубицына, Г. П. Гагаринской, Е. А. Митрофановой и Е. В. Каштановой [166], Л. В. Хазова [178], О. Б. Ховова [180], Ю. К. Черновой [170] и др. посвящены проблемам развития системы внутрифирменной подготовки специалистов.

Проведенный Д. Г. Мирошиным анализ теоретических подходов и развивающейся практики обучения рабочих кадров в условиях предприятий показал, что наиболее эффективным способом его организации является создание учебных центров предприятий, как образовательных учреждений нового вида, цель которых состоит в организации процесса формирования профессиональной компетенции рабочих кадров с ориентацией на специфику и требования предприятия-заказчика, с учетом имеющегося уровня подготовленности обучаемого [110].

Однако, как отмечает Н. Н. Полина, в практике развития учебных центров на ряде предприятий газовой промышленности сохраняются элементы формализма и ориентация на устаревшую систему управления процессом повышения качества профессионального образования

специалистов. Наблюдается рассогласование между потребностью производства в ускоренном развитии учебных центров предприятия и возможностями активизации данного процесса прежним кадровым потенциалом [129].

Корпоративное обучение и повышение квалификации работников, считает Е. И. Герасимов, является основой успешного функционирования любой организации. Внутрифирменное обучение – это та система, эффективная работа которой позволяет не только транслировать в одностороннем порядке стратегию и цели, ценности компании, но и способствует их принятию и разделению каждым сотрудником. Обучение персонала перестало являться чем-то исключительным и все больше становится не только жизненной необходимостью, а составной частью технологического процесса работы организации, без которой нормальное функционирование происходить не может [43].

В особенности актуально, отмечает П. А. Трифонова, в настоящее время стоит вопрос разработки такой системы внутрифирменного обучения, которая была бы эффективной в стратегическом плане (давала долгосрочный эффект) и повышала бы профессиональные компетенции работников. Данная проблема возникла вследствие того, что во-первых, организации не всегда могут прибегнуть к помощи академических институтов повышения квалификации, во-вторых, в эпоху тотальной экономии времени предпочтение отдается обучению без или с минимальным отрывом от производства, а это влияет на его качество, в-третьих, очень часто обучение проводится внешними или штатными специалистами качество занятий которых оценивается только показателями деятельности обучаемых [165].

Ю. Л. Бадаевым выявлен ряд противоречий сдерживающих результативное развитие в целом системы подготовки и переподготовки кадров, а также и внутрифирменной в том числе:

– между запросом общества в обширной переподготовке различных слоев населения в связи с новейшими направлениями развития производства, и недостатком имеющихся педагогических подходов к ответу на инновационные вызовы времени;

– между несоответствием настоящих запросов к подготовке и переподготовке кадров и нормативными документами, действующими в системе профессионального образования;

– между необходимостью внедрения инновационных технологий в систему подготовки и переподготовки кадров и недостаточным педагогическим обоснованием этого процесса;

– между новыми требованиями к результатам переподготовки и недостаточно разработанной критериальной базой для оценки этих результатов;

– между ориентацией системы профессиональной подготовки на выпуск компетентных специалистов и несоответствие содержания, форм и методов обучения этой задаче;

– между высоким запросом к качеству подготовки педагогических кадров и недостаточным методическим уровнем их подготовки;

– между несоответствием требований организации (предприятия, фирмы и т.д.) к подготовке специалиста и требованиями к выпускнику в учреждениях профессионального образования [13].

Хозяйственная деятельность предприятия будет эффективной, пишет О. А. Богачев, если правильно использовать человеческие ресурсы. Происходящее в настоящее время обновление производства в плане его технического и технологического перевооружения выдвигает требования и к соответствующему обновлению знаний, умений и компетенций его работников. Вместе с тем, по мнению исследователя, в сегодня имеет место понижение профессионально-квалификационного уровня персонала связанное со свертыванием в последние годы существующей ранее системы внутрифирменного профессионального обучения кадров [26].

В этой связи, совершенно справедливо Ю. С. Зубов отмечает, что научные приоритеты современной педагогики должны сосредоточиваться вокруг животрепещущих проблем улучшения конкретных отраслевых систем профессионального образования, решение которых требует введения актуальных и результативных инновационных технологий, ориентированных как на обучающихся учреждений профессионального образования, так и на работающих. Особую актуальность, пишет исследователь, подобные исследования приобретают для отраслей с повышенной динамичностью и изменчивостью в условиях информатизации и рыночных реформ [64], к таковым можно отнести и технологическое производство.

Таким образом, важнейшим аспектом кадрового менеджмента в организации является анализ и управление процессами профессионального роста сотрудников. Систематическая и качественная работа в этом направлении возможна только с применением современных концепций управления развитием и мотивацией персонала.

Профессиональное развитие персонала кроме прямого влияния на финансовую деятельность организации, способствует созданию благоприятной организационной культуры, оказывает значительное воздействие на мотивацию сотрудников и их преданность организации. А внутрифирменное обучение является одним из инструментов профессионального развития сотрудников, как верно отмечает А. В. Акимов [2].

П. С. Федорова в исследовании процесса оптимизации социально-психологической адаптации молодых специалистов через организацию внутрифирменного обучения пишет, что каждое предприятие должно быть заинтересовано не только в эффективной работе своих сотрудников, но и в постоянном карьерном росте наиболее способных из них. В свою очередь карьерная перспектива, подчеркивает исследователь, является важнейшим стимулом для повышения качества труда самих работников. Обновление

кадрового состава, наряду с его переподготовкой становится одним из показателей внутренней стабильности предприятия. Поэтому обучение персонала в современных условиях становится существенным фактором социально-экономического развития страны. Оно дает возможность молодому специалисту приобретать способность самоопределяться в сложных ситуациях, активно участвовать в создании новых экономических, культурных ценностей, вырабатывать способности к экономическим преобразованиям и социальным переменам [176].

Обучение, как и повышение квалификации, отмечает А. В. Кирьянов, являются составляющими мотивации персонала: сотрудник понимает свою нужность и полезность для организации, кроме этого работник получает возможность увеличить свои доходы в связи с ростом выработки, в связи с повышением результативности деятельности организации в целом. Одним из основных способов сохранения конкурентоспособности организации и подъема результативности его деятельности в условиях агрессивной внешней среды является внутрифирменное обучение. Следовательно, делает вывод исследователь, внутрифирменное обучение становится важным элементом стратегии развития промышленного предприятия, которое позволяет предприятию не только сохранять свои позиции на рынке, но и успешно участвовать в конкурентной борьбе [77].

Разбор потенциальных направлений деятельности по развитию человеческих ресурсов предприятий позволил М. Ю. Сафоновой сделать вывод о том, что первостепенную роль в данном процессе отводится внутрифирменному обучению, так как осуществление каждого из направлений деятельности происходит посредством внутрифирменной профессиональной подготовки. Осуществление внутрифирменного обучения рассматривается как процесс единый с производственным процессом, так как его цели и задачи, формы и результаты определяются организационной средой. Кроме этого исследователь отмечает, что резкое повышение востребованности внутрифирменного обучения связано с

возрастающей скоростью старения знаний, обусловленного быстрым развитием новейших технологий производства, управления и обработки [143].

О преимуществах обучения на рабочем месте для обучающихся, нанимателя и экономики в целом заявляет Д. А. Шендриков. С позиции нанимателя, преимущество состоит в том, что формы внутрифирменной профессиональной подготовки более гибкие и непосредственно увязываются с деятельностью работника на производстве, с целями организации, той продукцией, которая выпускается, положением предприятия на рынке. С точки зрения экономики, внутрифирменное обучение прямо направлено на повышение производительности труда, качества продукции, позволяет быстро реагировать на экономические изменения и технические инновации, это в свою очередь усиливает конкурентоспособность предприятия. Для обучающихся более значительными являются стимулы к обучению и практическому использованию полученных знаний [185].

Среди достоинств внутрифирменного образования (по сравнению с обучением работников вне предприятия) А. В. Акимов отмечает следующие:

– работникам не приходится оставлять свою организацию на долгое время;

– за небольшой промежуток времени организация может провести подготовку или переподготовить значительное количество своих работников не принося ущерба для деятельности предприятия;

– образовательные программы разрабатываются с учетом специфики деятельности предприятия, поскольку педагогам внутрифирменного образования знакомы проблемы организации изнутри, и с учетом наибольшего удовлетворения нужд каждого обучающегося;

– проведение обучения для конкретных групп работников предприятия позволяет организовать обучение с более активным обсуждением изучаемых вопросов, что приводит к всестороннему разбору проблемы и принятию верного решения [2].

Однако, несмотря на преимущества внутрифирменного образования, существующая система обучения внутри предприятия, как показал проведенный П. А. Трифоновой теоретический анализ, несовершенна, так как используемые в обучении подходы сконцентрированы на достижение целей, стоящих перед обучением, а не на достижение целей развития предприятия (организации, фирмы и т.д.). Поэтому исследователем большое внимание уделяется самомотивации, которая положена в основу новой системы построения внутрифирменного обучения. Самомотивация рассматривается П. А. Трифоновой как фактор повышения эффективности обучения, основанная на интеграции трех подходов: процессного, обеспечивающего связь внутрифирменного образования с целями развития предприятия; компетентностного, определяющего содержательное наполнение программ обучения; мотивационного, повышающего в целом результативность программы обучения [165].

В. И. Петлин считает, что изменения требований к профессионалам, к самому понятию «квалификация» вызывают необходимость пересмотра практики профессионального образования, которая предполагала формирование у личности качеств квалифицированного специалиста. В настоящее время, по мнению исследователя, понятие «квалифицированный» подразумевает наличие сформированной системы ключевых компетенций (наиболее общие выработанные способы действий, позволяющие человеку понять ситуацию, достичь результатов как в личной жизни, так и в профессиональной), а также умения работать со знаниями, информацией и учебными технологиями. Процесс формирования ключевых компетенций – основа подготовки высококвалифицированного специалиста. Таким образом, делает вывод В. И. Петлин, существует противоречие между заказом профессионального сообщества на подготовку высококвалифицированного, профессионально мобильного персонала и неготовностью традиционной системы профессионального образования к выполнению данного заказа. Особенно это является

проблемой на технологических предприятиях, основными критериями которых являются безаварийность, надежность функционирования, базирующиеся на значительно высоком уровне профессиональной компетенции работников. Для разрешения данной проблемы исследователь предлагает разработать научно-обоснованную долгосрочную стратегию развития внутрифирменной профессиональной подготовки [127].

Под стратегическим развитием персонала мы понимаем планируемую деятельность организации по сохранению, расширению и совершенствованию знаний и навыков сотрудников таким образом, чтобы они могли вносить более эффективный вклад как в достижение целей организации, так и своих карьерных целей. Стратегическое развитие персонала организации состоит в формировании комплекса мер, которые поддерживают и направляют персонал таким образом, чтобы он мог полностью удовлетворять свои собственные потребности через решение задач организации.

Документом, регламентирующим организацию внутрифирменного обучения сотрудников является «ГОСТ Р ИСО 10015-2007 Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению» [48]. В данном документе обучение сотрудников рассматривается как процесс предоставления и совершенствования знаний, навыков и качеств для удовлетворения требований, кроме этого отмечается, что организация должна обучить персонал исполнению обязательств для создания продукции высокого качества. При этом важно учитывать требования изменяющейся конъюнктуры рынка и изменение ожиданий потребителя. В ГОСТ Р ИСО 10015-2007 сказано, что хорошо организованный процесс обучения вносит вклад в способность организации совершенствовать свою деятельность и достигать поставленных целей в области качества. Исходя из данного документа, цель внутрифирменного обучения можно трактовать как создание оптимальных условий, способствующих овладению

сотрудниками навыками эффективного выполнения своих трудовых обязанностей для повышения качества деятельности компании в целом.

Переход в 2012 г. ИСО на новые директивы потребовал от ученых необходимость создания новых методических пособий, помогающих пользователям стандартов понять их. Таким пособием явилась книга доктора Дэвида Брюэра [189]. В ней были даны объяснения новых требований и показано как они связаны с теми требованиями в стандартах системы управления, которые были изданы до появления новых директив ИСО. В этом плане интересна и работа Эдварда Хумфреиса [190].

Большинство современных компаний цель корпоративного обучения видят в формировании необходимого уровня компетенций сотрудников.

Компетентность является, по мнению М. Ю. Сафоновой, одной из ключевых характеристик работника организации. Под компетентностью автором понимается наличие общих знаний, профессиональных знаний и навыков, а также коммуникативных и управленческих навыков. Повышение компетентности персонала предприятия является важным направлением в развитии его человеческих ресурсов и реализуется в процессе внутрифирменного образования [143].

С. Ф. Бродским выделены существующие в системе внутрифирменного профессионального образования работников нефтяной отрасли основные противоречия: между современным уровнем развития бурового и нефтедобывающего производства и имеющимся уровнем научно-методического сопровождения профессионального обучения и производственной практики в системе внутрифирменной профессиональной подготовки; между необходимостью изменения структуры и содержания профессионального обучения, модернизации принципов отбора методов, средств и форм обучения, соответствующих современным задачам переподготовки и повышения квалификации кадров, и отсутствием научных разработок в области методики производственного профессионального обучения в системе внутрифирменной профессиональной подготовки. С.Ф.

Бродский особо подчеркивает, что современное буровое и нефтедобывающее производство характеризующееся непрерывностью технологических процессов и высокой степенью их механизации и автоматизации нуждается в соответственно подготовленных работниках [31].

Внутрифирменное обучение персонала Е. Н. Дубиненкова представляет как интеграционный процесс, направленный на решение триединой задачи:

1) развитие у сотрудников индивидуальных знаний, умений и навыков,

2) повышения уровня профессиональной квалификации персонала,

3) обеспечение конкурентоспособности персонала предприятия.

При этом целенаправленный процесс внутрифирменного обучения является составной частью стратегии развития организации. Методологическим принципом проектирования и организации системы внутрифирменной профессиональной подготовки является единство исследования, обучения и развития персонала [53].

В этом же ключе трактует понятие «внутрифирменное обучение» В. А. Саакова. В основе такого обучения лежат задачи постоянного совершенствования компетентности, развития индивидуальных знаний, навыков и умений. Автор только уточняет, что они должны отвечать требованиям, предъявляемым к данной должности или к данной профессии. Особое внимание исследователь обращает на то, что внутрифирменное обучение должно базироваться на новых подходах проектирования корпоративных образовательных систем и принципах непрерывного образования [139].

В учебнике для вузов «Управление персоналом» под редакцией Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина понятие «внутрифирменное обучение» раскрывается как система обучения и переподготовки сотрудников, проводимая на базе предприятия (или корпоративных центров) с привлечением преподавателей или собственных, или внешних, строящаяся с учетом проблем, характерных для конкретных организаций [171].

Практически все исследователи сходятся во мнении, что внутрифирменное обучение необходимо, как гарант выполнения работником своих должностных обязанностей на высокопрофессиональном уровне. Вот и Т. Ю. Шутова обращает внимание на то, что внутрифирменное обучение специалистов призвано обеспечивать профессиональное непрерывное повышение квалификации, что способствует подготовке персонала к правильному решению более широкого круга задач, гарантии постоянной компетентности в процессе профессиональной деятельности [186].

Помимо термина «внутрифирменное обучение» в работах исследователей мы можем встретить и более широкое понятие «внутрифирменное профессиональное образование».

Е. Ю. Зиминой дана авторская редакция понятия «внутрифирменное профессиональное образование», под которым исследователь подразумевает сложную, многоуровневую, открытую деятельность. В числе основных характеристик данной деятельности исследователь отмечает:

– соответствие потребностям предприятия в профессиональном развитии работников;

– включение различных образовательных систем и подсистем, уровней, структур, процессов и элементов;

– наличие специализированного профессионального содержания и специфических форм обучения;

– влияние на инновационный потенциал предприятия и его усиление;

– обеспечение дополнительной социализации персонала [61].

Можно выделить следующие основные задачи системы управления персоналом в области профессионального роста:

– определение и описание требований к занимаемым позициям, основанных на ключевых задачах подразделений;

– установление системы аттестации для оценки квалификаций и показателей эффективности работы сотрудников;

– формирование кадрового резерва;

– установление и осуществление планов развития сотрудников;

– создание эффективной системы мотивации.

Обучение и переобучение персонала предприятий (фирм, организаций) рассматривается С. А. Филиным как совокупность мероприятий по организации учебной деятельности, проводимой с целью развития и обогащения компетентности работников, направленной на повышение эффективности труда. Обучение персонала предприятий чаще всего реализуется как система внутрифирменного обучения, т.е. система подготовки персонала на территории самого предприятия (или учебного Центра) с привлечением штатных или внешних преподавателей и направленная на решение проблем, специфических для данной организации. Удовлетворение запросов работающего персонала путем его участия в различных формах внутрифирменного обучения позволяет С. А. Филину рассматривать его (внутрифирменное обучение) как непрерывный образовательный процесс, который должен быть не только постоянно адаптированным к требованиям производства, рынка труда, но и ориентированным на развитие у обучаемых качеств, являющихся результатом опережающего профессионального образования. Именно в системе внутрифирменного обучения может реально осуществляться сближение и разумное объединение интересов работодателей и работников, направленное на повышение конкурентоспособности как самих работников, так и производимых ими товаров и услуг [177].

В трудах ряда исследователей ([3], [54], [70], [135], [158] и др.) по вопросам стратегического развития персонала основное внимание уделяется процессу создания культуры обучения в организации, которая основывается на связи стратегии организации и развития её персонала. Развитие персонала рассматривается одновременно и как деятельность, вытекающая из стратегии организации, и как фактор, влияющий на стратегию.

Характеристика внутрифирменного обучения как определенного движения занятости населения предложена С. А. Моисеенко. Обучение на рабочем месте вызвано нуждами внутрифирменного рынка труда и реализуется оно через предоставление образовательных услуг работникам фирмы [112].

В. А. Сорока дает определение внутрифирменному обучению как процессу, направленному на совершенствование способностей, знаний, умений и навыков персонала. Руководит данным процессом опытный преподаватель, а осуществляется обучение в реальном трудовом процессе субъекта деятельности [156].

Повышение квалификации, обучение работников предприятия становится в настоящее время одной из функций управления персоналом, а затраченные средства на это занимают второе место, после расходов на заработную плату, в бюджете компаний, которые осознают необходимость образования своих сотрудников ради повышения эффективности работы предприятия, пишет А. Л. Симбирева [150].

В середине 80-х годов XX века крупные американские фирмы и корпорации расходовали на профессиональное обучение и переподготовку своих сотрудников более 50 млрд. долл., замечает Т. Ю. Базаров. Непосредственно на рабочем месте обучалось более 7 млн. человек – примерно столько же обучалось тогда в вузах США. И в настоящее время профессиональное образование, получаемое в рамках фирм или специальных корпоративных учебных центров призвано дополнить знания, получаемые в школе или вузе, приспособить их к нуждам конкретного производства. Более 70% корпораций обеспечивают своих работников программами профессиональной подготовки и переподготовки [14].

Это объясняет, почему многие предприятия и фирмы, в соответствии с передовыми тенденциями современного менеджмента, изменили кадровую политику и стали рассматривать знания и квалификацию работников как

капитал, который приносит организации прибыль, а затраты на обучение – как доходные капиталовложения.

И если раньше внутрифирменные учебные центры рассматривались в числе обслуживающей предприятие структуры, то теперь отношение к ним изменилось: корпоративный учебный центр воспринимается как подразделение, участвующее в создании прибыли, отмечает В. А. Сорока [157]. Это послужило развитию педагогики подготовки персонала. Новая отрасль складывается на стыке менеджмента, педагогики, психологии, экономики и социологии. Главная ее цель – изучение опыта подготовки, переподготовки, повышения квалификации на предприятиях, теоретические и практические исследования по определению эффективных форм и методов обучения и развития обучающихся, вооружение преподавателей обучения психолого-педагогическими знаниями, поиск наиболее эффективных форм и технологий в работе внутрифирменных центров обучения.

В работах Б. С. Гершунского [44], В. М. Зуева [65], Ю. Н. Кулюткина [90], В. Г. Онушкина [121], В. Н. Скворцова [151], В. Н. Турченко [168] и других ученых анализировались проблемы построения системы непрерывного образования и роли внутрифирменного образования в этой системе. Данные проблемы в последние годы являются объектом пристального внимания и международных организаций (ЮНЕСКО, ОЭСР, Мировой банк, Европейская комиссия). Современных исследователей – Т. Ю. Базарова [14], Дж. Иванцевича [68], А. Н. Исаенко [73], Е. В. Маслова [106], Ю. Г. Одегова [120], С. В. Шекшню [184] и др. – волнует спектр проблем, связанных с реализацией внутрифирменных образовательных программ.

В большинстве промышленно развитых стран мира существует и достаточно успешно действует система внутрифирменной профессиональной подготовки сотрудников (Великобритании, Германии, США, Франции, Японии и др.) [192], [193], [194], [195].

Исследуя проблему внутрифирменного обучения, необходимо исследовать и проанализировать этот процесс, совершающийся в известных

компаниях «Сименс», «АЙ-БИ-ЭМ», «Дженерал Моторс», «Моторола», где ежегодно тратятся существенные средства на профессиональное развитие и обучение персонала. Для такого образования созданы собственные постоянно действующие корпоративные университеты и институты.

Интересно построена профессиональная подготовка в Японии. От школ и вузов не требуется реализации программ специальной профессиональной подготовки, японские предприятия сами доводят профессиональную подготовку своего сотрудника до необходимого предприятию уровня. При этом конкретный выбор специальности происходит у работника непосредственно после принятия на работу в результате выявления пригодности и способности каждого лично. Самообразование, повышение квалификации (обучение во время работы) считаются необходимым элементом системы современного японского предприятия [133].

Изучением и обобщением опыта внутрифирменного производственного обучения на промышленных предприятиях развитых стран в 80-х годах XX века занимался А. В. Кирьянов. Им установлено:

– в США ежегодные затраты на внутрифирменное обучение составляли до 30 млрд. долл, сюда включалась оплата труда инстукторов-преподавателей, покупка учебных программ и технических средств, содержание учебных помещений;

– финансирование программы профессионального развития «человеческих ресурсов» в Японии регламентируется государством законодательно, обязывая работодателей отчислять 0,35% от фонда оплаты труда на эти цели. Учебные программы устремлены на подготовку мыслящего рабочего, поощряется самообразование. Обследование японским Министерством внешней торговли и промышленности 104 фирм показало, что более 79% работников предприятий повышало свою квалификацию во внутрифирменной системе обучения;

– высокой квалификации работников добиваются в Германии с помощью особой организации профессионального образования, в которой чередуется теоретическая подготовка персонала с работой на производстве. Данная система этапного обучения, рассчитана на три года, ею было охвачено более 55% всех занятых в производстве людей в возрасте от 25 до 34 лет и более 50% в возрасте от 45 до 54 лет [77].

В России проблема внутрифирменного обучения не только исследуется теоретиками менеджмента, но и используется в передовых отечественных компаниях. А. Л. Симбирева отмечает, что в ряде известных корпораций (банк «Менатеп», компании «Газпром», «Юкос», «Лукойл», фирма «Алмазы России» и др.), серьезно занялись развитием внутрифирменного профессионального обучения. В некоторых из них имеется не по одному учебному центру [150].

Миссией учебного центра компании ОАО «Северсталь» является подготовка и развитие высококвалифицированного персонала для решения задач, стоящих перед компанией; содействие созданию условий для безопасного труда и выпуска конкурентоспособной, соответствующей мировым стандартам продукции; развитие корпоративной культуры.

В рамках нашего исследования представляет интерес опыт Центра подготовки кадров НГДУ «Елховнефть» ОАО «Татнефть». Внутрифирменное производственное обучение работников предприятия происходит на двух ступенях: средней и высшей квалификации. В каждой ступени запланировано 4 этапа (периода): вводный, подготовительный, квалификационный (овладение квалификацией) и контрольно-заключительный. Ступени и периоды обеспечены необходимыми учебно-методическими пособиями.

Организация ступенчатой системы внутрифирменного обучения позволяет учитывать разный первоначальный уровень подготовки работников, стаж работы в отрасли, различный потенциал персонала для перехода к более сложному труду. Для повышения квалификации

персонала на второй ступени используется проблемно-аналитическая система производственного обучения, способствующая формированию интеллектуальных умений и навыков необходимых в труде высококвалифицированных рабочих-нефтянников [32].

Цели внутрифирменной профессиональной подготовки обусловливают его содержание. В. И. Рулевский предлагает содержание внутрифирменного обучения рассматривать через те функции, которые, по его мнению, выполняет внутрифирменная профессиональная подготовка. В число таких функций входят: определение и анализ необходимых для определенной категории работников компании знаний, выявление наиболее приемлемых форм и методов обучения, непосредственная организация внутрифирменного обучения и соответствующее его обеспечение (техническое, материальное, кадровое), мотивация работников на реализацию полученных в результате обучения знаний, оценка результатов обучения [136].

Н. А. Патутина выделяет следующую структуру содержания внутрифирменного обучения:

– вводное обучение новых сотрудников, включающее знакомство с компанией, ее историей, этикой, культурой, традициями и принципами деятельности;

– повышение квалификации всех категорий работников (с разной степенью продолжительности, периодичности, регулярности и охвата);

– переобучение персонала на новые профессии и специальности, потребность в которых возникает в связи с модернизацией производства и реструктуризацией [126].

Внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства является системой, а потому требуется выделение её структурных компонентов. С одной стороны, приобретенная в процессе внутрифирменного обучения компетентность работника (с позиций теории человеческого капитала) является его собственностью и способна

приносить ему доход. С другой стороны, работник, осуществляя свои профессиональные функции на производстве, используя приобретенные компетенции, приносит доход владельцу организации. Эту составляющую можно назвать результативным компонентом внутрифирменной профессиональной подготовки. Кроме этого, на основе анализа исследований О. А. Богачева [27; 28], А. В. Кирьянова [77], Е. С. Малахова [101; 102], М. Ю. Сафоновой [143] и др. были выделены целевой (ориентация внутрифирменной профессиональной подготовки на удовлетворение профессиональных потребностей работника и достижение цели организации), содержательный (разнообразные программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации) и организационно-процессуальный (организационно-педагогические условия, учебно-методическое обеспечение внутрифирменной профессиональной подготовки) компоненты.

Таким образом, анализ ряда исследований показал, что

– основными факторами, влияющими на необходимость внутрифирменного обучения являются: во-первых, бурный технологический прогресс, следствием которого является активное внедрение новой техники и технологий, что повлечет за собой исчезновение или модификацию некоторых видов работ и как следствие необходимость изменения квалификации работника; во-вторых, рыночные отношения с высоким уровнем соревновательности, отдающие пальму первенства тем организациям, которые имеют современную систему внутрифирменной подготовки;

– внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства может быть представлена как управляемая система, включающая все виды обучения, предоставляемые организацией для подготовки и повышения квалификации сотрудников данного производства (содержательный компонент), которая организуется на базе корпоративного образовательного центра с привлечением собственных и

внешних средств, строится с учетом проблем, характерных для технологического производства, а именно высокой степени автоматизации и механизации, бесперебойности технологических процессов (организационно-процессуальный компонент), а также ориентированная, как на обеспечение конкурентоспособности самого работника (результативный компонент), так и на потребности организации, на достижение поставленных перед ней целей (целеполагающий компонент).

– содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологических производств определяется нормативными документами (стандарт, типовой учебный план) и направлено на формирование у работников компетенций, востребованных в конкретных условиях, характерных для технологического производства, а именно высокого уровня автоматизации и механизации, непрерывности технологических процессов.

1.2. Критерии и показатели качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства

Современное технологическое производство характеризуется наличием большого количества контрольно-измерительных приборов, с помощью которых осуществляется управление процессом. Так, Л. Ф. Куликовский отмечает, что общее число, измерительных приборов, например, в нефтехимическом производстве составляет 3000 и более [89].

По мнению А. С. Тимонина, современное технологическое производство со специфическими условиями работы оборудования, характеризуемыми часто высокими рабочими параметрами (температурой и давлением), особенно при агрессивности, токсичности и огне- и взрывоопасности перерабатываемой среды и в основном большой

производительности, требует создания аппаратов только высокого качества [162]. Но не только создание, но и правильная эксплуатация приборов, являются решающими в организации процессов технологического производства, а этому необходимо обучать. Возникает необходимость постоянного повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства, а вместе с этим и проведения оценки его эффективности.

Необходимость постоянной работы с кадрами в таком важном секторе экономике России, как химическая и нефтехимическая промышленность, относящаяся к технологическому производству, подчеркнута в «Стратегии развития химической и нефтехимической промышленности России на период до 2015 года» [132]. В разделе «Кадровое обеспечение» в Стратегии предусмотрены такие мероприятия, как:

- разработка предложений по обеспечению соответствия структуры и качества подготовки специалистов в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования существующей и перспективной структуре и требованиям к квалификации работников химической и нефтехимической промышленности, в том числе: совершенствования учебно-программной документации образовательных учреждений (учебные планы, программы, отраслевые квалификационные структуры, профессиональные стандарты) с целью обеспечения изучения новых перспективных технологий, оборудования, организации менеджмента; участия в образовательном цикле предпринимательского сектора экономики (софинансирование подготовки молодых специалистов среднего и высшего звена, предоставление рабочих мест и др.); разработка механизмов привлечения и удержания молодых специалистов в отрасли; совершенствования подготовки высококвалифицированных менеджеров в НИИ; создания программы по повышению привлекательности химического комплекса для школьников, студентов и молодых специалистов;

– проведение мониторинга высвобождения работников предприятий химического комплекса России в условиях реструктуризации отрасли и разработка предложений по использованию высвобождаемых кадров, их переподготовке и др. [132].

Принципы и механизмы повышения качества образовательных систем в целом предложены в трудах известных отечественных ученых В. В. Анисимова [6], С. Я. Батышева [18], В. П. Беспалько [23], А. М. Новикова [117], И. П. Смирнова [152; 153], Е. В. Ткаченко, Е. В. Глазунов [163] и др. В их разработках представлены содержание и сущность основных понятий, определены внешние и внутренние показатели качества образования на федеральном уровне, предложены теория качества образования (квалитология образования) и теория его измерения (квалиметрия).

Проблемам повышения качества профессиональной подготовки на разных уровнях профессионального образования посвящены работы Е. В. Андреевой [4], Р. П. Аркаевой, М. И. Бекоевой и Ф. А. Кокаевой [12], А. В. Баранникова [17], Н. А.Бонюшко [30], И. И. Бурлаковой [34], В. А. Балабана и Е. Б. Гаффоровой [15], А. Ф. Иванова [66], М. И. Иродова и Т. А. Степановой [72] и др. исследователей.

На уровне среднего профессионального образования проблема качества подготовки разрабатывается П. Ф. Анисимовым [9], А. П. Беляевой [20], Л. Ю. Березиной и А. Т. Глазуновым [21], Г. И. Кириловой [76], Е. А. Корчагиным [84], Т. В. Лопуховой и Г. И. Ибрагимовым [97], Т. А. Минеевой [109], Г. В. Мухаметзяновой [114], Е. П. Политовым [130] и др.

Проблемы управления качеством образования нашли отражение в работах О. Г. Грохольской [49], О. В. Желдакова [56], О. В. Катуржевской [74], Э. М. Короткова [82; 83], И. К. Кощеевой [85], А. П. Крахмалева [86], В. С. Лазарева [93], В. В. Майера [99], В. Н. Максимовой [100], А. М. Моисеева [111], М. М. Поташника [131], Э. Р. Саитбаевой [140], З. Н. Сафиной [142], Т. М. Сенцовой [144], Е. А. Сидорова [149], К. М. Ушакова [173], Т. И. Шамовой, П. И. Третьякова и Н. П. Капустина [183],Е. А. Ямбурга [188] и др.

Качество среднего профессионального образования в широком смысле О. В. Желдаков рассматривает в соответствии с международными стандартами ИСО-9000 как совокупность свойств и характеристик СПО, которая обуславливает его способность удовлетворять современные и перспективные запросы производства, общества и государства в области подготовки квалифицированных специалистов среднего звена, а также потребности личности в образовании и самореализации. В ИСПО РАО система критериев оценки качества СПО строится в соответствии со структурой качества подготовки. Последняя рассматривается как единство внутреннего и внешнего качества СПО. Внутреннее качество – это трехуровневая структура, включающая: проектируемый уровень – качество ГОС СПО; реализуемый уровень – качество реализуемого содержания и процесса, условий образования, а также управления образовательным процессом; достигнутый уровень – качество результата, определяемого образованностью выпускников, их трудоустройством, динамикой профессионального роста [56].

О. В. Желдаковым предложена система критериев, показателей и методик оценки качества среднего профессионального образования. Мы представили их в виде таблицы 1.

Таблица 1 – Критерии, показатели и методики оценки качества среднего профессионального образования (О. В. Желдаков)

Критерии	Показатели	Методики оценки
Качество подготовки специалистов	Сформированность компетенций: общеобразовательных и профессиональных. Осуществление	Текущий и итоговый контроль. Рейтинговая система оценки. Анкетирование

	профессиональной деятельности по выбранной специальности: готовность и желание. Адаптация на рабочем месте	выпускников и работодателей
Качество учебного процесса	Реализация общедидактических принципов обучения. Практикоориентированный характер содержания, использование. проблемного обучения. Мотивация на обучение и учение. Соответствие объема учебного материала возможностям студентов. Разработка индивидуальных маршрутов обучения	Рейтинговая система оценки. Опрос студентов и преподавателей
Качество кадрового потенциала	Обеспеченность квалифицированными педагогическими кадрами. Научно-исследовательская работа педагогов. Инновационная деятельность	Аттестация педагогических кадров и работников функциональных служб. Рейтинговая система оценки. Опрос студентов и

		преподавателей
Качество материально-технического обеспечения	Соответствие условий обучения требованиям соответствующих нормативных актов. Обеспеченность образовательного учреждения техническими средствами обучения, компьютерной техникой. Наполнение библиотечного фонда	Анализ данных статистической отчетности.
Качество управления образовательным учреждением	Соответствие содержания деятельности целям повышения эффективности и контроля. Результативность принимаемых решений. Уровень взаимодействия с социальными партнерами	Анализ выполнения управляющих воздействий и реализации планов

И. Н. Леденевой предложена авторская интерпретация понятия качества подготовки кадров как степени соответствия образовательного процесса государственным нормам и стандартам, определяемой профессионально-квалификационным уровнем преподавательского состава, уровнем материально-технического оснащения, степенью подготовленности, мотивированности и вовлеченности обучающихся, эффективностью системы управления персоналом, а также как результат – степени соответствия личностных и профессиональных характеристик выпускаемых специалистов целям и потребностям современной экономики и требованиям

работодателей. Исследователем предложена система экономических и социальных индикаторов определения качества подготовки кадров учреждений среднего профессионального образования, включающая:

- средний стаж работы на производстве преподавателей специальных дисциплин;
- рост заработной платы по отношению к среднему показателю в % специалистов со средним профессиональным образованием;
- число руководителей среднего звена, в % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования;
- число трудоустроившихся по специальности, % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования;
- число поступивших в вузы, % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования и др. [96].

Проведенное А. И. Голубевой исследование проблемы управления качеством образовательной деятельности в учреждении среднего профессионального образования, позволило ей сделать вывод о том, что важнейшими показателями эффективности данного процесса являются:

- рост ответственности и слаженности действий руководителей всех процессов при планировании и реализации учебно-воспитательного процесса, при выявлении областей улучшения в образовательной деятельности учреждения среднего профессионального образования, при принятии управленческих решений, основанных на фактах;
- положительная модификация труда преподавателей и сотрудников по организации и осуществлению учебно-воспитательного процесса, ориентированного на формирование компетенций у выпускников и планомерное отслеживание результатов обучения студентов;
- позитивные изменения успеваемости и качества знаний обучающихся, в формировании компетенций и качеств личности выпускника со средним профессиональным образованием, в их востребованности, в

создании условий для продолжения образования в учреждениях высшего профессионального образования [45].

Л. С. Панькова в своем исследовании отмечает, что Международный стандарт системы менеджмента качества ISO 9000, базирующийся на принципах лидерства руководителя, ориентации на потребителя, вовлечении персонала, непрерывности процесса, системного подхода, постоянного улучшения, решениях, основанных на фактах, взаимовыгодных отношениях с поставщиками, позволяет реализовать требования федеральных государственных образовательных стандартов к качеству среднего профессионального образования [125]. Похожие требования представлены в национальном стандарте ГОСТ Р 52614.2-2006 «Системы менеджмента качества: руководящие указания по применению ГОСТ Р ИСО 9001-2001 в сфере образования». На основе этих документов Л. С. Панькова выявила критерии и показатели оценки качества образования (таблица 2).

Таблица 2 – Принципы Международного стандарта системы менеджмента качества, критерии и показатели оценки качества образования (Л. С. Панькова)

№	Принципы Международного стандарта системы менеджмента качества	Критерии оценки качества образования	Показатели оценки качества образования
1.	Лидерство руководства	Личное участие руководства образовательного учреждения – в работе с	Количество зафиксированных случаев участия руководства – в работе с

		внешними заинтересованными сторонами; – в обеспечении обратной связи с персоналом; – в разработке Цикловой образовательной программы (ЦОП)	потребителями и поставщиками; – в работе с персоналом; Объем материалов лично внесенного руководством в ЦОП
2.	Ориентация на потребителя	Участие в разработке ЦОП работодателей	Количество зафиксированных случаев участия в разработке ЦОП работодателей
		Учет мнения о формах и методах, применяемых в образовательном процессе: – обучающихся; – родителей или представителей обучающихся; – социума	Количество собранных анкет учета мнения
3.	Вовлечение работников	Учет количества вопросов, посвященных ЦОП и обсуждаемых на	Количество вопросов, посвященных ЦОП

		заседаниях ПЦК	
		Повышение квалификации преподавателей	Объем в часах, пройденных курсов
		Научно-методическая деятельность преподавателей цикла специальных дисциплин	Объем созданных методических рекомендаций. Количество выступлений преподавателей на совещаниях, конференциях и пр. Объем подготовленных интернет-ресурсов
4.	Непрерывность процесса управления качеством	Установление четких разграничений в управлении процессами	Количество выявленных несоответствий
		Анализ календарного графика внедрения и развития ЦОП	Количество выявленных несоответствий программы
5.	Системный подход	Охват ЦОП всех специальных дисциплин	Количество дисциплин, охваченных ЦОП
		Наличие сопряженных программ	Количество разработанных сопряженных

			программ
		Применение в обучении – медиа-проекторов, учебного телевидения; – интернет-технологий	Количество дисциплин – использующих медиа-проекторы, учебное телевидение; – использующих интернет-технологии
6.	Постоянное улучшение	Разработка дополнений и изменений, направленных на улучшение ЦОП	Количество дополнений и изменений
		Экспертное оценивание материалов ЦОП	Количество экспертиз
7.	Принятие решений основанных на фактах	Анализ результатов на основе данных – текущей успеваемости по дисциплинам цикла; – интернет-тестирования по дисциплинам цикла; – директорских контрольных по дисциплинам цикла; – ВКР; – государственного	Процент освоенных дидактических единиц Количество ВКР, итоговых экзаменов,

		итогового экзамена	оцененных на «хорошо» и «отлично»
		Рейтинг студентов по циклу специальных дисциплин	Общий балл рейтинга студентов по циклу
8.	Взаимовыгодные отношения с поставщиками	Анализ образовательных программ общеобразовательных учебных заведений региона	Количество рецензий на образовательные программы
		Участие в разработке ЦОП – учителей общеобразовательных учебных заведений региона; – специалистов производства, работодателей или их представителей; – преподавателей вузов	Количество принявших участие в разработке ЦОП
		Анализ процессов информирования о результатах деятельности учреждения СПО	Количество опубликованных материалов

Представленные в таблице критерии и показатели не являются единственными, многие исследователи вносят свои коррективы. Рассмотрим их исследования.

Внутрифирменная профессиональная подготовка работников является важной частью эффективного менеджмента организации, поскольку она, как нами было установлено выше, оказывает влияние на производственные показатели организации. Эффективным внутрифирменное обучение станет лишь в том случае, если связанные с ним затраты (денежные, материальные, человеческие ресурсы) будут ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или затрат, связанных с ошибками в найме рабочей силы.

Е. С. Малаховым проведена систематизация основных методик, позволяющих оценить эффективность системы внутрикорпоративного обучения, дано обоснование необходимости пополнения данных методик финансовыми показателями организации и функционирования деятельности системы внутрикорпоративной подготовки. К данным показателям Е. С. Малахов относит:

– финансирование образовательных программ – процент бюджета на обучение от фонда оплаты труда, или фонда развития человеческих ресурсов компании;

– процент от прибыли компании, направляемый на развитие системы обучения;

– средние показатели затрат на обучение одного сотрудника (по иерархическим уровням компании, по видам программ и т.д.);

– количество часов, отработанных в рамках системы обучения (рабочих и внерабочих, то есть с отрывом и без отрыва от производства);

– стоимость конкретных образовательных программ по видам (краткосрочные тренинги, средне- и долгосрочные программы; внутренние и внешние и т.д.);

– учебная нагрузка на одного сотрудника корпоративного университета (по количеству обучающихся, по количеству отработанных в рамках учебных мероприятий часов и т.д.).

Данные показатели, пишет Е. С. Малахов, не относятся к тем показателям, которые могли бы охарактеризовать содержание системы внутрикорпоративной подготовки, это лишь формальные показатели (финансовые), которые позволяют судить о развитии системы подготовки той или иной фирмы в сопоставлении с системами внутрифирменного образования других организаций (фирм, корпораций и т.д.) [102].

Одним из важнейших этапов в реализации внутрифирменной профессиональной подготовки персонала является проведение оценки результатов профессиональной подготовки и дополнительного профессионального обучения работников, отмечает О. А. Богачев [28]. Им проанализированы и выделены два подхода к оценке обучения. Первый подход характеризуется большим акцентом на оценку реализации проекта внутрифирменного обучения в целом, что соответствует методике МПРОП (Машукова Н.Д. [108]). В этом случае оценка должна проводиться с учетом отзывов руководителя подразделения, группы и отдельных работников, преподавателей данного курса, менеджеров по персоналу по определенным критериям:

– достижение уровня поставленных задач;

– показатели результатов обучения;

– критерии реализации проекта и т.п.

Второй подход к оценке эффективности внутрифирменного обучения характеризуется большим акцентом на отдельные составляющие обучения, связанные не только с получением работником новых знаний и умений, но и с поступательным «выращиванием» необходимых ему компетенций, влияющих на изменение его производственного поведения и повышение отдачи от его потенциала (Сенченко В. А. [145]). Оценка эффективности является инструментом контроля над:

– эффективностью используемых технологий, форм и методов обучения;

– правильностью выявления потребности в обучении;

– своевременностью проведения обучения;

– общей результативностью мероприятий по обучению и развитию персонала;

– эффективностью финансовых вложений в обучение и развитие персонала;

– измерением влияния человеческого фактора на бизнес – результаты компании;

– повышением «прозрачности» и управляемости организации обучения.

Критериями эффективности внутрифирменного обучения при этом подходе являются:

– степень удовлетворенности участника обучения;

– степень усвоения учебного материала; динамика изменения рабочего поведения участника обучения, в том числе его компетенций;

– динамика изменений результатов деятельности участника обучения;

– динамика изменений результатов деятельности компании и финансовый эффект от обучения.

О. А. Богачев отмечает, что при использовании второго подхода, фирмы и корпорации, оценивая эффективность внутрифирменного обучения работников, выбирают достаточно разное количество критериев, который подлежат оценке. Достоверность результатов будет выше, чем больше критериев было оценено [28].

А. В. Кирьяновым представлена модель, которая позволяет оценить эффективность внутрифирменного обучения сотрудников промышленного предприятия с позиций экономической составляющей. В качестве критериев автор предлагает рассматривать результативность деятельности работников,

наличие новых направлений деятельности и бизнес-процессов, мотивацию, минимизацию текучести кадров и пр. [77].

М. Ю. Сафонова считает, что оценку результативности внутрифирменной подготовки с позиции её экономической эффективности необходимо осуществлять на основе теории человеческого капитала, поскольку именно в ней компетентность работника рассматривается как капитал, который способен приносить доход владельцу предприятия, но это лишь одна стороны внутрифирменной профессиональной подготовки. Вторая – связана с социальной эффективностью внутрифирменного обучения, под которой подразумевается степень трансформации отношений между сотрудниками (как профессиональных, так и личных), а также отношения персонала к собственной деятельности, достигнутая в результате профессиональной подготовки. Показателями такой эффективности внутрифирменного обучения тогда будут выступать:

– удовлетворенность персонала своей деятельностью;

– усиление корпоративного духа;

– отсутствие конфликтов в производственном коллективе;

– повышение уровня обслуживания потребителей и пр. [143].

В диссертационной работе Д. А. Шендрикова [185] раскрыта система контроля внутрифирменного обучения персонала. Исследователь отмечает, что полное и целостное представление о результате подготовки персонала, произвести его дифференцированный анализ позволяет оценка эффективности обучения.

С таких же позиций подходит к определению сущности и содержания внутрифирменного обучения персонала В. И. Рулевский. Особенностью внутрифирменного обучения, на его взгляд, является то, что оно объединяет два процесса, проходящих в организационной среде: процесс целевого обучения и процесс профессиональной деятельности. Поэтому и результатов тоже два: результат обучения и изменение профессиональной деятельности по результатам обучения. Необходимо выделить параметр, который был бы

связан в большей степени и формально, и содержательно с результатами профессиональной деятельности работника. Такому условию, считает исследователь, соответствует такая категория как компетентность работника. Именно она и рассматривается в качестве целевого параметра процесса внутрифирменного обучения [136].

В. А. Сорока приводит комплекс оценки эффективности внутрифирменного обучения, базирующийся на психологических критериях. Исследователем на основе факторного анализа анкет руководителей компаний сделан вывод о том, что руководители, как правило, оценивают эффективность профессиональной подготовки по пяти значимым для них факторам-критериям, которые делятся на два класса, соответствующих двум моделям профессионального труда: формальные (модель адаптивного поведения) и содержательные, собственно психологические (модель профессионального развития).

Первая модель содержит всего один оценочный критерий – соответствие формальным требованиям и нормам по организации процесса и оформлению проводимого обучения. Данный критерий позволяет оценить исполнительность и лояльность к системе и не учитывает при этом качественные и содержательные факторы, отражающие результативность обучения.

Вторая модель состоит из четырех критериев, составляющих единый комплекс психологической оценки эффективности внутрифирменной профессиональной подготовки: оценка процесса, оценка результата, оценка заказчика, оценка участника. Данные критерии позволяют всесторонне оценить процесс внутрифирменной профессиональной подготовки [156, 8].

Анализ ряда исследований позволил нам сделать следующий вывод: уровень квалификации и профессионализма работников технологического производства во многом определяется качеством внутрифирменной профессиональной подготовки, которое включает в себя такие составляющие, как

– качество образовательной (учебной) программы,

– качество образовательных технологий,

– качество кадрового и научного потенциала корпоративного учебного центра, задействованного в учебном процессе,

– качество средств образовательного процесса (материально-техническая и лабораторная база, учебно-методическое обеспечение).

Таким образом, согласно выделенным в параграфе 1.1 компонентам внутрифирменной профессиональной подготовки (целеполагающий, содержательный, организационно-процессуальный и результативный), нами были определены соответствующие критерии:

– социальный (удовлетворенность предприятия-заказчика качеством подготовки работника);

– когнитивный (степень усвоения учебного материала работником);

– деятельностный (результативность процесса проектирования, разработки и реализации образовательных программ);

– рефлексивный (удовлетворенность работника качеством и условиями профессиональной подготовки) (таблица 3).

Таблица 3 – Компоненты, критерии и показатели качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства

Компонент	Критерий	Показатели
Целеполагающий	Социальный	Удовлетворенность предприятия-заказчика качеством подготовки работника
Содержательный	Когнитивный	Степень усвоения учебного материала

		работником
Организационно-процессуальный	Деятельностный	Результативность процесса проектирования, разработки и реализации образовательных программ
Результативный	Рефлексивный	Удовлетворенность работника качеством и условиями профессиональной подготовки

Выделенные нами критерии и показатели позволяют всесторонне оценить внутрифирменную профессиональную подготовку работников технологического производства с позиций повышения её качества.

1.3. Организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства

Б. М. Бим-Бад дает следующую характеристику профессиональной подготовки – это система профессионального обучения, которая имеет цель ускорить приобретение учащимися умений и навыков, нужных для исполнения предопределенной работы, групп работ. При этом, как правило, не происходит повышения образовательного уровня обучающегося. В необходимых случаях государство создает для лиц, не имеющих основного общего образования, условия для получения ими профессиональной

подготовки в образовательных учреждениях начального профессионального образования или других образовательных учреждениях: межшкольных учебных комбинатах, учебно-производственных мастерских, учебных участках (цехах), а также в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии, и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, прошедших аттестацию и имеющих соответствующие лицензии [24].

Внутрифирменное обучение является составляющей системы образования с помощью которого организации в состоянии наиболее результативно реагировать на процессы происходящие в таких сферах как экономика, социум и технологии. Так, А. В. Ковалев видит создание внутрифирменной системы обучения и повышения квалификации, как одно из действенных мер обеспечения в условиях рыночной экономики постоянного роста производительности труда и профессионализма [79]. С. Н. Иванова отмечает, что осуществление обучения персонала по программам внутрифирменной профессиональной подготовки позволяет, с одной стороны, компенсировать недостатки традиционных форм обучения, с другой – поддерживать уровень компетентности работника [67]. О том, что профессиональная подготовка в образовательных подразделениях организаций является составной частью профессионального обучения и направлена на достижение и поддержание такого уровня квалификации персонала, который обеспечивает безопасную, надежную и эффективную работу предприятия, говорит Л. В. Арбузова [11]. Таким образом, правильно построенное внутрифирменное обучение обеспечивает конкурентоспособность организации.

Качество – философская категория, выражающая существенную определенность предмета, благодаря которой он существует именно как такой, а не иной предмет [116.]. С этой точки зрения, повышение качества внутрифирменной профессиональной подготовки может быть обусловлено определенными условиями.

В. И. Петлиным было установлено, что успешное функционирование центра внутрифирменной подготовки персонала ядерно-опасных производств возможно если постоянно проводить исследования по прогнозированию вероятного будущего и с помощью системы организационно-педагогических действий эффективно планировать новые формы развития центра. Для реализации этого в структуре учебно-производственного центра необходимо создать методическое направление в подразделении, функцией которого может стать прогнозирование появления новых организационно-педагогических ситуаций и способов принятия соответствующих организационно-педагогических решений [127].

А. Р. Масалимова отмечает, что региональная модель внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля для нефтяной промышленности региона предполагает последовательное и поэтапное их обучение на основе целостности целей, задач, функций, технологий обучения, структуры содержания учебного материала, придающих гибкость и жизнеспособность всему процессу внутрифирменного обучения с опережающим отражением действительности. Исследователем выделены и конкретизированы формальная, неформальная и информальная модели внутрифирменной подготовки специалистов нефтяной отрасли на основе следующих критериев: подтверждаемость определенным документом и обусловленность требованиями предприятия (таблица 4) [105].

Таблица 4 – Модели внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля (автор А. Р. Масалимова)

Формальная модель внутрифирменной	Неформальная модель внутрифирменной	Информальная модель внутрифирменной

подготовки (обусловленная требованиями предприятия и подтверждаемая определенным документом)	подготовки (обусловленная требованиями предприятия, не подкрепляемая определенным документом)	подготовки (постобучающее сопровождение, осуществляемое как на предприятии, так и вне его)
Школа молодого специалиста (школа управления производством для молодых специалистов в возрасте до 33 лет); повышение квалификации; профессиональная подготовка, вызванная производственной необходимостью; профессиональная переподготовка с присвоением дополнительной квалификации «Менеджер нефтегазового бизнеса»; MBA и Executive MBA для руководителей	Наставничество; временная ротация; обучение иностранному языку; тренинги, способствующие профессиональной адаптации, формированию корпоративной культуры; дистанционное обучение посредством Электронного корпоративного университета	Совет молодых специалистов; организация различных сообществ специалистов технического профиля по профессиональным интересам; участие на внутрифирменных конференциях; посещение тематических, научно-технических выставок на предприятии; индивидуальное консультирование и коучинг

высшего звена и кадрового резерва		

Большое значение при построении модели внутрифирменной подготовки имеют теоретические подходы, в качестве таковых П. А. Трифонова предлагает процессно-компетентностный. Используя процессный и компетентностный подходы исследователь формулирует основополагающие принципы и главные элементы необходимые для построения системы внутрифирменного образования. Процессный подход позволяет выделить ключевые процессы в деятельности фирмы и с учетом её стратегических целей определить задачи и перспективы развития работника в рамках данной организации и повысить его мотивацию. Компетентностный подход, основываясь на выделенных процессах, разрешает описать необходимые для эффективной реализации данных процессов компетенции. Таким образом, компетентностный подход является инструментом, при помощи которого работнику представляется возможность оценить динамику личностного и профессионального развития, что повышает его включенность в процесс обучения. П. А. Трифонова отмечает, что ключевую роль в структуре мотивационного обеспечения процессно-компетентностного подхода играет самомотивация, которая является основным средством развития личности и критически значимым компонентом для построения эффективной системы внутрифирменного обучения [165].

В исследовании С. А. Филина осуществлена разработка концептуальной модели использования андрагогических технологий для развития социально-профессиональной компетентности персонала предприятий. Модель состоит из следующих компонентов: общепрофессиональной грамотности; умений использовать имеющиеся знания в процессе деятельности; индивидуально-личностных качеств. Ученым установлено, что модель обучения специалиста профессиональной

сферы реализуется в специфической образовательной среде, основными компонентами которой являются – компонент субъективного целевого взаимодействия, материально-технического оснащения среды, компонент управления, социально-профессиональных ориентаций. С. А. Филиным разработан и апробирован следующий комплекс андрагогических технологий:

– проектно-стратегические технологии (моделирование корпоративной системы для диверсификации компании, проектирование модульной организации учебного процесса и др.);

– технологии организационно-содержательных изменений (учебные деловые игры, метод создания учебной фирмы, разработка программ развития и др.);

– технологии развития внутрифирменной коммуникации (кейс-метод, методы преодоления конфликтов и др.);

– поведенческие технологии и технологии личностного роста (коучинг-метод, консалтинг, тренинги, бизнес-треннинг и др.);

– технологии построения обучающейся организации (деловые, ролевые и имитационные игры, компьютерные технологии и др.) [177].

С. А. Моисеенко создана педагогическая модель внутрифирменного обучения специалистов вневедомственной охраны, которая включает этапы подготовки, соответствующие этапам воспитательно-образовательного процесса, проходящего в учебном центре и подразделениях МВД: базовый, многопрофильный и по должностному предназначению. Реализация данной модели основывалась на преемственности всех этапов, совершенствовании учебной деятельности обучающихся в направлено оптимизации учебных планов и программ подготовки, использовании передовых методов и форм обучения, интеграции дисциплин на базе единства решаемых задач, усилении практической направленности преподавания дисциплин с учетом решения конкретных профессиональных задач, организации

систематической и последовательной самостоятельной работы, максимальном использовании наставничества [112].

Одним из условий повышения квалификации работников в процессе корпоративного обучения, считает С. И. Инюшкина, является осуществление такого обучения на основе модели, обеспечивающей последовательную реализацию профессионально-модульного подхода в процессе профессионального образования. Каждый модуль модели корпоративного повышения квалификации отражает перечень знаний и умений, формируемых при помощи обучения, а также формы обучения [71].

Е. В. Анисимовым разработана оптимальная модель непрерывного профессионального обучения персонала, включающая: систему внутрифирменного трансферта знаний в системе обучения на уровне предприятия, основные положения ключевой компетентности персонала; организацию трех видов обучения: адаптационного (при приеме на работу), технологического (переподготовка на новые виды технологий), опережающего (при планировании карьеры сотрудника); выбор оптимальной формы обучения (как правило, с отрывом от производства, либо в виде внутрифирменной подготовки в нерабочее время); использование активных форм обучения (деловые игры, тренинги, «дни дублеров» и т.д.); адаптацию учебных программ профессионального обучения к целям и задачам данного предприятия с учетом его специфики [7].

Несколько иначе представляет практико-ориентированную модель повышения квалификации работников Е. И. Герасимов. Она состоит из трех циклов, представленных следующими компонентами: цикл R1 – определение актуальности содержания образовательных программ; участники программ; установление контактов и распространение опыта; энтузиазм и преданность делу; оценка эффективности обучения кадров; цикл R2 – способности к обучению; личные результаты; энтузиазм и преданность делу; цикл R3 – новые подходы к бизнесу; практические результаты; доверие руководства; энтузиазм и преданность делу; инвестиции в программы обучения [43].

Изучая управленческий аспект типологических моделей внутрифирменного профессионального образования, Е. Ю. Зиминой были типологизированны существующие модели внутрифирменного обучения:

– модель индивидуальной подготовки и переподготовки руководителей;

– модель корпоративного обучения менеджеров;

– модель обучающейся деловой организации.

В качестве методологического основания в проектировании развития внутрифирменного профессионального образования исследователь предлагает использовать принципы синергетики, поскольку именно они позволяют видеть мир и человека как сложные самоорганизующиеся системы, находящиеся в ситуации системно-целостного единства [61].

Анализ зарубежного опыта создания систем корпоративного обучения позволил Е. С. Малахову определить основные концептуальные подходы к реализации корпоративной образовательной практики, как за рубежом, так и в России. Им были определены модели, ориентированные на:

– адаптацию сотрудников в системе компании;

– обучение сотрудников бизнес-процессам;

– универсализацию работ и оказание услуг с учетом географической распространенности деятельности компании;

– формирование и укрепление корпоративной культуры (корпоративных норм, правил, традиций, этики) и т.д. [102].

Е. С. Малаховым сформулированы и аргументированы основные алгоритмизированные модели создания корпоративных университетов (КУ), наиболее эффективно отвечающих стратегическим целям компании:

– модель «Компания – КУ» предполагает наличие собственного учебного центра, как отдельного структурного и функционального подразделения компании, преимущественно стационарного;

– модель «Компания – мобильный КУ» предполагает, что корпоративное обучение сотрудников реализуется мобильной командой

тренеров, выезжающих на отдаленные территориальные подразделения компании;

– модель «Компания – ВУЗ» предполагает, что технологии, методики и процессы обучения сотрудников выбираются и реализуются высшим учебным заведением (или иным учебным центром) под заказ [102].

Первая модель наиболее эффективна в компаниях, которые могут реализовывать учебные программы централизованно. Вторая модель характерна для компаний с развитой филиальной сетью территориально удаленных друг от друга подразделений. Третья модель наименее финансово и организационно затратна.

Под моделью повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников для технологического производства мы понимаем определенную систему взаимоотношений между его субъектами: активными участниками процесса внутрифирменной профессиональной подготовки, влияющими на состояние развития профессионального образовательного пространства в организации (менеджер по обучению, обучающийся сотрудник и информационно-образовательная среда между ними), которая определяется целями и задачами технологического производства.

Проектируя модель повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников для технологического производства, мы пришли к мнению, что его структурные составляющие и их взаимодействие не задаются в готовом виде, а определяются, в первую очередь, через условия как необходимые предпосылки для дальнейшего развития процесса профессиональной подготовки работников внутри организации. Следовательно, необходимо выявить организационно-педагогические условия, способствующие повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников. Для этого нами были проанализированы исследования ряда ученых ([9], [13], [54], [69], [77], [98], [128], [187] и др.)

К числу основных методов внутрифирменного обучения в расширенном смысле А. В. Кирьянов относит инструктаж, ротацию, ученичество и наставничество, делегирование полномочий, метод усложняющих заданий, лекции, семинары, занятия по разбору практических ситуаций, деловые игры, самообучение, моделирование, психологические тренинги, корпоративные тренинги и др. Разработанная А. В. Кирьяновым четырех модульная технология создания и реализации внутрифирменного обучения сводит воедино методологию, содержание, технологию и методику обучения на предприятии [77].

Проведенное Ю. Л. Бадаевым исследование проблемы развития системы внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров показало, технология модульного обучения является наиболее оптимальной, так как ориентирована на индивидуальные особенности личности обучающегося, легко перестраивается в соответствии с изменениями требований к внутрифирменной системе подготовки [13].

Гибкость и деятельностный характер являются одними из основных характеристик модульного обучения. Гибкость связана с тем, что учебный процесс при этом выстраивается в соответствии с видоизменяющимися задачами подготовки, а образовательный маршрут, состоящий из набора модулей можно оперативно менять. Деятельностный характер проявляется в том, что программа повышения квалификации разрабатывается совместно преподавателем с обучающимся, выстраивается индивидуальный образовательный маршрут.

А. В. Акимовым проведен анализ современных методов внутрифирменного обучения в России и сделан вывод, что их спектр очень широк и многообразен [2]. В целом же эти методы могут быть сгруппированы в шесть основных форм обучения, выстроенных в достаточно стройную систему:

– самообучение;

– в процессе работы;

– очное или аудиторное;

– синхронизированное или дистанционное электронное;

– асинхронизированное электронное;

– смешанное [37].

Рассмотрим плюсы и минусы представленных форм (таблица 5).

Таблица 5 – Формы организации внутрифирменного обучения

Форма обучения	Преимущества	Недостатки
Самостоятельные занятия	Свобода выбора места и времени занятий, большой ассортимент предложений, низкая стоимость	Необходимо разрабатывать и проводить специальные мероприятия по повышению мотивации обучающегося
Обучение на рабочем месте	Сохраняет формальные и неформальные отношения, укрепляет командный дух, не требует выделения дополнительного рабочего времени	Требуется достаточное количество наставников и преподавателей, так как обучение преимущественно индивидуальное
Очные (аудиторные) занятия	Массовость обучения, живое общение	Необходимо собрать в одном месте всех сотрудников, которым необходимо обучение, должно быть достаточно времени на занятия, обучение зависит от

		качества подготовки преподавателя
Синхронизированное электронное обучение	Массовость обучения, возможность охвата удаленных филиалов, живое общение	Высокие требования к технической оснащенности, дорогостоящее оборудование, одновременный отрыв сотрудников от работы
Асинхронизированное электронное обучение	Свобода в выборе места и времени занятий, массовость стандартизированного обучения в короткие сроки, сокращение издержек по сравнению с аудиторными занятиями, возможность быстро вносить изменения и обновлять содержание программы, эффективный контроль хода и результатов обучения	Большие финансовые вложения на этапе внедрения, небольшой ассортимент готовых курсов
Смешанное обучение	Индивидуальный набор методов донесения и подачи материала	

К преимуществам самообучения можно отнести, прежде всего, свободу выбора места и времени занятий работником, однако существенным недостатком данной формы является то, что такое обучение требует высокой мотивации со стороны работника, что не всегда можно отметить, а потому требуется разрабатывать и проводить специальные мероприятия по повышению мотивации обучающегося. Значительными преимуществами обучения на рабочем месте является сохранность формальных и неформальных отношений. Такое обучение укрепляет командный дух, не требует выделения дополнительного рабочего времени. Однако, такое обучение нуждается в достаточном количестве преподавателей-наставников, так как происходит преимущественно в индивидуальной форме. При организации очного (аудиторного) обучения необходимо собрать в одном месте всех сотрудников, которым необходимо обучение, должно быть достаточно времени на занятия, кроме того, обучение зависит от качества подготовки преподавателя – это все относится к недостаткам данной формы образования. Синхронизированное электронное внутрифирменное обучение позволяет охватить большое количество обучающихся, даже отдаленных филиалов фирмы, установить с ними живое общение, однако такое обучение требует отличной технической оснащенности, как правило, дорогостоящим оборудованием, а также предполагает одновременный отрыв определенного количества сотрудников от работы. Среди преимуществ асинхронизированного электронного обучения, в отличие от синхронизированного, можно назвать свободу в выборе места и времени занятий. Смешанное обучение позволяет пользоваться индивидуальным набором методов донесения и подачи материала.

К числу важных моментов эффективной организации внутрифирменного обучения Д. А. Шендриков относит создание условий для приобретения определенных знаний сотрудниками в соответствии с их личными желаниями и нуждами, обеспечение как можно более широкого доступа слушателей к знаниям. Исследователем подчеркивается, что для

того, чтобы обучающиеся могли самостоятельно выбрать наиболее удобный способ получения знаний необходимо обеспечить достаточно широкий выбор содержания и форм обучения. А для того, чтобы удовлетворить любой познавательный интерес работников, необходимо обеспечить и большую гибкость форм внутрифирменного обучения [185].

С критикой существующих форм организации внутрифирменного профессионального образования выступает В. А. Саакова. Ею отмечается, что научно обоснованные подходы, сложившиеся к организации внутрифирменной профессиональной подготовки, не соответствуют потребностям современного рынка труда. В итоге, делает заключение исследователь, назрела потребность использовать иные, активные формы организации внутрифирменного обучения для выработки соответствующих профессиональных навыков, такие как семинары, тренинги и др. [139].

Достаточно информативна и интересна модель профессионального тренинга специалистов по сервису и туризму, разработанная В. А. Сааковой, с целью развития трудового потенциала у работников данной сферы. Основой модели профессионального тренинга специалистов по сервису и туризму является целостный педагогический процесс, состоящий из четырех компонентов, отражающих системные объекты, которые требуют педагогического управления: целевой компонент (определены цели профессионального тренинга); содержательный компонент (выявлены и проанализированы трудные ситуации жизнедеятельности специалистов по сервису и туризму); процессуальный компонент (представлен статической и динамической структурами педагогического процесса); результативный компонент (определены критерии и показатели деятельности специалистов по сервису и туризму) [139].

О необходимости создания новых форм организации внутрифирменного обучения заявляет и Ю. С. Зубов. Проведенное им исследование современных технологий, используемых в процессе внутрифирменной подготовки в книготорговой сфере выявило, что

наилучшим способом организации внутрифирменного обучения является конструирование специфических форм обучения, преимущественно комплексных, создаваемых применительно к конкретным нуждам книготорговых организаций. Исследователем установлено, что формы и содержание образовательных технологий, используемых для внутрифирменного обучения должны содержать теоретические знания по проблемам книготорговой отрасли, быть ориентированы на формирование профессиональных навыков, а также на личное и коммуникационное совершенствование специалиста. Поэтому, по мнению Ю. С. Зубова, основанием интегральных внутрифирменных программ должна являться многокомпонентная образовательная программа тренингового типа, имеющая выраженный психолого-коммуникативный акцент [64].

В основу модели многокомпонентной внутрифирменной образовательной программы тренингового типа, разработанной Ю. С. Зубовым [64], лег синтез традиционных (лекции, семинары, дискуссии и др.) и инновационных активных (деловые и ролевые игры, синектические и мозговые штурмы, метод конкретных ситуаций, коучинг и др.) методов обучения. Активные методы в сочетании с традиционными методами обучения содействовали активизации усвоения теоретического материала – от усвоения – к пониманию и к практическому применению.

В. И. Рулевский заключает, что методы внутрифирменного обучения необходимо выбирать с учетом того, какая компетентность подлежит развитию и углублению. Так для развития общих и профессиональных знаний исследователь рекомендует использовать лекции, интерактивное обучение и обучающее консультирование, презентации, конференции и семинары, дискуссии, обучение во внешних организациях по стандартным образовательным программам. Для формирования профессиональных, коммуникативных и управленческих навыков больше подходят такие методы, как ролевые, моделирующие, имитационные игры, обучение

работе в команде, анализ конкретных деловых ситуаций, мозговой штурм [136].

О тренинге как наиболее результативном из всех методов профессиональной подготовки, говорит и П. С. Федорова, объясняя это тем, что только эффективный тренинг способен дать человеку новые навыки. Тренинговые программы выполняют три основные функции:

– ликвидируют разрыв между навыками сотрудников и требованиями к должности;

– формируют корпоративную компетенцию работников;

– решают актуальные задачи компании [175].

Тренинг – это система воздействий, упражнений, направленных на формирование, развитие и коррекцию метапрофессиональных характеристик специалиста. Выбор типа тренинга, отмечает Э. Ф. Зеер, зависит от задачи работы с сотрудниками, профессиографической характеристики деятельности и личности специалистов, от их базового образования, ступени профессионализма. Сценарии тренинговых занятий, как правило, имеют единую модель. Благоприятные условия для работы группы создаются благодаря рефлексии, положительной эмоциональной атмосфере, снижающей психологическую напряженность, а также посредством овладения основными правилами поведения во время занятий. Результатами развивающих профессионально ориентированных тренингов и критериями их эффективности являются:

– повышение аутопсихологической, психологической и профессиональной компетентности;

– переход специалистов на новый уровень профессионализма;

– развитие готовности к самоизменению, саморазвитию и самореализации в области профессиональной деятельности;

– создание оптимистической профессиональной перспективы и овладение технологиями профессионального самосохранения;

– преодоление деструктивных профессиональных изменений и предупреждение потери смысла профессиональной жизни [60].

Разрабатывая методику внутрифирменной профессиональной подготовки персонала для нефтяной отрасли Республики Татарстан, С. Ф. Бродский учитывал, что профессиональные умения и навыки формируются у обучающихся на конкретных рабочих местах буровых установок, где будущие нефтяники проходят производственную практику. Но поскольку большинство технологических процессов непрерывно, а автоматические системы работают достаточно надежно, то обучающиеся чаще всего пассивно наблюдают за ходом технологического процесса. Поэтому исследователем было предложено при подготовке специалистов предприятий бурения и ремонта скважин использовать компьютерные тренажеры, которые должны отвечать определенным педагогическим требованиям. Во-первых, тренажер должен обеспечивать формирование у работников сложных производственных умений, так как именно они приобретают большое значение в связи с техническим перевооружением нефтяной отрасли. Во-вторых, тренажер должен предоставлять обучающемуся возможность контролировать себя в процессе обучения (констатирующий самоконтроль) и контролировать результаты своих действий (корригирующий самоконтроль) по трем основным показателям: верной последовательности и точному способу выполнения трудовых операций и их отдельных элементов; соответствию оперативного образа осуществляемой операции мысленному образу операции, предусмотренной технологическим регламентом; затраченному времени. В-третьих, обучение на тренажере должно обеспечивать обучающемуся постепенный переход от менее сложных действий к более сложным, от одних форм самоконтроля к другим. В-четвертых, формируемые на тренажере навыки, должны по своему психологическому строению соответствовать настоящим рабочим навыкам [31].

Тренажеры, по мнению С. Ф. Бродского, не могут обеспечить достижения всех конечных целей деятельности обучающегося, но они призваны стать обязательным этапом, обеспечивающим эффективный переход от теории к практике в производственных условиях [32].

Вызывают определенный интерес работы, связанные с определением структуры и содержания программ внутрифирменного профессионального образования. Рассмотрим некоторые из них.

Исследователем Е. Н. Дубиненковой предложен модульный подход к внутрифирменному обучению, что позволяет иметь конкретный результат образовательной деятельности на каждом этапе реализации обучения. Каждый модуль при этом имеет собственные методы, отвечающие технологическим задачам. Так проблемно-целевой модуль, включающий следующие задачи: анализ проблем и особенностей организационной культуры предприятия, выяснение потребностей, постановка образовательных задач, выделение субъектов внутрифирменного обучения предусматривает использование таких методов как анкетирование, интервьюирование, проблемно-целевой семинар. Определение правовых, экономических, социально-психологических и организационных (планы, программы, рабочие тетради, пособия) основ взаимодействия психолога-консультанта и обучающихся организации происходит через консультирование (организационно-программный модуль). Достижение образовательных задач, связанных с повышением компетентности и изменением отношений реализуется через активные формы социально-психологического обучения и создание программ профессионально-личностного роста (исполнительский модуль). Оценка эффективности результатов обучения реализуется через написание и обсуждение отчетов, проведение круглых столов, консультирование (рефлексивно-оценочный модуль) [53].

Д. Г. Мирошиным проведен анализ работ российских и зарубежных исследователей в ходе которого было установлено, что сущность

модульного обучения можно рассматривать как обучение деятельности путем последовательного выполнения элементов этой деятельности. В ходе изучения особенностей модульного обучения и возможностей его для подготовки персонала в условиях реальной профессиональной деятельности, исследователь пришел к заключению о целесообразности его использования и в условиях учебных центров предприятий для подготовки рабочих кадров. В основу содержания обучения была положена модель профессиональной компетенции. Основанием для наполнения содержания автономных модульных блоков, которые включали пакеты учебных элементов, явились выделенные ключевые компетенции и метапрофессиональные качества личности [110].

Программа внутрифирменного профессионального образования, отмечает Ю. В. Всемирнова, может быть эффективной если строиться на основе результатов всесторонней диагностики работников и организации. Программа должна быть направлена на: повышение профессиональной компетентности; формирование позитивной мотивации к профессиональной деятельности; оптимизация организационных условий работы [40]. П. А. Трифонова дополняет, что разработка программы внутрифирменного обучения в рамках процессно-компетентностного подхода должна по своей сути учитывать характеристики взрослых как учащихся, среди которых важное значение имеют: восприятие себя, практический опыт, готовность к обучению, осознание возможностей практического применения изучаемого материала для решения своих актуальных практических задач. Следовательно, роль преподавателя должна заключаться в поддержке самостоятельности и самоуправления обучающихся, а также в создании необходимых условий их саморазвития [165].

С. А. Балунова отмечает, что профессиональное образование должно проходить в информационно-образовательной среде, потому что она вариативна, а это позволяет каждому обучающемуся построить свою индивидуальную образовательную траекторию в освоении профессии [16]. О

предоставлении возможности каждому обучающемуся получать профессиональную подготовку по индивидуальному маршруту говорит и Ю. Л. Бадаев. При этом важно, что обучающемуся предоставляется возможность выбора скорости продвижения по образовательному маршруту, обеспечивается преемственность образовательных программ и их взаимосвязь с профессиональными функциями работника. Основными организационно-педагогическими условиями эффективной деятельности внутрифирменного профессионального образования являются подготовка работников в соответствии с данными о перспективных направлениях развития профессии и разработка образовательных маршрутов на основе изучения динамики развития самой организации, предприятия, фирмы [13].

Очень близки нам, разработанные В. К. Воробьевым, научно обоснованные организационно-педагогические условия внутрифирменного обучения, обеспечивающие развитие профессиональной компетентности персонала газовых служб:

– внутрифирменное обучение предусматривает как профессиональный, так и личностный рост каждого работника, мотивацию корпоративного успеха и снижение аварийности эксплуатации газораспределительных систем;

– критериями эффективности внутрифирменного обучения являются снижение рисков аварий, уменьшение количества инцидентов на объектах обслуживания, снижение количества жалоб и претензий со стороны потребителей; повышение уровня удовлетворенности персонала результатами своего труда, профессиональный рост персонала;

– учебно-методический комплекс внутрифирменного обучения основан на системе карт компетенций и включает производственные ситуации и задания, актуализирующие профессиональный опыт, специфику региональных газовых служб и осознание профессионально-личностных и корпоративных ценностей;

– повышение квалификации производственников-преподавателей учебных центров газовой службы обеспечивается в корпоративной образовательной среде «университет-производство» и ориентировано на развитие профессиональной компетентности персонала по критерию безаварийного устойчивого функционирования газовых служб [39].

Важную роль в менеджменте организации играет система управления качеством. Выделяют три основные стадии разработки и внедрения систем управления качеством:

– первая стадия – проводится диагностический аудит компании с целью определения тех областей, в которых уже имеется соответствие требованиям стандарта ИСО 9001 : 2008 и наоборот, те, где требуется разработка и внедрение. На основании этих данных определяется объем работ, который предстоит выполнить для того, чтобы получить работающую систему менеджмента качества;

– вторая стадия – реализация проекта по разработке и внедрению системы управления качеством;

– третья стадия – собственно сертификация по стандарту ИСО.

Л. С. Панькова отмечает, что система менеджмента качества образования, основанная на процессном подходе к управлению, позволяет добиваться постоянного совершенствования процесса подготовки квалифицированных специалистов, достигать современного уровня их профессиональных компетенций посредством обеспечения качества образовательного процесса, на основе интеграции научно-методического, кадрового, материального, информационного и финансового потенциалов образовательного учреждения. Однако, как замечает исследователь, процесс создания системы менеджмента качества образования в российских образовательных организациях происходит очень медленно, что не соответствует возрастающим потребностям рынка труда и сдерживает процесс сертификации образовательных услуг [125].

Среди основных проблем затрудняющих внедрение системы менеджмента качества образования исследователи называют:

- отсутствие интегрированных образовательных программ;
- несовершенство внутренней организационной структуры учебного процесса;
- самоизоляция педагогических работников и отдельных подразделений образовательной организации;
- недостаточная научно-методическая подготовка преподавателей;
- отсутствие опыта в области теории управления качеством;
- недооценка педагогической пользы от внедрения систем менеджмента качества образования.

Таким образом, теоретическое исследование, проведенное на основе анализа ряда научных работ, показало, что повышению качества внутрифирменного профессионального образования работников технологического производства, способствуют такие организационно-педагогические условия, как

– определение содержания программ обучения на основе модульного подхода, отражающее конкретные нужды технологического производства и обеспечивающее работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний;

– применение практико-ориентированного обучения с использованием тренажеров и образовательной программы тренингового типа, интегрирующей элементы иных образовательных методов;

– проведение систематической работы по повышению квалификации сотрудников корпоративного образовательного центра;

– разработка и внедрение в деятельность корпоративного образовательного центра системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008.

Выводы по первой главе

Анализ литературы по исследуемой проблеме позволил сделать определенные выводы.

Основными факторами, влияющими на необходимость внутрифирменного обучения являются: бурный технологический прогресс, следствием которого является активное внедрение новой техники и технологий, что влечет за собой отмирание или изменение некоторых видов работ и как следствие необходимость изменения квалификации работника; рыночные отношения с высоким уровнем соревновательности, отдающие пальму первенства тем организациям, которые имеют современную систему внутрифирменной подготовки.

Внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства есть управляемая система, включающая все виды обучения, предоставляемые организацией для подготовки и повышения квалификации сотрудников данного производства (производственный компонент), которая организуется на базе корпоративного образовательного центра с привлечением собственных и внешних средств (финансовый компонент), строится с учетом проблем, характерных для технологического производства, а именно высокой степени автоматизации и механизации, бесперебойности технологических процессов, а также ориентированная, как на обеспечение конкурентоспособности самого работника, так и на потребности организации, на достижение поставленных перед ней целей (общественно-значимый компонент).

Содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологических производств определяется нормативными документами (стандарт, типовой учебный план) и направлено на формирование у работников компетенций, востребованных в конкретных условиях, характерных для технологического производства, а именно

высокого уровня автоматизации и механизации, непрерывности технологических процессов.

Выделенным компонентам внутрифирменной профессиональной подготовки соответствуют определенные критерии, позволяющие всесторонне оценить внутрифирменную профессиональную подготовку работников технологического производства с позиций повышения её качества, – социальный, когнитивный, деятельностный и рефлексивный.

Показателем социального критерия является удовлетворенность предприятия-заказчика качеством подготовки работника. Показателем когнитивного критерия является степень усвоения учебного материала работником. Показателями деятельностного критерия являются результативность процесса проектирования, разработки и реализации образовательных программ. Значимыми показателями рефлексивного критерия являются удовлетворенность работника качеством и условиями профессиональной подготовки.

Повышению качества внутрифирменного профессионального образования работников технологического производства способствуют такие организационно-педагогические условия, как определение содержания программ обучения на основе модульного подхода, отражающее конкретные нужды технологического производства и обеспечивающее работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний; применение практико-ориентированного обучения с использованием тренажеров и образовательной программы тренингового типа, интегрирующей элементы иных образовательных методов; проведение систематической работы по повышению квалификации сотрудников корпоративного образовательного центра; разработка и внедрение в деятельность корпоративного образовательного центра системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОИЗВОДСТВА

2.1. Реализация организационно-педагогических условий повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства

Опытно-экспериментальная работа по совершенствованию качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства осуществлялась на базе Негосударственного образовательного учреждения «Центр подготовки кадров – Татнефть» (г. Альметьевск) с 2011 года по 2013 год.

Данное образовательное учреждение с момента своего зарождения развивалось в системе нефтяной отрасли и выступало базой для внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Центр подготовки кадров «Татнефть» является одним из основных объектов научно-образовательного кластера успешно действующего под эгидой «Татнефти». Задача кластера – целевая подготовка кадров для нефтегазовой отрасли. Основными объектами этого кластера помимо Центра являются: Лениногорский нефтяной и Альметьевский политехнический техникумы, учебный полигон НГДУ «Елховнефть», Альметьевский государственный нефтяной институт. Сложившийся кластер благодаря постановлению правительства Республики Татарстан получил юридический статус.

Перед компанией «Татнефть» стоят серьезные задачи по инновационному прорыву в ряде стратегических направлений, поэтому ей требуются высококлассные специалисты с качественно новым уровнем

знаний. Ведь нефтяная отрасль, как известно, это один из высокотехнологичных, наукоемких секторов экономики. Поэтому кадровому вопросу компания всегда уделяет самое пристальное внимание.

Под эгидой «Татнефти» успешно действует интегрированная система непрерывного профобразования с участием Альметьевского государственного нефтяного института и техникумов. Компания выделяет значительные средства на укрепление их материальной базы, открывает в них базовые кафедры, оснащает лаборатории. Студенты проходят в нефтяной компании практику, а преподаватели стажируются в ней. Потребности же в рабочих специальностях покрываются благодаря Центру подготовки кадров «Татнефть». Ведущие специалисты компании «Татнефть» преподают специальные дисциплины и участвуют в работе государственных аттестационных комиссий, принимают участие в формировании и оснащении программ обучения.

Важную роль в обучении и повышении квалификации играет Центр подготовки кадров «Татнефть». Он имеет 8 филиалов на территории деятельности компании и обладает современной материально-технической базой и богатейшим опытом обучения. Его основные задачи – подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих и специалистов. Учреждение имеет лицензию на право осуществления образовательной деятельности по более чем 200 профессиям. Практически вся потребность предприятий компании «Татнефть» в подготовке рабочих кадров закрывается за счет Центра.

Свою историю Центр подготовки кадров «Татнефть» ведет с середины XX века. На основании Постановления Совета Министров СССР № 2637 от 9 декабря 1946 г. была образована «Школа буровых мастеров, бурильщиков и дизелистов» как подразделение треста «Волгодонразведка» (затем объединения «Саратовнефть») в г. Пугачеве Саратовской области. В связи с открытием крупных месторождений в Татарстане, возникла потребность в рабочих кадрах, по приказу Министерства Нефтяной промышленности СССР

№ 1186 от 27 июля 1951 года, Школа буровых кадров была передана объединению «Татнефть» вместе с преподавателями, оборудованием и даже курсантами. Сначала школа располагалась в окрестностях г. Бугульмы, а 30 августа 1952 года перебазировалась в г. Альметьевск. Основной задачей школы была подготовка и переподготовка буровых кадров.

Постепенно увеличивалось количество профессий и направлений обучения, поэтому в 1995 году Школа буровых кадров была переименована в Центр подготовки кадров. С 1 января 2000 года Центр подготовки кадров был передан НГДУ «Елховнефть».

1 октября 2006 года создано Негосударственное образовательное учреждение «Центр подготовки кадров – Татнефть». В НОУ «ЦПК–Татнефть» вошли все учебно-курсовые комбинаты ОАО «Татнефть», которые были преобразованы в филиалы:

- Азнакаевский,
- Бавлинский,
- Бугульминский,
- Джалильский,
- Елабужский,
- Лениногорский,
- Мактаминский,
- Нурлатский.

«Центр подготовки кадров – Татнефть» (НОУ «ЦПК–Татнефть») осуществляет подготовку, переподготовку и повышение квалификации рабочих кадров нефтедобывающей и перерабатывающей отрасли, строительства, транспорта и других отраслей народного хозяйства; подготовку руководителей и специалистов организаций по промышленной, энергетической, радиационной безопасности, охране труда, гигиене труда и промышленной санитарии. Обучение осуществляется по 225 профессиям и

направлениям в НОУ «ЦПК-Татнефть» г. Альметьевск и дополнительно по 82 – в его филиалах.

Созданный на базе НОУ «ЦПК-Татнефть» Центр специальной подготовки проводит специальную подготовку персонала сварочного производства к аттестации. В НОУ «ЦПК-Татнефть» работает аккредитованная лаборатория физико-механических испытаний, которая проводит испытания контрольных сварных соединений и материалов.

География деятельности НОУ «ЦПК-Татнефть» охватывает юго-восток Татарстана, что позволяет максимально обеспечить потребность промышленных предприятий региона в квалифицированных кадрах.

Основными заказчиками образовательных услуг НОУ «ЦПК–Татнефть» являются предприятия группы компаний ОАО «Татнефть». Кроме этого, услугами учреждения пользуются многие крупные предприятия, зарубежные компании, физические лица: Управление по реализации нефти и нефтепродуктов, Институт «ТатНИПИнефь», ТГРУ, Бугульминский механический завод, Управление «Татнефтегазпереработка», Инженерный центр, НИС, Управление «Татнефтеснаб», Управление по арендным отношениям, Автотранспортное предприятие (АТП), Управление по реализации проектов строительства, ОАО «ТАНЕКО», УК ООО «Татнефть-Нефтехим», ООО «Нижнекамская ТЭЦ», ООО «ЛУТР», ООО «УПТЖ для ППД», ООО «УК «Татбурнефть», ООО ЧОП «Татнефть-Охрана», ООО «Татнефть-АЗС Центр», ООО «Татнефть-Транс», ООО УК «Татнефть-Энергосервис», УК ООО «ТМС Групп», ООО УК «Главнефтегазстройсервис», ООО «Татнефть-РемСервис», ООО УК «Татнефть - ТрансСервис», ООО УК «Система-Сервис», ООО «Татинтек», ООО «УК «Татспецтранспорт», ООО «ТНГ-групп», ОАО «Шешмаойл», АГНИ, ФГОУ СПО «Октябрьский нефтяной колледж им.М.И. Кувыкина», ООО «Татнефтедор», ОАО «Татнефтепром», ОАО «Татнефтеотдача», ОАО «Булгарнефть», ЗАО «Троцкнефть», ОАО «Меллянефть», ОАО «Иделойл», ОАО «Татнефтепром-Зюзеевнефть», Государственное бюджетное

учреждение «Центр занятости населения» (районные центры Юго-Востока Республики Татарстан), ОАО «СМП-нефтегаз», АО «РД «КазМунайГаз» (Казахстан), ГК «Туркменнефть» (Туркменистан).

В целях совершенствования процесса подготовки работников технологического производства, особое внимание было уделено определению содержания программ обучения на основе модульного подхода, отражающего конкретные нужды технологического производства и обеспечивающего работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний.

С целью расширения перечня образовательных программ и получения лицензии в 2011 году было подготовлено и отправлено по предприятиям письмо для изучения потребности в новых профессиях и направлениях. Получен ответ от 23 предприятий. Заявлена потребность в 20 направлениях. Учебной частью и методической службой была проведена работа по изучению востребованности профессий для рассмотрения необходимости и целесообразности получения лицензии. Был определен перечень профессий для лицензирования:

- «Оператор хлораторной установки»;
- «Слесарь по ремонту и обслуживанию перегрузочных машин»;
- «Машинист планировщика»;
- «Электромонтер-линейщик по монтажу воздушных линий высокого напряжения и контактной сети»;
- «Комплектовщик изделий и инструментов»;
- «Мойщик-сушильщик металла»;
- «Испытатель электрических машин, приборов и аппаратов»;
- «Пропитчик электротехнических изделий»;
- «Оператор пульта управления в производстве стеновых изделий»;
- «Прессовщик стеновых изделий»;
- «Сушильщик изделий».

Для выявления потребностей потребителей и составления графика

обучения на 2012 год группе компаний ОАО «Татнефть» и сторонним предприятиям было разослано письмо с перечнем образовательных программ, по которым НОУ «ЦПК-Татнефть» проводит обучение. В ответ на письмо от предприятий было получено 48 заявок. Заявки были обработаны и составлен график обучения НОУ «ЦПК-Татнефть» (г.Альметьевск) на 2012 год. Такая же работа была проведена и в 2013 году.

С целью удовлетворенности потребителей-заказчиков НОУ «ЦПК-Татнефть» совместно с производственными подразделениями разрабатывались комплексные программы подготовки кадров по различным направлениям с учетом применяемой на производстве технологии и требуемой квалификации работников для решения производственных задач.

Для своевременного выявления спроса потребителя и создания новых образовательных услуг в НОУ «ЦПК-Татнефть» (г.Альметьевск) и 8 его филиалах ежегодно проводился опрос (анкетирование) потенциальных потребителей. Для нас было важно узнать как попадают в наш Центр обучающиеся, для чего им необходимо получить профессиональную подготовку и что является для них важным при принятии решения об обучении.

Так, в 2011 году было опрошено 1987 человек, интересующихся деятельностью Центра или желающих поступить на обучение. В 2012 году – 1786, в 2013 году – 1631. Результаты анкетирования представлены в таблице 6.

По результатам анкетирования каждый год проводился анализ.

Сравнение по трем годам показывает, что проводимая Центром маркетинговая работа с предприятиями дает положительный эффект, так от из в года в год увеличивается число обучающихся, направленных в Центр с места работы: с 60,1% в 2011 году до 67,0% в 2013 году.

Таблица 6 – Результаты анкетирования, проведенного перед началом обучения

Вопрос	Вариант ответа	2011 г.		2012 г.		2013 г. 1631	
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
1. Откуда вы узнали о нас?	СМИ	297	15,0	196	11,0	163	10,0
	от друзей, родителей, знакомых	416	20,9	393	22,0	310	19,0
	по направлению с места работы	1194	60,1	1125	63,0	1093	67,0
	другое	80	4,0	72	4,0	65	4,0
2. Цель обучения?	получение профессии	925	46,6	875	49,0	751	46,0
	повышение квалификации	551	27,7	518	29,0	440	27,0
	истек срок действия имеющегося свидетельства, удостоверения	511	25,7	393	22,0	440	27,0
	занятие независимой предприниматель-ской деятельностью	0	0	0	0	0	0
3. Что для Вас важно при принятии решения об обучении?	знания	1012	50,9	964	54,0	880	54,0
	возможность приобретения практических навыков	396	19,9	393	22,0	408	25,0
	стоимость обучения	180	9,1	125	7,0	82	5,0
	срок обучения	201	10,1	161	9,0	65	4,0
	престижность учебного заведения	198	10,0	143	8,0	196	12,0

Число учащихся, указавших целью обучения получение профессии равно 46,6% в 2011 году, 49% в 2012 году и 46,0 в 2013 году. Именно эти учащиеся, впервые получающие профессию, составляют основную массу обучающихся в Центре. Остальные две категории обучающихся примерно одинакового количества это те, кто повышает свою квалификацию, и те, кто обучается в связи с истекшим сроком действия документов, дающих право работать по той или иной профессии.

По степени важности при принятии решения об обучении больше половину опрошенных отметили получение знаний (50,9% в 2011 году, 54,0% в 2012 и 2013 годых). Возможность приобретения практических навыков привлекает в меньшей степени, этот фактор отметили как «важный» только 19,9% обучающихся в 2011 году. Правда следует отметить, что к 2013 году число отметивших этот фактор возросло до 25%. Радует, что увеличивается количество учащихся, для которых при принятии решения об обучении важна престижность учебного заведения. В 2013 году таких обучающихся уже стало 12%. Этот факт говорит о том, что у Центра складывается положительный имидж, что очень важно в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг.

Для своевременной корректировки соотношения теории и практики в обучении регулярно проводился опрос обучающихся в Центре (таблица 7).

Таблица 7 – Результаты опроса обучающихся

	Ответы	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Каково соотношение теории и практики?	много теории, мало практики	6,0 %	7,4 %	5%
	мало теории, много практики	2,7 %	3,2 %	4%
	оптимальное соотношение	91,3 %	89,4%	91%

Подавляющее большинство опрошенных (91,3% в 2011 году, 89,4% в 2012 году и 91,0% в 2013 году) считают, что соотношение теории и практики в обучении, организуемом в Центре, оптимальное.

От учащихся поступали предложения по улучшению обучения и замечания по содержанию курса, которые сразу же брались под контроль и своевременно устранялись. В таблице 8 приведён пример только некоторой части проведенной работы по устранению замечаний и реализации предложений обучающихся.

Таблица 8 – Замечания и предложения обучающихся по совершенствованию процесса обучения

Курс обучения	Замечания и предложения	Пути решения
«Тракторист-машинист (тракторист) самоходных машин» категории А	1. Отсутствие наглядного материала и учебных пособий 2. В начале курса желательно визуально ознакомиться с внедорожным мотосредством «Буран»	1. Проведена работа по приобретению учебных и наглядных пособий по данной теме. 2. На первых занятиях проводилось визуальное ознакомление с «Бураном
«Стропальщик»	Малое количество видеоматериалов по данной профессии	Подана заявка о необходимости закупки видеоматериалов и стационарного проектора в учебный кабинет
«Специальная подготовка	1. Следует добавить количество часов прак-	Обучение по данному курсу проводится по

специалистов сварочного произ-водства на 2-3 уровень»	тических занятий 2. Недостаточная продолжительность обучения	программе, составленной и утвержденной НАКСом г.Москва. НОУ «ЦПК-Татнефть» не может изменить сроки обучения
«Помощник бурильщика ЭРБС»	1. Отсутствие занятий на полигоне 2. Желательна экскурсия на буровую до производственной практики	1. Занятия на полигоне проведены в соответствии с учебной программой 2. Проведена экскурсия на буровую
«Машинист буровой установки на нефть и газ»	Устаревшая литература и недостаточное количество материалов по данной профессии	В качестве внештатного преподавателя приглашался специалист из ООО «Бурение». Им подготовлен учебный материал по курсу спецтехнологии. Заказана новая литература по данному курсу
«Электросварщик ручной сварки»	Желательно увеличить количество практических занятий	Изменено количество часов производственного обучения в мастерских и на полигоне
«Машинист подъемника»	Проводить больше занятий на полигоне	
«Газоанализаторщик»	Установить кондиционер в компьютерном классе	Данное требование удовлетворено

«Оператор пульта управления в добыче нефти и газа»	Установить демонстрационную версию программного обеспечения информационной системы «АРМИТС»	Установлен программный комплекс «ПРОТОК»
«Слесарь по ремонту технологических установок»	Отсутствие в библиотеке конкретного учебного пособия по профессии	Предоставлен перечень литературы, в которой содержится информация по профессии
«Аппаратчик ХВО»	Рассмотреть возможность проведения лабораторных работ по работе с реактивами	Предусмотрены в учебном плане часы для проведения лабораторных работ по работе с реактивами
«Обслуживание дизельных генерато-ров при проведении технологий по повы-шению нефтеотдачи пластов»	Отсутствие наглядных пособий и видеоматериалов по курсу	Проработан вопрос по приобретению наглядного материала для обучения

Учебный процесс в НОУ «ЦПК-Татнефть» был нами построен в три этапа. Первый этап – теоретическое обучение, второй – производственное обучение, третий этап – производственная практика. Первый и второй этапы проводились в учебных классах, мастерских и лабораториях НОУ «ЦПК-Татнефть», третий этап – на предприятиях.

НОУ «ЦПК-Татнефть» располагает 12 учебно-лабораторными и административными зданиями, общей площадью 5340,4 м^2. Учебные

помещения оснащены наглядными пособиями, натуральными образцами оборудования и инструментов, современными средствами обучения.

Производственное обучение проводится в учебно-производственных мастерских, площадь которых составляет 1541,1 м^2, и на учебных полигонах (общая площадь учебного полигона г. Альметьевска составляет 27186,4 м^2), оснащенных современным оборудованием.

В НОУ «ЦПК-Татнефть» создана современная материально-техническая база для проведения производственного обучения. Для отработки практических навыков обучающихся оборудованы учебные мастерские и учебные полигоны. В учебных мастерских есть лаборатория химического анализа, лаборатория физико-механических испытаний, сварочные мастерские (на 11 электросварочных постов, 2 газосварочных поста, 2 поста газорезчика).

Учебные полигоны НОУ «ЦПК-Татнефть» оснащены действующим оборудованием:

• буровая установка БУ 1600/100,

• подъемники УПА 60, АПРС-40,

• агрегаты ЦА-320, ППДУ,

• устьевые арматуры СУСГ,

• 2 насоса для ППД ЦНС 180х1050,

• 3 насоса типа ЦНС 60х132,

• 3 устьевые арматуры нагнетательных скважин,

• 2 станка-качалки типа СКР 4 и СКД 4,

• цепной привод ПЦ 60-18-3-05/2,

• ГЗУ «Спутник А-40», ГЗУ «Дельта»,

• автокран КС-35715-10,

• кран-манипулятор ИФ-300С,

• кран-трубоукладчик ТГ-10.

Для обучения электротехнического персонала имеется полигон в виде типовой учебной подстанции 35/6 кВ; для теплотехнического персонала -

учебная котельная установка с паровым котлом Е-1/0,9 с автоматизированным узлом распределения и учета тепловой энергии.

В НОУ «ЦПК–Татнефть» есть технические библиотеки, книжный фонд которых составляет более 30,2 тысяч экземпляров.

Следует отметить, что применение преподавательским составом НОУ «ЦПК-Татнефть» современных технических средств обучения при подготовке рабочих и специалистов, применение знаний современных технологий используемых на производстве позволяет улучшить качество предоставляемых услуг. С этой целью только за период 2011 года были приобретены и используются в процессе обучения 20 интерактивных досок, 12 ноутбуков, 20 компьютеров. В двух компьютерных классах были обновлены персональные компьютеры в количестве 18 шт. Дополнительно оборудован компьютерный класс на 10 компьютеров. Были приобретены: газоанализатор, сигнализатор, тренажер-имитатор бурения, лаборатория буровых растворов, снегоход «Буран АН», сварочный аппарат «Форсаж», комплекс оборудования для механизированной сварки и многое другое. Периодически проводились обновления установленных учебных курсов.

Процесс реализации образовательных программ в части прохождения производственной практики обучающимися передан на осуществление сторонним организациям (предприятиям) и является аутсорсинговым процессом. Заключение договора на производственное обучение с предприятиями осуществлялось на основании отбора и оценки предприятий по следующим критериям:

- соответствие специализации предприятия направлениям профессиональной подготовки;
- наличие опыта проведения производственного обучения;
- наличие технических устройств (оборудования, машин, механизмов) и инструментов, необходимых для производственного обучения;

– наличие высококвалифицированных рабочих - потенциальных наставников.

Результаты оценки были занесены в протокол оценки предприятия и определена возможность заключения договора. Всего между НОУ «ЦПК-Татнефть» и предприятиями за три года было заключено 235 договоров на производственное обучение учащихся.

Одним из важных факторов повышения качества профессиональной подготовки является его практико-ориентированная направленность, а для этого сами мастера производственного обучения должны владеть современными производственными технологиями. Поэтому стали традиционными стажировки мастеров производственного обучения на предприятиях. Ежегодно более 20 мастеров производственного обучения проходили стажировки на предприятиях.

В 2011 году было организовано внутрифирменное обучение 21 работника на курсах «Проектирование педагогической технологии модульно-компетентностного обучения» и дальнейшее внедрении данной технологии в обучение. Итогом такой работы явилась разработка в 2011 году 12 модульных курсов, в 2012 г. – 6. В 2013 г. подготовлено 3 модуля мастерами производственного обучения:

– модуль М3 «Трубопроводы и трубопроводная арматура»;

– модуль М3 «Технологический процесс обезвоживания, обессоливания и стабилизации нефти» модульной программы «Оператор обезвоживающей и обессоливающей установки»;

– модуль М1 «Трубопроводы пара и горячей воды, их техническое освидетельствование и диагностирование» модульной программы «Персонал, обслуживающий трубопроводы пара».

Охарактеризуем в качестве примера одну из разработанных модульных программ «Слесарное дело» (приложение А). Данный модуль рассматривается как самостоятельный раздел при обучении учащихся по профессии «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике».

Изучение данного модуля позволит учащимся овладеть знаниями по видам слесарной обработки, инструментам, вспомогательному оборудованию и средствам малой механизации. Модуль позволяет выявить у учащихся способность определять последовательность действий при выполнении слесарных работ, а также причин и способов устранения дефектов.

Для изучения данного модуля к учащемуся предъявляются следующие требования:

- возраст не моложе 18 лет на момент окончания изучения модульного курса;
- полное среднее образование;
- медицинский допуск к профессии;
- знание учебного материала общетехнических дисциплин по профессии «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике»

Структура модуля содержит 4 результата.

Результат 1 – является вводным для данного модуля и классифицирует виды операций, измерительный инструмент, ручной инструмент и вспомогательное оборудование используемые при выполнении слесарных работ.

Результат 2 – определяет требования безопасности при проведении слесарной обработки.

Результат 3 – описывает порядок действий при выполнении слесарных работ.

Результат 4 – описывает возможные дефекты при слесарной обработке и способы их устранения.

После изучения данного модуля учащийся должен знать:

- виды и назначение операций при слесарной обработке;
- назначение инструментов, дополнительного оборудования и средств малой механизации при проведении слесарных работ;

– последовательность безопасных приемов работ при слесарной обработке;

– причины и способы устранения дефектов при слесарной обработке.

Для достижения результатов рекомендуется использовать следующие формы работы с учащимися: индивидуальная работа, самостоятельная работа учащихся, групповая работа; наглядные и технические средства обучения: презентационный материал, видеофильмы, ноутбук, проектор, экран, натуральные образцы.

Все результаты должны быть надежно оценены. Учащийся должен быть проинформирован о заданиях, которые повлияют на текущую оценку. Любые неудовлетворительные аспекты деятельности обсуждать с учащимися по мере их возникновения. Приемлемой деятельностью в модуле считается удовлетворительная оценка каждого результата.

В течение 2011-2012 г.г. преподавателями и мастерами производственного обучения было разработано 440 учебно-методических материалов. Большой объем проделанной работы был обусловлен взятием под управление имеющихся у преподавателей собранных, наработанных учебных материалов. В 2013 г. согласованы и утверждены учебно-методические материалы (творческие разработки) в количестве 12 штук подготовленные мастерами производственного обучения центра:

–«Производство ингибиторов коррозии и деэмульгаторов, описание технологических схем производства на базе ООО «Татнефть-ХимСервис»;

–«Технология сварки узлов металлоконструкций»;

–«Перевозка опасных грузов. 1 класс - взрывчатые вещества и материалы»;

–«Учебный видеокомплекс. Анализ нефти»;

–«Мультифазные насосы»;

–«Процесс резания металла»;

–«Учебный фильм – Хроматографический анализ»;

–«Кузнечные работы»;

–«Новые технологии и оборудование, используемое при строительстве нефтяных и газовых скважин»;

–«Защита нефтегазопромыслового оборудования от коррозии»;

–«Сварочные полуавтоматы для сварки в среде защитных газов»;

–«Лекционный материал для подготовки оперативно-ремонтного персонала по тепловым энергоустановкам».

Данные творческие разработки используются мастерами производственного обучения в виде учебного лекционного материала, презентаций, раздаточного материала, видеофильма в образовательном процессе.

Широкое применение новых технологий в учебном процессе позволяет формировать всесторонне развитого специалиста, способного адаптироваться к современным условиям производства.

Для обучения по рабочим профессиям в НОУ «ЦПК-Татнефть» были использованы компьютеризованные тренажеры-имитаторы. Тренажеры, оснащенные «натуральными» пультами и постами управления современных производственных процессов, звуковым сопровождением процессов, позволяли создать у обучаемых психомоторные навыки выполнения технологических процессов. Параметры и ход процессов отображались на мониторе, что позволяло мастеру производственного обучения следить за правильностью выполнения учащимся поставленной задачи.

Распространение получили компьютерные программы-симуляторы, которые позволяли учащимся освоить основные процессы работы, ознакомится с приборами контроля основных параметров процесса. Данные программы способствуют приобретению слушателями навыков в чтении принципиальных и технологических схем оборудования, поэтапной отработке основных действий. При работе мастер производственного обучения мог задать аварийную ситуацию, чтобы совместно с учащимися отработать комплекс мер по предотвращению аварии.

С целью улучшения качества предоставляемых услуг в процессе обучения использовались тренинги:

− с разбором ситуаций по безопасному ведению работ,

− на способность выполнять те или иные работы по изучаемым профессиям (направлениям),

− отработки практических навыков при обучении оказанию первой помощи. Для этого были закуплены современные тренажеры сердечно-легочной реанимации «Александр» в количестве 5 шт.

Методическую помощь преподавателям и мастерам производственного обучения Центра в организации производственного обучения на тренажере-имитаторе оказывало учебное пособие подготовленное автором данного исследования совместно с С. Ф. Бродским «Производственное обучение персонала в условиях внутрифирменного образования». Учебное пособие написано на материале опыта производственного обучения персонала в Центре подготовки кадров НГДУ «Елховнефть» ОАО «Татнефть».

Большое внимание нами было уделено и подбору кадров, так как именно от педагогов зависит в большей степени качество профессиональной подготовки работников технологического производства.

В штате НОУ «ЦПК-Татнефть» работают преподаватели с педагогическим стажем 20-30 лет и молодые специалисты, которые наряду с традиционными методами обучения активно используют модульное обучение и интерактивные методы. К работе привлекаются специалисты Ростехнадзора, Государственной инспекции труда, Государственной противопожарной службы, Роспотребнадзора, Фонда социального страхования, Управления государственного автодорожного надзора, ведущие специалисты предприятий.

Труд мастера производственного обучения сегодня – это непрерывный самообразовательный процесс. Нами была разработана система повышения квалификации преподавателей и сотрудников НОУ «ЦПК-Татнефть». Все

мастера производственного обучения кроме основного высшего образования имеют высшую рабочую квалификацию и аттестованы по своим направлениям в контролирующих органах. Проводятся различные стажировки, специальные семинары для повышения уровня знаний педагогического персонала.

В 2011 году для 112 работников НОУ «ЦПК-Татнефть» было организовано внутрифирменное обучение по курсу «Психолого-педагогический минимум знаний», в ходе которого проведен обзор новых методов в области психологии и педагогики.

Профессиональными психологами организованы и проведены тематические тренинги по психологии и педагогике для работников центра с целью выработки навыков стрессоустойчивости, развития навыков оперативного руководства сотрудниками, формирования навыков командной работы, развития умения управлять эмоциями.

Повышение квалификации работников Центра было организовано в различных учебных заведениях, как по месту проживания, так и с выездом в другую местность. Основные партнеры по оказанию услуг повышения квалификации сотрудников и преподавателей Центра представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Организации оказывающие услуги по повышению квалификации сотрудников и преподавателей НОУ «ЦПК-Татнефть»

Наименование поставщика	Наименование услуги
АНОО «Современный экономический институт» с обучением в г. Альметьевске	Повышение квалификации работников бухгалтерии по бухгалтерской отчетности, управленческому учету
ООО «Поволжский центр	Повышение квалификации по вопросам

качества» г. Казань	СМК
Государственное автономное образовательное учреждение города Москвы учебный центр «Профессионал» г. Москва	Повышение квалификации по вопросам профессионального обучения и дополнительного образования
ОАО «Научно - исследовательский институт автомобильного транспорта», г. Москва	Повышение квалификации преподавателей образовательных учреждений по вопросам дорожной перевозки опасных грузов

По окончании курсов повышения квалификации каждый работник обязательно писал отчет, в котором давал оценку полученным знаниям и определял перспективы использования их в своей непосредственно профессиональной деятельности. Например, мастер производственного обучения преподавательского состава повысил квалификацию на курсах в Некоммерческом партнерстве содействия транспорту «Трансконсалтинг», г. Москва, по теме: «Безопасность дорожного движения». После обучения, там же, он был аттестован на соответствие занимаемой должности, связанной с обеспечением безопасности дорожного движения. В отчете о повышении квалификации работник отметил хорошую организацию курсов, высокий уровень преподавания, получение полезной информации, в полном объеме соответствующей выполняемой работе.

В Центре компьютерного обучения «Специалист» при МГТУ им. Н.Э. Баумана в г. Москве повысили квалификацию на курсах «Маркетинг в образовании взрослых» два работника. Курсы оценены работниками на отлично, отмечены интересные лекции, высокий уровень преподавания. Но в целом, изученный материал соответствует работе Центра частично, так как в

большей степени применим в профессиональном образовании на открытом рынке, не ориентированном на внутрикорпоративную подготовку кадров.

В своих отчетах о повышении квалификации мастера и старшие мастера производственного обучения, проходившие стажировку на предприятии, отметили не только полное соответствие собранного материала своей работе, возможность использовать его при обучении различным профессиям как наглядный, демонстрационный материал, но и полученный опыт производственной работы, заинтересованное отношение к стажировкам со стороны руководства предприятий, а иногда и личное в них участие главных специалистов, хорошую организацию стажировок. Мастера производственного обучения выразили желание продолжать стажировки в дальнейшем, в том числе, на предприятиях, расположенных не только по месту жительства, но и в других городах. Таким образом, из вышесказанного можно сделать вывод, что должным образом организованные стажировки на производстве являются наиболее эффективным способом ознакомления с новыми современными технологиями нефтяного производства.

Следующим важным шагом в повышении качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства стало создание и внедрение в деятельность НОУ «ЦПК-Татнефть» системы менеджмента качества на основе требований ISO 9001:2008.

Система менеджмента качества и требования стандарта ISO 9001:2008 распространяются на образовательные услуги по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров и специалистов нефтегазодобывающей и перерабатывающей отрасли, строительства, транспорта и других отраслей народного хозяйства.

Исключением в области применения системы менеджмента качества в НОУ «ЦПК-Татнефть» является требование п. 7.5.1 в части деятельности после поставки, т.к. из-за специфики образовательной услуги деятельность после поставки (гарантийное обслуживание) не осуществляется.

Система менеджмента качества в НОУ «ЦПК-Татнефть» охватывает деятельность всех структурных подразделений в соответствии с организационной структурой управления (рисунок 1).

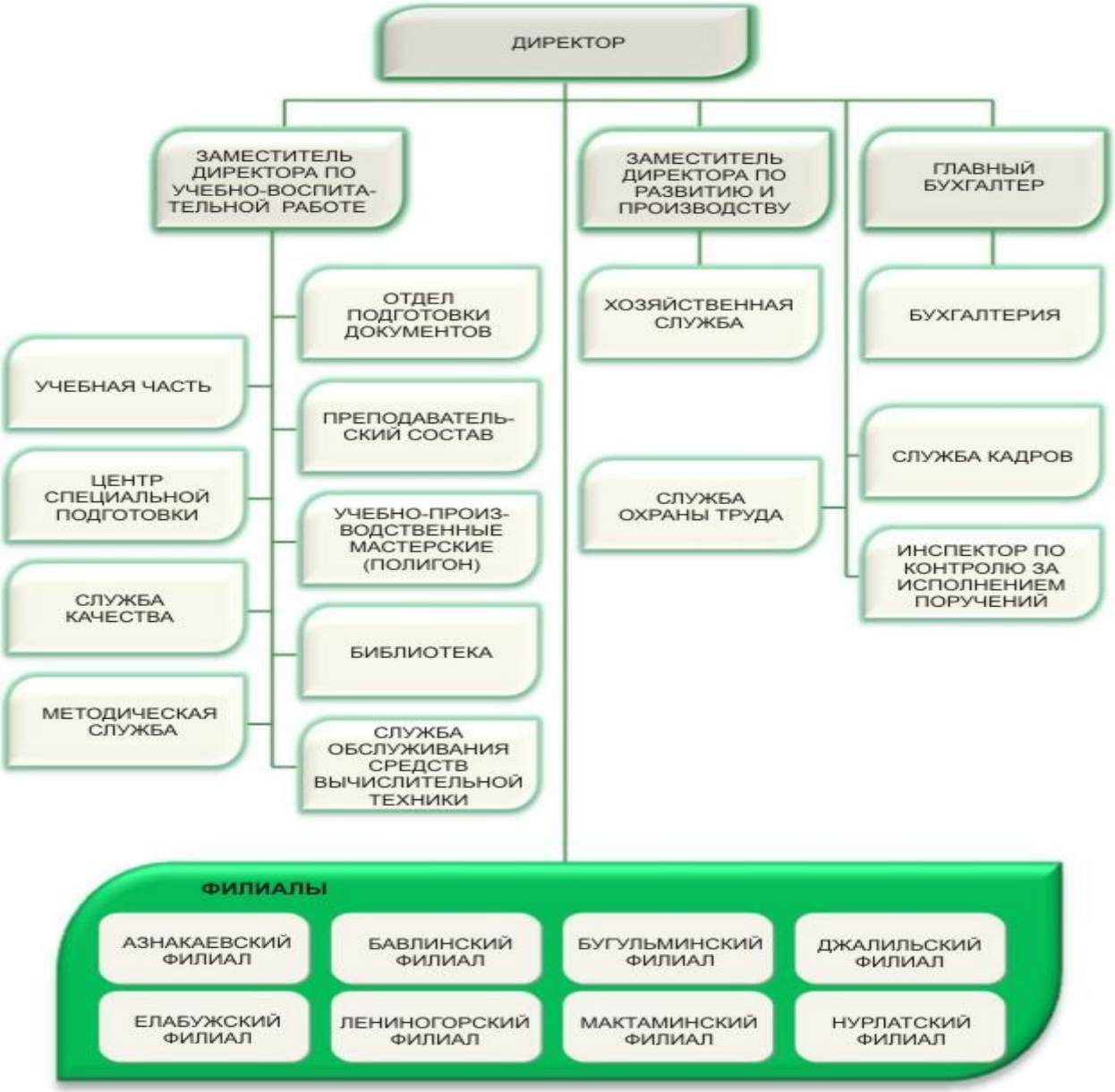

Рисунок 1 – Организационная структура управления НОУ «ЦПК–Татнефть»

Система менеджмента качества НОУ «ЦПК-Татнефть» является средством для реализации политики и достижения целей в области качества и базируется на 8-ми принципах менеджмента качества:

– ориентация на потребителя;

– лидерство руководителей;

– вовлечение людей;

– процессный подход;

– системный подход к менеджменту;

– постоянное улучшение;

– основанный на фактах подход к принятию решений;

– взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Нами было разработано, утверждено и введено в действие руководство по качеству.

В НОУ «ЦПК-Татнефть» идентифицировано два процесса:

– проектирование и разработка образовательных программ,

– реализация образовательных программ.

В соответствующих им картах процессов – СТО КП 7.3/1 и СТО КП 7.5/1 были определены критерии их результативности, периодичность сбора необходимых данных. Дополнительно также определены факультативные критерии результативности, т.е. те. которые после сбора необходимых статистических данных переводились в разряд обязательных.

На основе проведенного нами анализа функционирования системы менеджмента качества, в целях улучшения процессов системы менеджмента качества, решением протокола Совета по качеству, а также решениями совещаний по вопросам качества в течении 2011-2013 годов:

- факультативный критерий процесса проектирования и разработки образовательных программ «Разработка учебно-методических материалов» переведен в разряд действующих. Определены среднее значение и допуск по данному критерию – «6±1» и степень важности данного критерия для

процесса – «8»;

– расчеты результативности процесса проектирования и разработки образовательных программ начиная с первого полугодия 2011 г. осуществлены с учетом критерия «Разработка учебно-методических материалов»;

– установлены средние значения и допуски для действующих критериев оценки результативности процесса реализации образовательных программ «Выпуск квалифицированных специалистов» и «Объем денежных средств, полученных от обучения» исходя из плановых значений;

– критерий «Качественное оформление документов об обучении» внесен в разряд факультативных критериев оценки результативности процесса реализации образовательных программ;

– факультативные критерии оценки результативности процесса реализации образовательных программ «Трудозатраты», «Количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов», «Количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных» переведены в разряд действующих;

– присвоены значения важности критериям: «Трудозатраты» – «6»; «Количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов» – «8»; «Количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных» – «6»;

– для определения средних значений и допусков критериев оценки результативности процесса реализации образовательных программ «Выпуск квалифицированных специалистов», «Объем денежных средств, полученных от обучения» и «Трудозатраты» используются ежегодные плановые значения;

– установлены средние значения и допуски для критериев «Выпуск квалифицированных специалистов», «Объем денежных средств, полученных от обучения» и «Трудозатраты» исходя из годовых плановых значений;

– рассчитаны средние значения и допуски по критериям «Количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов» и «Количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных» согласно СТО КП 7.5/1 Реализация образовательных программ;

– внесены изменения в СТО КП 7.5/1 относительно измененного статуса критериев «Трудозатраты», «Количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов», «Количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных», а также относительно методики определения средних значений и допусков исходя из годовых плановых значений для критериев оценки результативности процесса реализации образовательных программ;

– при составлении отчета об оценке результативности процесса реализации образовательных программ представлены отдельные расчеты по критериям К1-К4 и отдельно по К5, К6.

Степень результативности процесса (в %) и соответствующая ей оценка результативности процесса, установленные в картах процессов СТО КП 7.3/1 и СТО КП 7.5/1, представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Степень и оценка результативности процесса

Степень результативности процесса	Оценка результативности процесса
Свыше 80 до 100%	Результативен с существенными улучшениями
Свыше 70 до 80%	Результативен с улучшениями
Свыше 60 до 70%	Результативен
Свыше 50 до 60%	Преимущественно результативен
От 50% и ниже	Не результативен

Исходя из этой таблицы, процесс является результативным, когда степень его результативности находится в пределах свыше 60%.

Деятельность по развитию и совершенствованию системы менеджмента качества НОУ «ЦПК-Татнефть» осуществлялась согласно разработанному и утвержденному нами Плану развития системы менеджмента качества.

До сведения работников доводилась важность выполнения требований потребителя например, на еженедельных совещаниях при директоре до руководителей служб, отделов и старших мастеров доводилась информация, содержащая требования потребителей. Осуществлялась рассылка факсограмм в целях информирования филиалов о вновь поступивших требованиях от потребителей и с пояснениями по выполнению данных требований. Ежеквартально проводился «День качества» на котором обсуждались результаты проведенных маркетинговых исследований, анкетирования учащихся, прошедших обучение и предприятий-заказчиков.

До сведения работников доводилась важность выполнения законодательных и нормативных требований. Была разработана инструкция по управлению нормативными документами внешнего происхождения; осуществлялся постоянный мониторинг изменений в нормативных документах внешнего происхождения; проводилась ежегодная общая актуализация всего объема нормативных документов внешнего происхождения, используемых в НОУ «ЦПК-Татнефть».

Ежегодно анализу подвергалась политика в области качества на предмет адекватности и пригодности. Также каждый год обеспечивалось установление целей в области качества, целей структурных подразделений и филиалов; осуществлялся анализ достижения целей.

Проводился ежегодный анализ функционирования системы менеджмента качества, на основе анализа разрабатывались мероприятия по его улучшению как в целом, так и отдельных его процессов, по повышению степени удовлетворенности потребителей.

Была создана система внутреннего аудита. Для её успешного функционирования ежегодно проводится конкурс на звание «Лучший внутренний аудитор НОУ «ЦПК-Татнефть». Для более объективной оценки вклада каждого аудитора в процесс проведения внутренних аудитов добавлен дополнительный критерий оценки «Участие внутреннего аудитора в проведении аудитов». Тем самым достигнута заинтересованность каждого аудитора принять участие в наибольшем количестве аудитов.

Для достижения объективности оценки работы внутреннего аудитора оценка конкурсантов состоит из трех этапов:

На 1-м этапе работники аудируемых подразделений оценивали деятельность конкурсантов непосредственно при проведении внутренних аудитов. Оценка деятельности конкурсантов проводилась методом анкетирования. Аудиторы оценивались по двум критериям: критерий № 1 «Личные качества» и критерий № 2 «Знания и навыки». Каждый критерий был подробно рассмотрен благодаря разбивке на составляющие.

На 2-м этапе конкурсанты оценивались главным аудитором по итогам каждого аудита методом анкетирования. Аудиторы также оценивались по двум критериям: критерий № 1 «Личные качества» и критерий № 2 «Знания и навыки».

На 3-м этапе конкурсантов оценивала оценочная комиссия, определенная приказом директора Учреждения. Оценочная комиссия оценивала конкурсантов уже по четырем критериям: «Личные качества»; «Знания и навыки»; «Наличие опыта проведения аудитов в качестве руководителя группы аудита»; «Участие внутреннего аудитора в проведении аудитов».

Ежегодно в НОУ «ЦПК-Татнефть» осуществлялись внутренние проверки уполномоченными лицами. Выявленные несоответствия оформлялись в журналах несоответствий и протоколах несоответствий (таблица 11).

Таблица 11 – Количество разделов ISO 9001:2008, по которым обнаружены несоответствия по годам

Год	2011	2012	2013
Количество разделов	16	18	12

Как видно из таблицы 11 количество разделов, по которым выявлены несоответствия, в 2013 году сократилось на одну треть по сравнению с предыдущим годом.

Распределение несоответствий по разделам международного стандарта ISO 9001:2008 по итогам внутренних проверок 2013 года показано на диаграмме (рисунок 2).

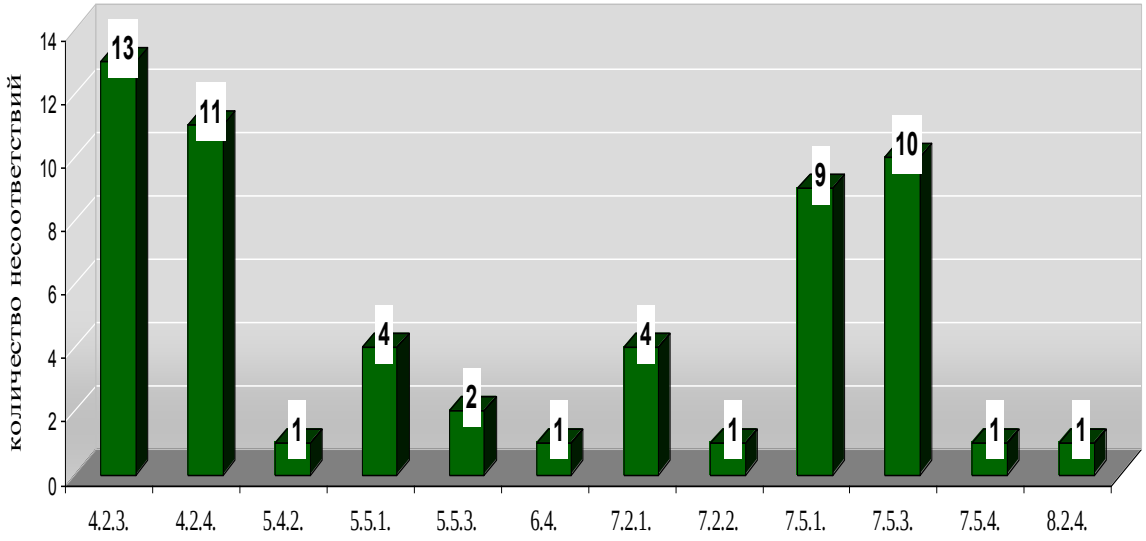

Рисунок 2 – Распределение несоответствий по разделам ISO 9001:2008 в 2013 г.

Данные представленные на диаграмме показывают, что наибольшее количество несоответствий обнаружено по таким разделам как 4.2.3. Управление документами (13 несоответствий), 4.2.4. Управление записями (11 несоответствий), 7.5.3. Идентификация и прослеживаемость (10 несоответствий) и 7.5.1. Управление производством и сервисным обслуживанием (9 несоответствий).

Нами прослеживалось количество несоответствий требованиям разделов ISO 9001:2008 в разные годы (таблица 12).

Таблица 12 – Количество несоответствий требованиям разделов ISO 9001:2008

№	Раздел	Требование СМК	2011 г.	2012 г.	2013 г.
1	4.1.	СМК. Общие требования	2	1	0
2	4.2.1.	Общие требования	0	0	0
3	4.2.3.	Управление документами	22	37	13
4	4.2.4.	Управление записями	22	27	11
5	5.4.1.	Цели в области качества	0	0	0
6	5.4.2.	Планирование СМК	0	1	1
7	5.5.1.	Ответственность и полномочия	3	6	4
8	5.5.3.	Внутренняя коммуникация	1	5	2
9	6.2.2	Компетентность персонала, его подготовленность и осведомленность	0	1	0
10	6.3.	Инфраструктура	3	1	0
11	6.4.	Производственная среда	8	0	1
12	7.1.	Планирование создания продукции	1	0	0

№	Раздел	Требование СМК	2011 г.	2012 г.	2013 г.
13	7.2.1.	Определение требований, относящихся к образовательным услугам	2	0	4
14	7.2.2.	Анализ требований, относящихся к продукции	0	3	1
15	7.2.3.	Коммуникация с потребителями	0	1	0
16	7.3.2.	Входные данные для проектирования и разработки	0	0	0
17	7.3.3.	Выходные данные проектирования и разработки	0	0	0
18	7.3.4.	Анализ результатов проектирования и разработки	0	0	0
19	7.4.1.	Процесс закупок	3	2	0
20	7.4.2.	Информация по закупкам	0	0	0
21	7.4.3.	Верификация закупленной продукции	0	0	0
22	7.5.1.	Управление производственным и сервисным обслуживанием	20	25	9
23	7.5.2.	Валидация процессов производственного и сервисного обслуживания	0	0	0
24	7.5.3.	Идентификация и прослеживаемость	13	10	10
25	7.5.4.	Собственность потребителя	0	0	1
26	7.5.5.	Сохранение продукции	0	10	0
27	7.6.	Управление устройствами для мониторинга и измерений	1	1	0

№	Раздел	Требование СМК	2011 г.	2012 г.	2013 г.
28	8.2.1.	Удовлетворенность потребителя	0	0	0
29	8.2.4.	Мониторинг и измерение продукции	0	4	1
30	8.3.	Управление несоответствующей продукцией	7	13	0
31	8.4.	Анализ данных	1	0	0
32	8.5.2.	Корректирующие действия	2	2	0
33	8.5.3.	Предупреждающие действия	0	0	0
		ИТОГО	111	150	58

Данные, представленные в таблице 12 свидетельствуют о том, что в 2013 году количество выявленных несоответствий уменьшилось почти в 3 раза по сравнению с предыдущим годом, что говорит об эффективности проводимых нами мероприятий в области менеджмента качества.

Ежегодно по результатам внутренних аудитов и внутренних проверок разрабатывались корректирующие действия.

Внутрифирменное обучение по вопросам системы менеджмента качества в течение года было организовано в виде консультаций, разъяснений и вводного инструктажа вновь принятых работников. Кроме этого было проведено внутрифирменное обучение по вопросам системы менеджмента качества по следующим темам:

– «Установление целей в области качества»;
– «Предупреждающие действия».

Выбор именно этих тем обусловлен тем, что они вызывали наибольшее затруднения у работников Центра.

Система менеджмента качества НОУ «ЦПК–Татнефть» сертифицирована на соответствие требованиям международного стандарта

ISO 9001:2008 в области оказания образовательных услуг по подготовке, переподготовке и повышению квалификации рабочих кадров и специалистов нефтегазодобывающей и перерабатывающей отрасли, строительства, транспорта и других отраслей народного хозяйства.

В мае 2012 года успешно пройдена процедура повторной сертификации. Полученный сертификат соответствия действителен до 19.07.2015.

Среди положительных изменений, последовавших в связи с внедрением системы менеджмента качества, отмеченных как работниками НОУ «ЦПК-Татнефть», так и потребителями, можно назвать четкое определение и описание осуществляемых процессов, развитие системы обратной связи с потребителями (в том числе с потенциальными), общее упорядочение системы документооборота. При осуществлении своей деятельности НОУ «ЦПК-Татнефть» руководствуется основными принципами менеджмента качества, заложенными в политике в области качества НОУ «ЦПК-Татнефть»: ориентация на потребителя, лидерство руководителей, вовлечение людей, процессный подход, системный подход к менеджменту, постоянное улучшение, основанный на фактах подход к принятию решений, взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Успешное прохождение ежегодных наблюдательных аудитов, проводимых органом по сертификации, свидетельствует о том, что система менеджмента качества НОУ «ЦПК-Татнефть» успешно функционирует, развивается и постоянно улучшается.

НОУ «ЦПК-Татнефть» стало дипломантом конкурса на соискание Премии Правительства Республики Татарстан в области качества 2013 года в категории предприятий и организаций численностью работающих не более 250 человек, осуществляющих деятельность в сфере оказания услуг.

2.2. Результаты опытно-экспериментальной работы по повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства

Оценка проведенной работы по повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства проводилась на основании выделенных нами критериев и показателей. Все показатели прослеживались в течение 3-х лет – 2011, 2012, 2013 гг.

В 2013 году Центром обучено и выпущено 52232 человек, это на 4705 человек больше, чем в 2012 году. Из них: юридические лица составили 50096 чел.; физические лица – 2136 чел.; по рабочим профессиям и направлениям прошли обучение 42738 чел.; по подготовке ИТР - 9494 чел. Первичное обучение по профессиям получили 6905 чел.; прошли повышение квалификации по различным профессиям и направлениям 35833 чел.

Для оценки целеполагающего компонента внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства нами использовался такой показатель как удовлетворенность предприятия-заказчика качеством подготовки работника.

В 2011 году было опрошено 43 предприятия-заказчика, получено 67 анкет, в 2012 – 44 предприятия предоставило 56 анкет, в 2013 – 44 предприятия и 45 анкет.

Количественный и качественный анализ анкет позволил сделать вывод, что индекс удовлетворенности потребителя за 2013 год превышает индекс удовлетворенности потребителя за 2012 год на 1,3%. Таким образом, по шкале оценки потребитель удовлетворен деятельностью НОУ «ЦПК-Татнефть» (рисунок 3).

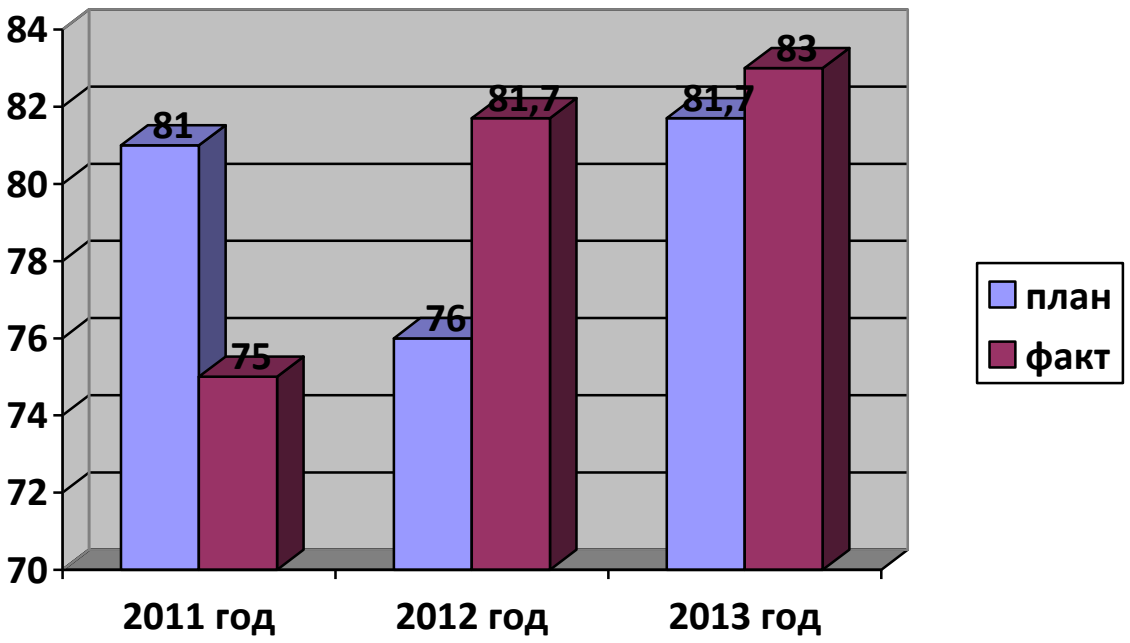

Рисунок 3 – Динамика индекса удовлетворенности потребителя (в %)

Представленная диаграмма показывает, что индекс удовлетворенности потребителя за 2013 год при плане 81,7% составил 83%. Полученный результат показывает на положительную тенденцию проводимых Центром мероприятий по совершенствованию материальной базы, расширению направлений обучения, повышению уровня преподавания и результативности мероприятий, направленных на повышение удовлетворенности потребителей. Необходимо и в дальнейшем разрабатывать мероприятия по результатам анкетирования по внедрению предложений и устранению замечаний, определять результативность на основании собственного анализа.

Оценка содержательного компонента внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства проводилась на основе такого показателя как степень усвоения учебного материала работником.

Для установки степени усвоения учебного материала работником был использован опрос, который показал, что средний балл знаний до обучения в

Центре составлял в 2011 году 4,5, а после окончания стал равен 7 баллам. Разница между показателями составила 2,5 балла.

В 2012 году средний балл до обучения равнялся 4,3 балла, после – 7,1. Разница составила 2,8 балла.

В 2013 году разница между средним баллом до обучения (4 балла) и после (7 баллов) составила уже 3 балла (таблица 14).

Таблица 14 – Уровень знаний обучающихся

Вопрос	Вариант	**2011 г.**	**2012 г.**	**2013 г.**
Сравните уровень знаний до и после обучения	средний балл до обучения	4,5 балла	4,3 балла	4 балла
	средний балл после обучения	7 баллов	7,1 балла	7 баллов

Таким образом, данный показатель также указывает на результативность проводимой работы по повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Следующий компонент – организационно-процессуальный, оценивался на основе следующих показателей: результативность процесса проектирования, разработки и реализации образовательных программ.

Установление степени и оценки результативности процесса проектирования и разработки образовательных программ проходили в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008. Были установлены следующие оценки, представленные в таблице 15.

Таблица 15 – Степень и оценка результативности процесса проектирования и разработки образовательных программ

Период	Степень результативности (%)	Оценка результативности процесса
1-е полугодие 2011 г.	71,2	Результативен с улучшениями
2-е полугодие 2011 г.	74,1	Результативен с улучшениями
2011 г.	**72,7**	**Результативен с улучшениями**
1-е полугодие 2012 г.	55	Преимущественно результативен
2-е полугодие 2012 г.	75,6	Результативен с улучшениями
2012 г.	**65,3**	**Результативен**
1-е полугодие 2013 г.	54,2	Преимущественно результативен
2-е полугодие 2013 г.	83,4	Результативен с существенными улучшениями
2013 г.	**68,8**	**Результативен**

Рассмотрим отдельные показатели, составляющие в совокупности оценку результативности процесса проектирования и разработки образовательных программ. К ним относятся:

– количество согласованных и утвержденных комплексов учебных дисциплин (рисунки 4, 5);

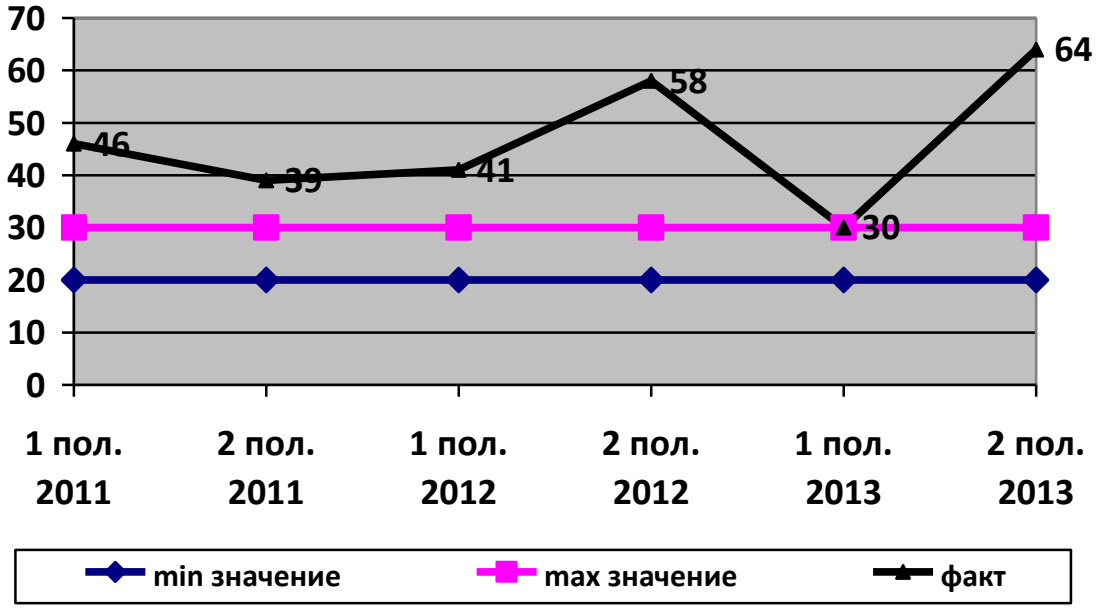

Рисунок 4 – Количество согласованных и утвержденных комплексов учебных дисциплин (по фактическим значениям)

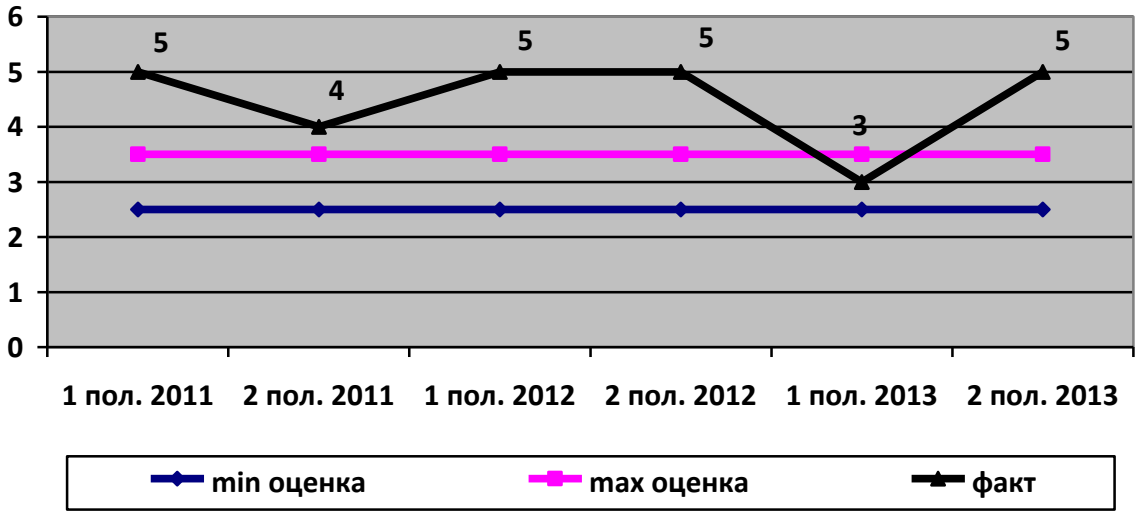

Рисунок 5 – Количество согласованных и утвержденных комплексов учебных дисциплин (по оценкам измерения)

– книгообеспеченность по направлениям подготовки (рисунки 6, 7)

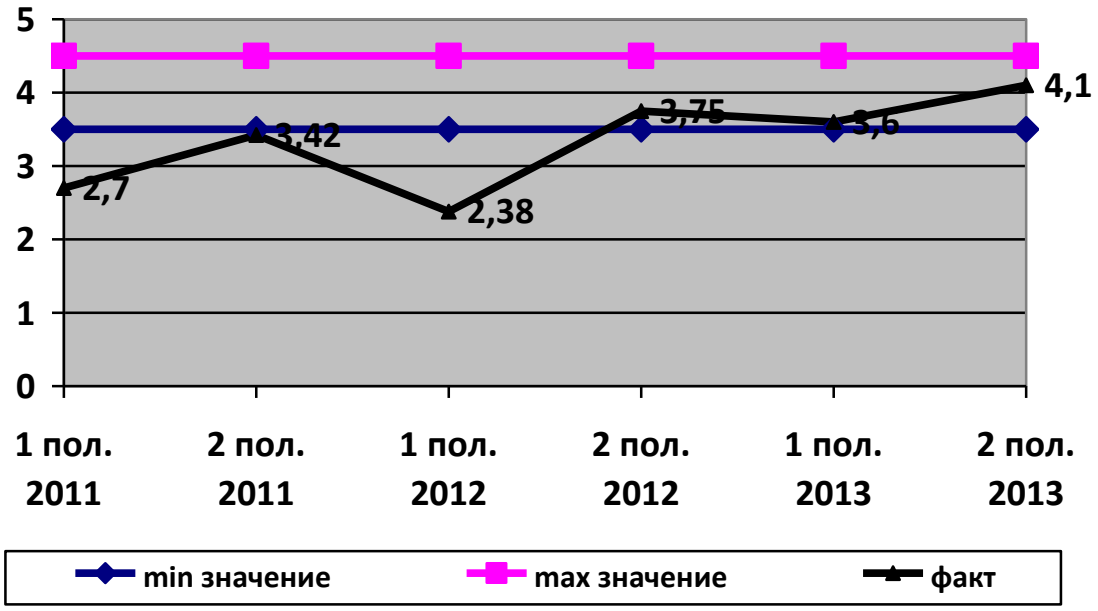

Рисунок 6 – Книгообеспеченность по направлениям подготовки (по фактическим значениям)

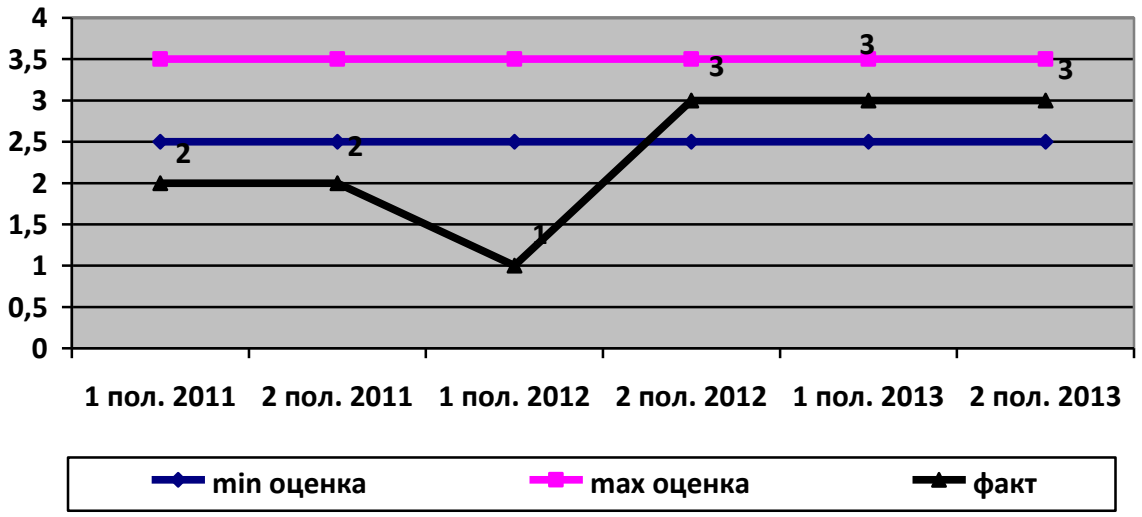

Рисунок 7 – Книгообеспеченность по направлениям подготовки (по оценкам измерения)

– степень оснащенности специалистов персональными компьютерами (рисунки 8, 9);

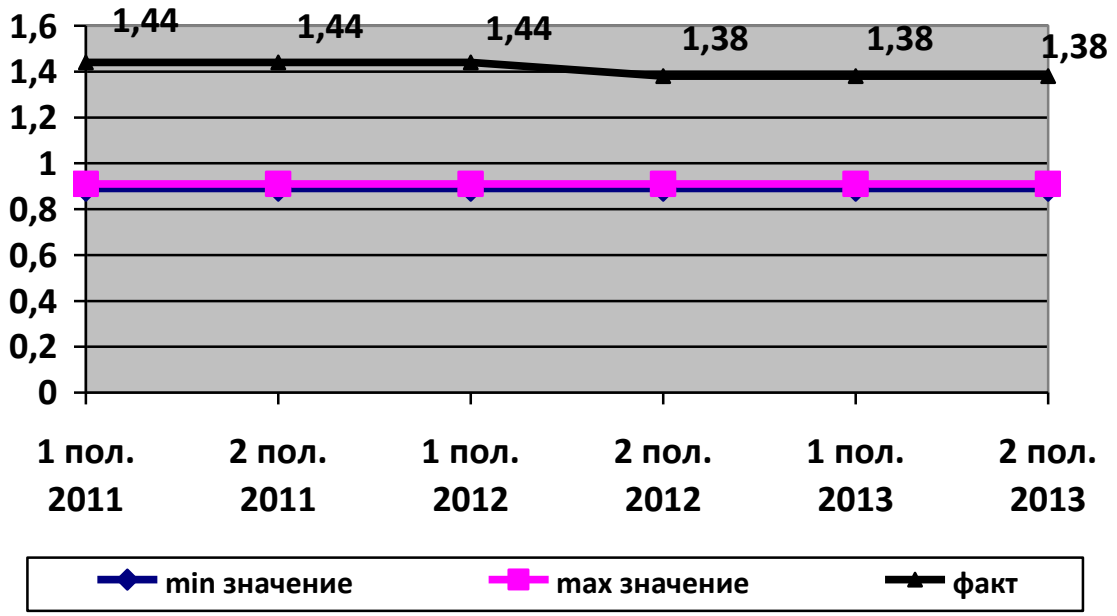

Рисунок 8 – Оснащенность специалистов персональными компьютерами (по фактическим значениям)

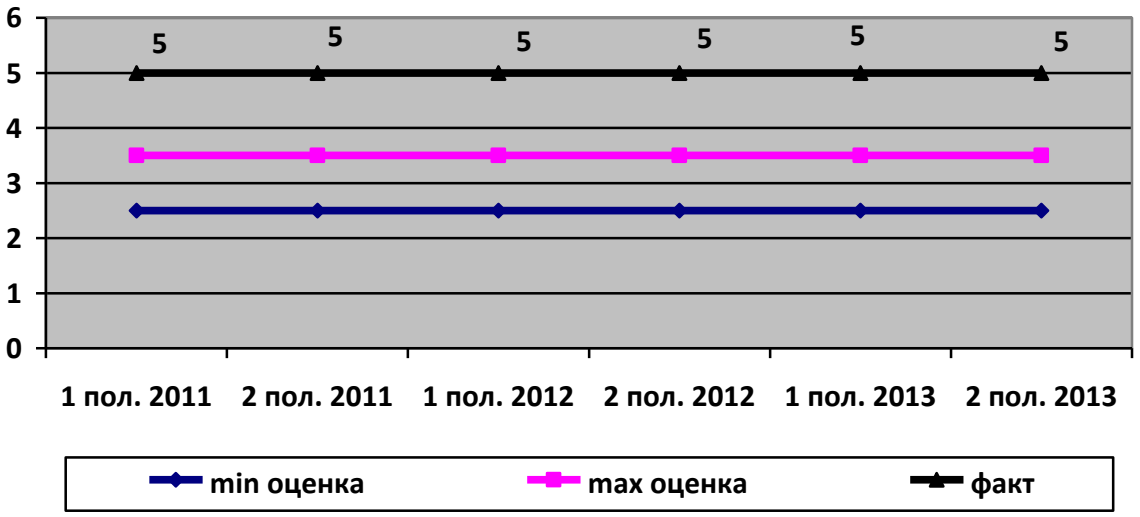

Рисунок 9 – Оснащенность специалистов персональными компьютерами (по оценкам измерения)

– повышение квалификации специалистов Центра (рисунки 10, 11);

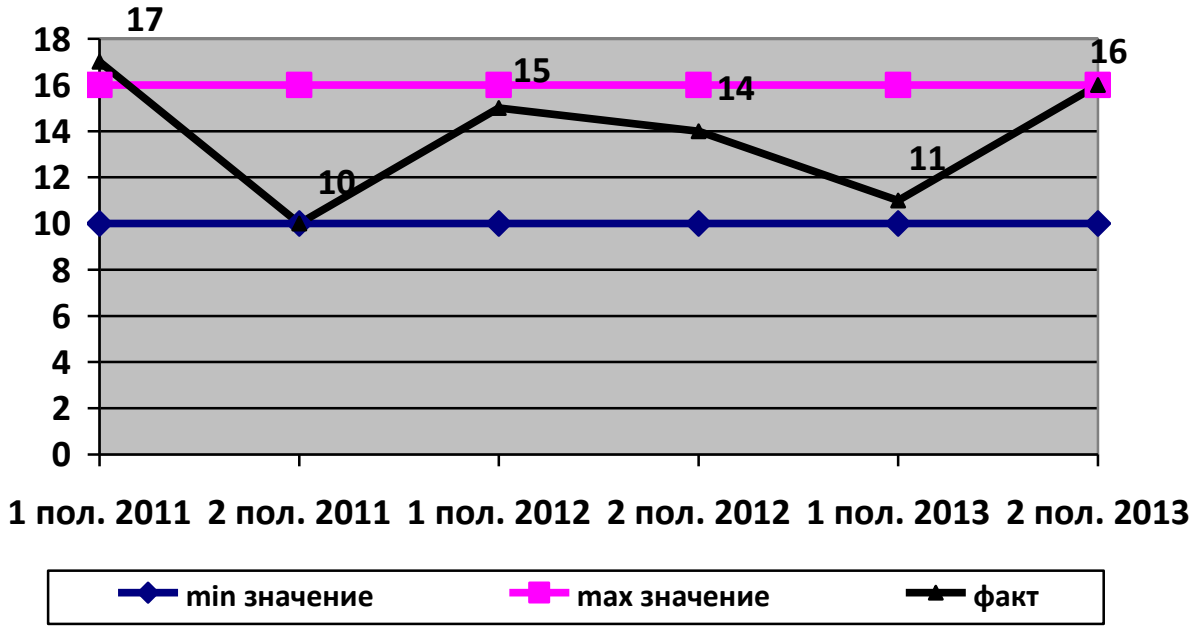

Рисунок 10 – Повышение квалификации специалистов Центра (по фактическим значениям)

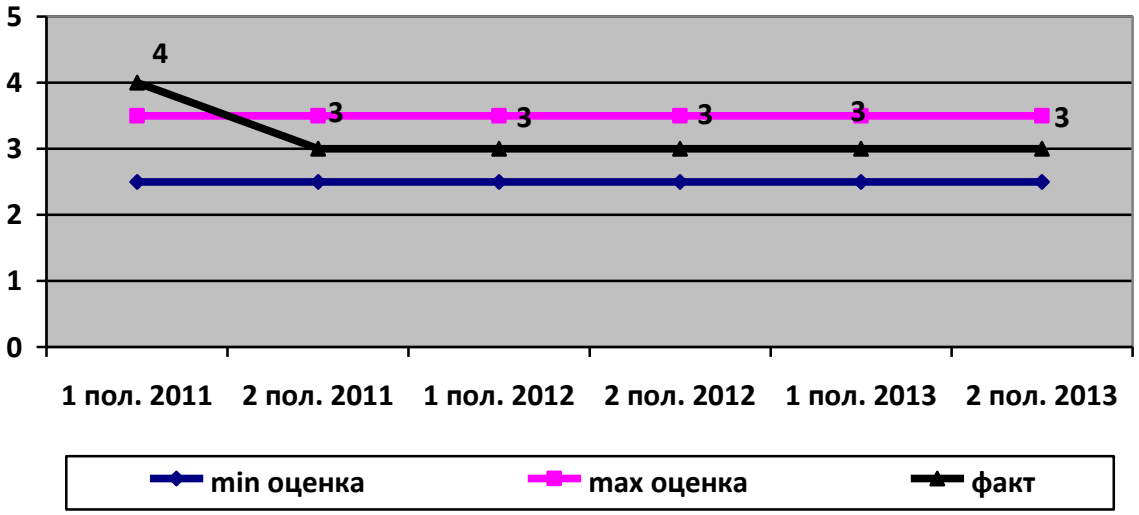

Рисунок 11 – Повышение квалификации специалистов Центра (по оценкам измерения)

– разработка учебно-методических материалов (рисунки 12, 13);

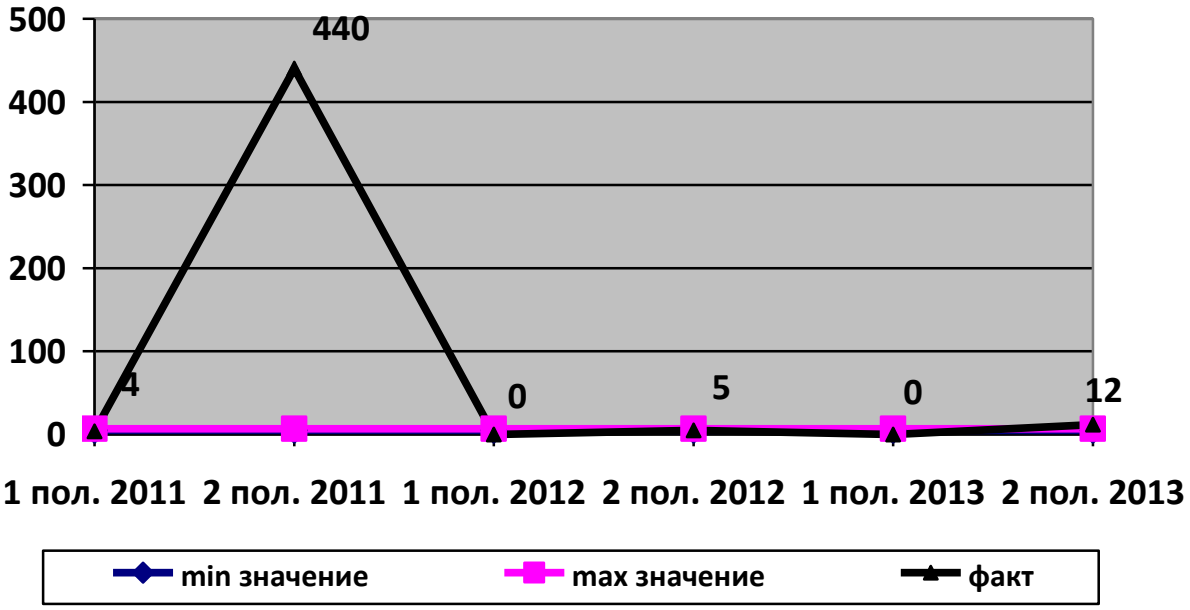

Рисунок 12 – Разработка учебно-методических материалов (по фактическим значениям)

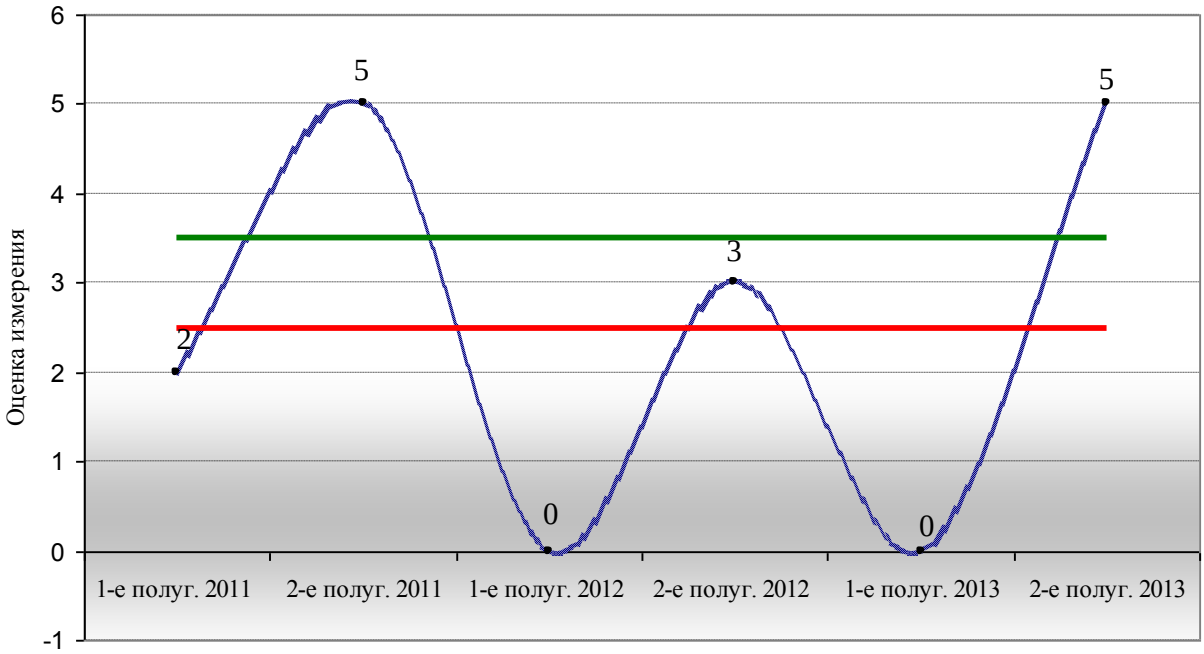

Рисунок 13 – Разработка учебно-методических материалов (по оценкам измерения)

В соответствии с полученными результатами оценки процесса проектирования и разработки образовательных программ наблюдается следующая картина: показатель «согласование и утверждение комплексов учебных дисциплин» оценен как «стабильное перевыполнение показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах; такие показатели, как «книгообеспеченность по направлениям подготовки» и «степень оснащенности специалистов персональными компьютерами» имеют ту же оценку, что и предыдущий показатель; «повышение квалификации специалистов центра» оценено как «стабильное выполнение показателей результативности в течение 3-х анализируемых периодов» (таблица 16).

Таблица 16 – Результат оценки процессов проектирования и разработки образовательных программ

Наименование процесса и показателей оценки		Результат оценки
Процесс проектирования и разработки образовательных программ	Количество согласованных и утвержденных комплексов учебных дисциплин	Стабильное **перевыполнение** показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах.
	Книгообеспеченность по направлениям подготовки	Стабильное **перевыполнение** показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах.
	Степень оснащенности специалистов персональными компьютерами	Стабильное **перевыполнение** показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах.

Наименование процесса и показателей оценки		Результат оценки
	Повышение квалификации специалистов Центра	Стабильное **выполнение** показателей результативности в течение 3-х анализируемых периодов.

Установление степени и оценки процесса реализации образовательных программ также проходили в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008. Были установлены следующие оценки, представленные в таблице 17.

Таблица 17 – Степень и оценка результативности процесса реализации образовательных программ

Период	Степень результативности (%)	Оценка результативности процесса
1-е полугодие 2011 г.	89,6	Результативен с существенными улучшениями
2-е полугодие 2011 г.	80,9	Результативен с существенными улучшениями
2011 г.	**85,3**	**Результативен с существенными улучшениями**
1-е полугодие 2012 г.	79	Результативен с улучшениями
2-е полугодие 2012 г.	61,3	Результативен
2012 г.	**70,2**	**Результативен с улучшениями**
1-е полугодие 2013 г.	83,5	Результативен с улучшениями
2-е полугодие 2013 г.	65,5	Результативен
2013 г.	**74,5**	**Результативен с улучшениями**

Рассмотрим отдельные показатели результативности процесса реализации образовательных программ в НОУ «ЦПК-Татнефть»:

– выпуск квалифицированных специалистов (рисунки 14, 15)

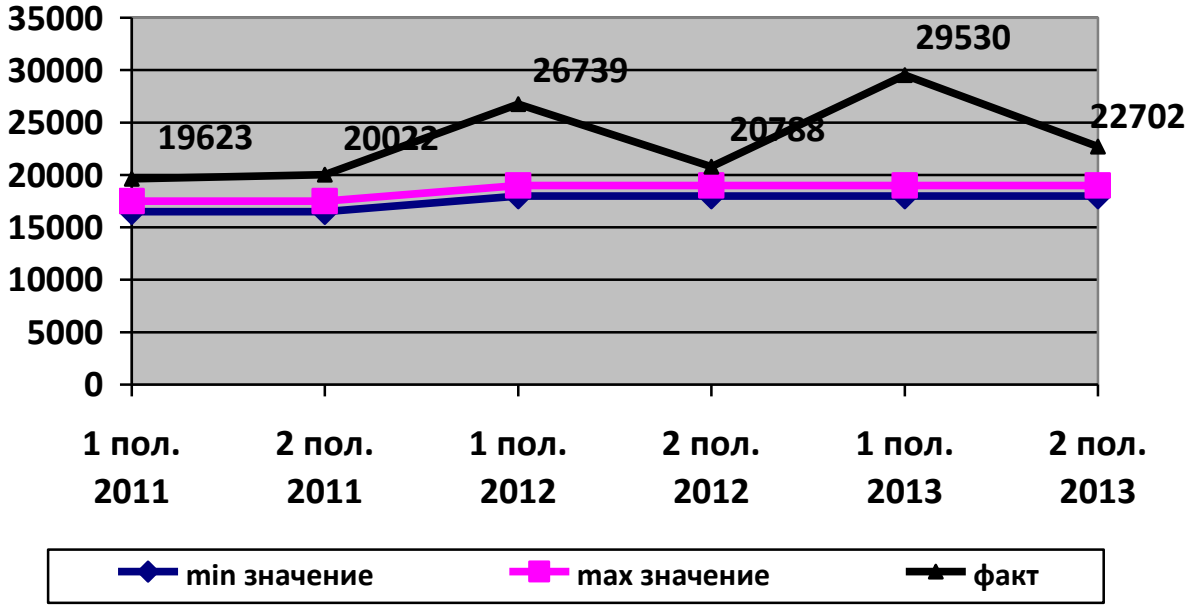

Рисунок 14 – Выпуск квалифицированных специалистов (по фактическим значениям)

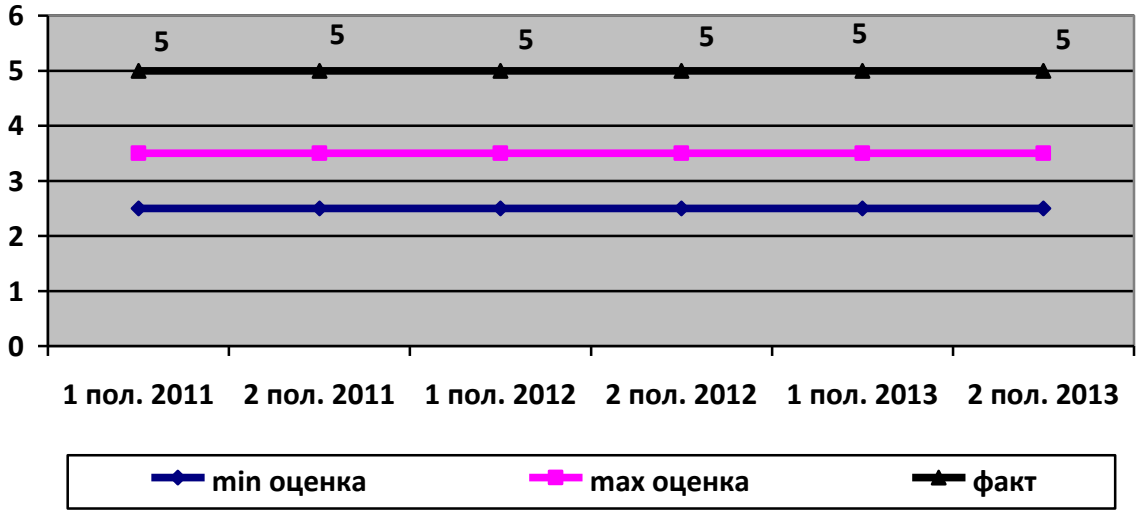

Рисунок 15 – Выпуск квалифицированных специалистов (по оценкам измерения)

– средняя наполняемость группы (рисунки 16, 17);

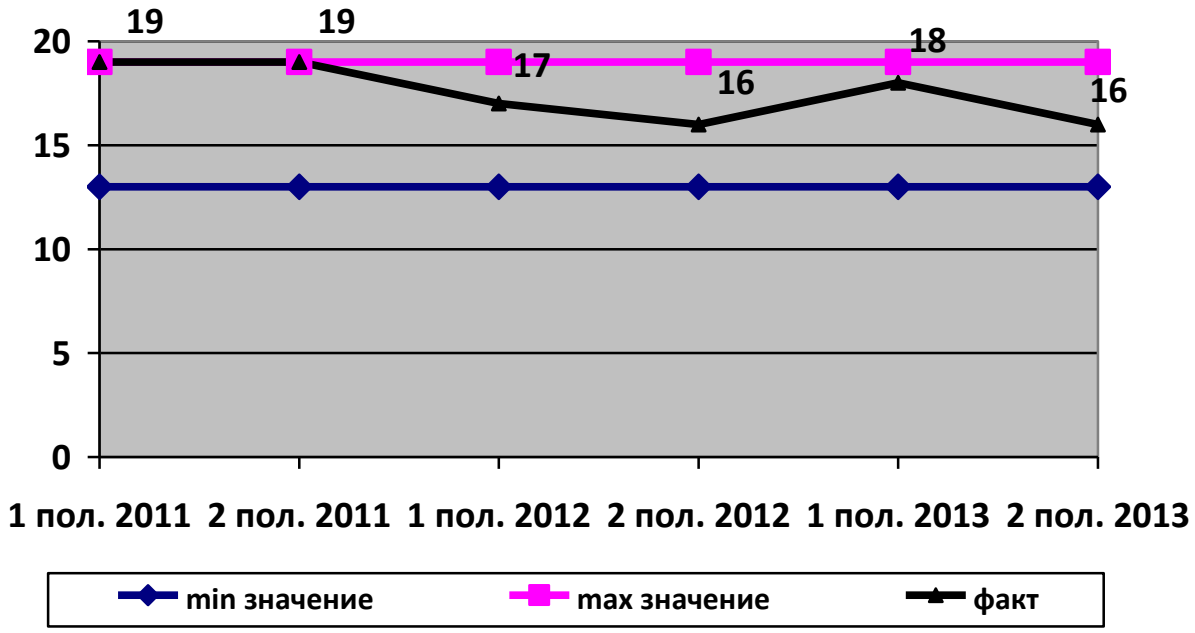

Рисунок 16 – Средняя наполняемость группы (по фактическим значениям)

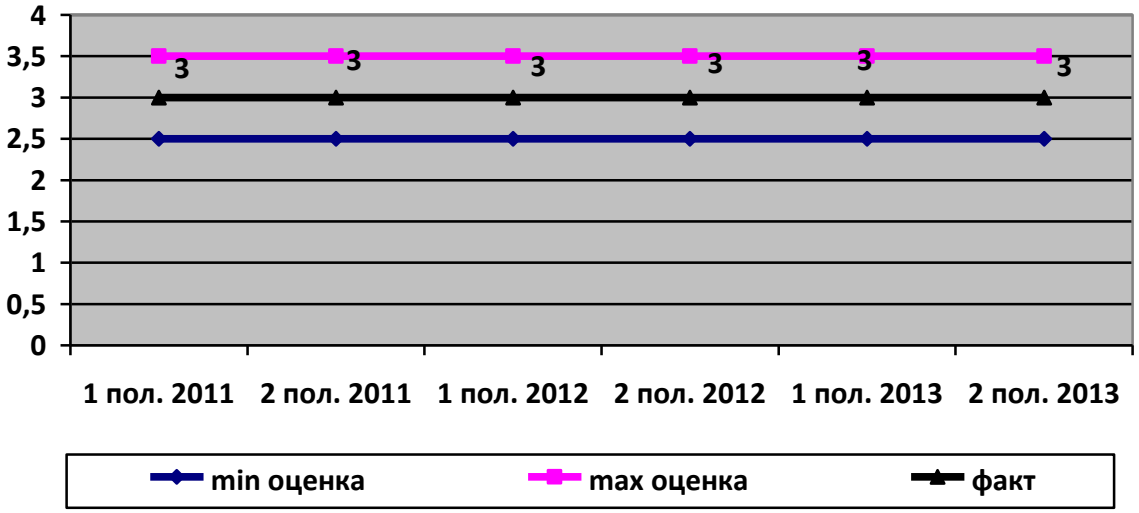

Рисунок 17 – Средняя наполняемость группы (по оценкам измерения)

– количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов (рисунки 18, 19);

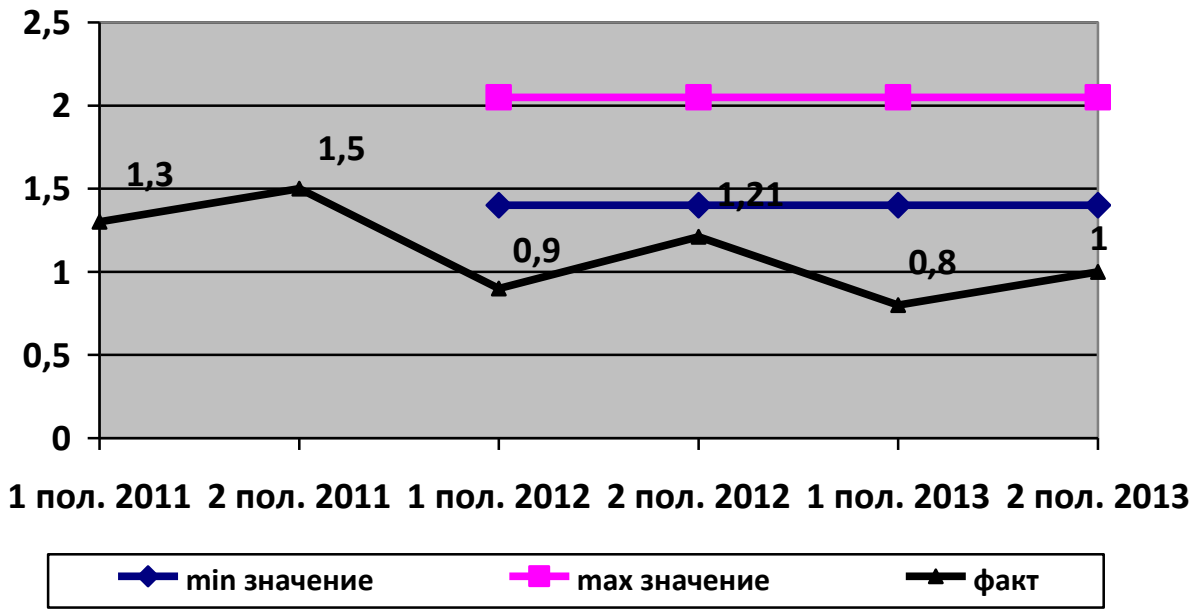

Рисунок 18 – Количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов (по фактическим значениям)

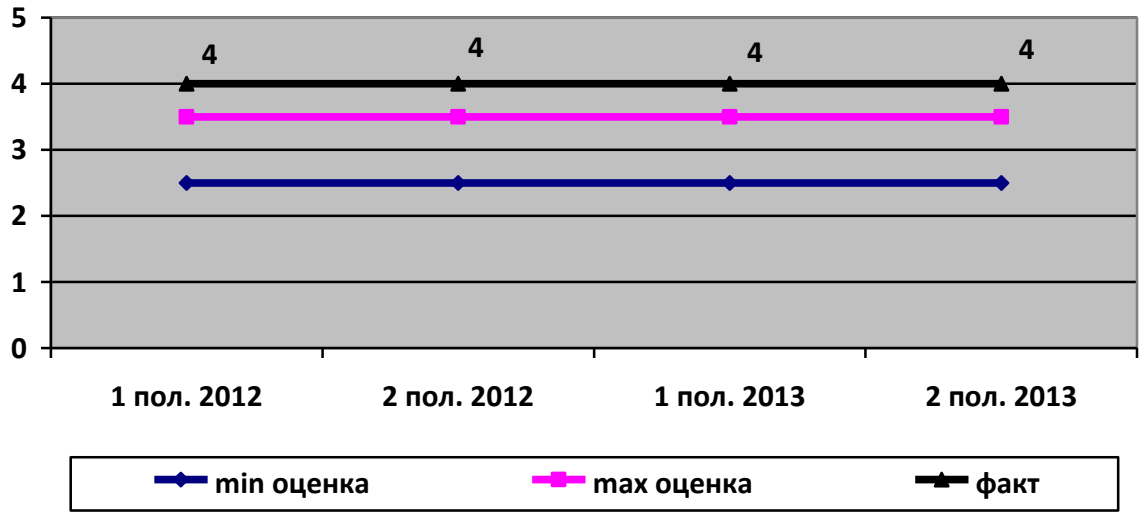

Рисунок 19 – Количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов (по оценкам измерения)

– количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных (рисунки 20, 21);

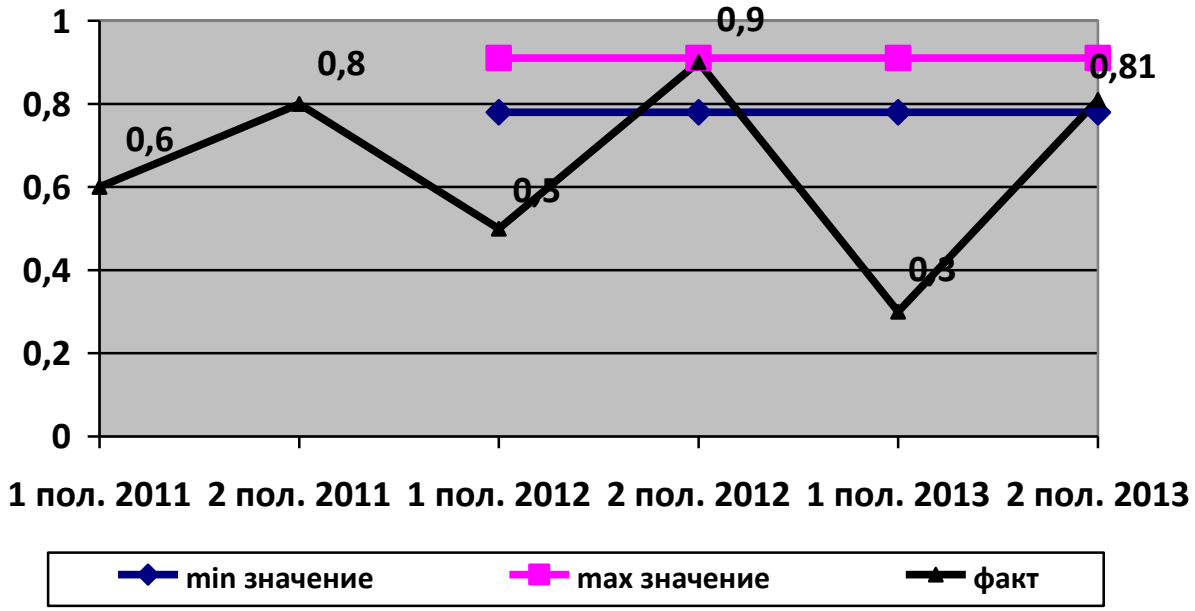

Рисунок 20 – Количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных (по фактическим значениям)

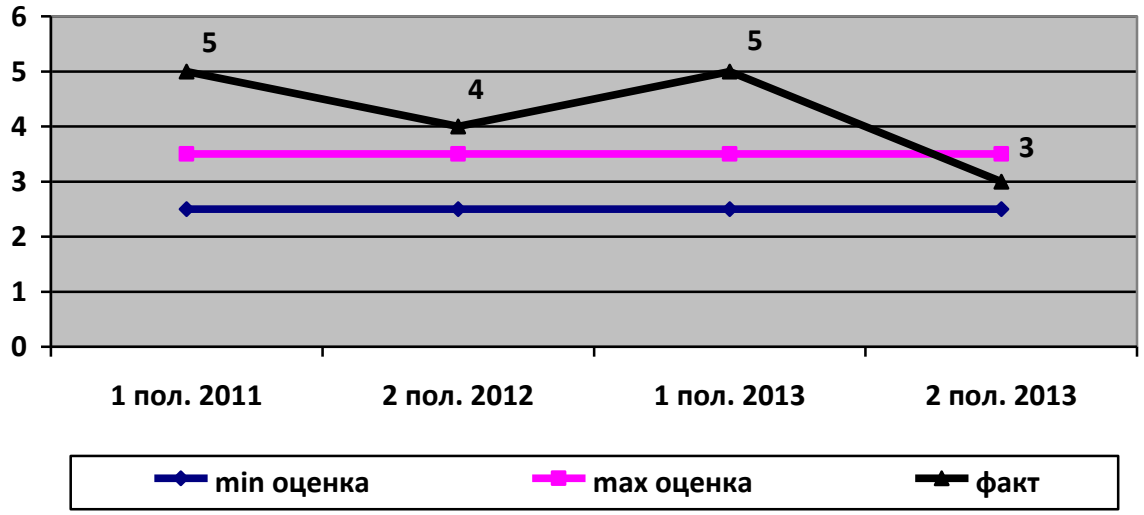

Рисунок 21 – Количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных (по оценкам измерения)

В соответствии с полученными данными оценки результативности процессов наблюдается следующая картина, представленная в таблице 18.

Таблица 18 – Результат оценки процессов реализации образовательных программ

Наименование процесса и показателей оценки		Результат оценки
Процесс реализации образовательных программ	Выпуск квалифицированных специалистов	Стабильное **перевыполнение** показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах.
	Средняя наполняемость группы	Стабильное **выполнение** показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах.
	Количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов	Стабильное **перевыполнение** показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах.
	Количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в % от общего количества зачисленных	Стабильное **перевыполнение и выполнение** показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах.

Три показателя из четырех (выпуск квалифицированных специалистов, количество часов пропусков занятий в % от общего количества прочитанных часов, количество отчисленных по неуспеваемости и/или непосещаемости в

% от общего количества зачисленных) получили оценку «стабильное перевыполнение показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах». И только один показатель «средняя наполняемость групп» имеет оценку «стабильное выполнение показателей результативности в течение более чем в 3-х анализируемых периодах».

Таким образом, оба показателя (результативность процесса проектирования и разработки, а также реализации образовательных программ), позволяющие оценить состояние организационно-процессуального компонента внутрифирменной профессиональной подготовки, говорят о повышении качества данного процесса вследствие нашего влияния на него.

Далее нам необходимо было оценить состояние результативного компонента внутрифирменной профессиональной подготовки, показателем которого является удовлетворенность работника качеством и условиями профессиональной подготовки.

Удовлетворенность обучающихся качеством и условиями профессиональной подготовки изучалась с помощью опроса (в 2011 году в нем приняло участие 2589 учащихся, в 2012 году – 2340, в 2013 году – 2020) и изучения отзывов, предложений и рекламаций от потребителей, сбор которых осуществлялся постоянно.

Нами была разработана анкета для оценки удовлетворенности потребителя образовательных услуг. В ней содержались вопросы как открытого, так и закрытого характера. По окончании обучения учащимся предлагалось заполнить анкету. Вопросы «Удовлетворены ли Вы качеством обучения в НОУ «ЦПК-Татнефть»?» и «Удовлетворены ли Вы условиями обучения в НОУ «ЦПК-Татнефть»?» предполагали 4 ответа: «нет», «скорее нет, чем да», «скорее да, чем нет», «да». Результаты опроса представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Результаты опроса

Вопрос	Ответ	2011 г.		2012 г.		2013 г.	
		кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Удовлетворены ли Вы качеством обучения?	Нет	89	3,4	61	2,6	20	1,0
	Скорее нет, чем да	346	13,4	288	12,3	45	2,2
	Скорее да, чем нет	2039	78,8	1862	79,6	1095	54,2
	Да	115	4,4	129	5,5	860	42,6
Удовлетворены ли Вы условиями обучения?	Нет	99	3,8	74	3,2	18	0,9
	Скорее нет, чем да	342	13,2	287	12,3	42	2,1
	Скорее да, чем нет	2081	80,4	1821	77,8	1019	50,4
	Да	67	2,6	158	6,7	941	46,6

Данные, представленные в таблице, показывают, что если в 2011 году удовлетворенных качеством обучения было 83,2%, то в 2013 году таких обучающихся стало 96,8%. Количество удовлетворенных условиями обучения с 2011 года возросло на 14,0% с 83,0% в 2011 году до 97,0% в 2013 году.

Таким образом, по результатам опроса в 2013 году основная масса учащихся удовлетворена качеством и условиями обучения в НОУ «ЦПК-Татнефть». Большинство учащихся отмечают улучшение качества обучения и материально-технической базы НОУ «ЦПК-Татнефть». Особенно выделяют учащиеся всех филиалов применение в обучении интерактивных досок, обучение стало проходить интереснее, доступнее, нагляднее.

Предложения, поступающие от учащихся, своевременно рассматриваются и по ним принимаются решения.

Анализ книг отзывов и предложений Центра и его филиалов показал, что если в 2011 году поступило всего 17 благодарностей, то в 2013 году их стало уже 47.

Для того чтобы убедится, что произошли значимые изменения в удовлетворенности обучающихся качеством и условиями профессиональной подготовки мы воспользовались статистикой, называемой χ^2-критерий, вычисляемый следующим образом:

$$\chi^2 = \sum_{k=1}^{m} \frac{(V_k - P_k)^2}{P_k}$$

где V_k – частоты результатов наблюдений, сделанных после эксперимента;

P_k – частоты результатов наблюдений до эксперимента;

m – число групп, на которые разделились результаты наблюдений.

В результате приведенных диагностических процедур переменная P_k принимает следующие значения:

– удовлетворенность качеством обучения – 3,4%; 13,4%; 78,8%; 4,4%

– удовлетворенность условиями обучения – 3,8%; 13,2%; 80,4%; 2,6%

Переменная V_k принимает такие значения:

– удовлетворенность качеством обучения – 1,0%; 2,2%; 54,2%; 42,6%

– удовлетворенность условиями обучения – 0,9%; 2,1%; 50,4%; 46,6%

Численно m равно четырем.

Подставив все данные в формулу, определяем его величину:

– удовлетворенность качеством обучения: χ^2 = 350,33;

– удовлетворенность условиями обучения: χ^2 = 767,32.

Полученные нами значения в обоих случаях больше соответствующего табличного значения m–1=3 степеней свободы, составляющего 16,27 при вероятности допустимой ошибки меньше чем 0,001. Следовательно, можно

говорить о том, что произошли значимые изменения в удовлетворенности обучающихся качеством и условиями обучения в НОУ «ЦПК-Татнефть».

Выводы по второй главе

Опытно-экспериментальная работа на базе Негосударственного образовательного учреждения «Центр подготовки кадров – Татнефть» осуществлялась в течение трех лет (2011–2013 годы).

В основу изменения деятельности Центра были положены следующие условия: содержание программ обучения строилось на основе модульного подхода, отражало конкретные нужды технологического производства и обеспечивало работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний; обучение носило практико-ориентированный характер, широко использовались тренажеры и образовательные программы тренингового типа, интегрирующие элементы иных образовательных методов; проводилась систематическая работа по повышению квалификации сотрудников Центра, особенно через стажировки на предприятиях, позволяющие познакомится с современными производственными технологиями и технологическими процессами; в деятельность корпоративного образовательного центра была внедрена система менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008.

Среди наиболее значимых улучшений организации внутрифирменной профессиональной подготовки в НОУ «ЦПК-Татнефть» следует отметить:

- расширение направления по подготовке рабочих, путем получения приложений к лицензии на право ведения образовательной деятельности;
- возложение функции сбора и комплектации документов учащихся, поступающих на обучение в НОУ «ЦПК-Татнефть» на

руководителей учебных групп. При формировании группы повышения квалификации и повышения квалификации без присвоения разряда руководитель группы своевременно выявляет квалификацию учащегося по обучаемой профессии и обучает согласно имеющейся квалификации;

- разработку и утверждение второй редакции Памятки мастера производственного обучения. Учащиеся получают информацию об организации обучения в НОУ «ЦПК- Татнефть» в начале курса, и в частности узнают о причинах отчисления учащихся, порядке и сроках получения документов;
- укрепление учебно-лабораторной базы за счет закупки нового востребованного оборудования в учебно-сварочную мастерскую, приобретения газоанализатора, сканера штрих-кодов и монитора покупателя, дооснащения учебной химико-аналитической лаборатории государственными стандартными образцами нефти и нефтепродуктов и пр.

С целью удовлетворенности потребителей-заказчиков Центром совместно с производственными подразделениями разрабатываются комплексные программы подготовки кадров по различным направлениям с учетом применяемой на производстве технологии и требуемой квалификации работников для решения производственных задач.

Индекс удовлетворенности потребителя за 2013 год составляет 83% при плане 81,7%, что является перевыполнением установленной цели на 1,3 %. По установленной шкале оценки, потребитель удовлетворен деятельностью Учреждения.

Процесс проектирования и разработки образовательных программ в 2013 году результативен (68,8%). Процесс реализации образовательных программ в 2013году результативен с улучшениями (74,5%).

Таким образом, количественный и качественный анализ результатов опытно-экспериментальной работы за три года показал, что практически все процессы внутрифирменной профессиональной подготовки работников

технологического производства в НОУ «ЦПК-Татнефть» диагностируются как «результативные» и «результативные с улучшениями».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенного исследования проблемы выявления организационно-педагогических условий повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства в целом подтвердили выдвинутую гипотезу и позволили сделать следующие выводы:

1. Внутрифирменная профессиональная подготовка работников технологического производства – это управляемая система, включающая все виды обучения, предоставляемые организацией для подготовки и повышения квалификации сотрудников данного производства (содержательный компонент), которая организуется на базе корпоративного образовательного центра с привлечением собственных и внешних средств, строится с учетом проблем, характерных для технологического производства, а именно высокой степени автоматизации и механизации, бесперебойности технологических процессов (организационно-процессуальный компонент), а также ориентированная, как на обеспечение конкурентоспособности самого работника (результативный компонент), так и на потребности организации, на достижение поставленных перед ней целей (целеполагающий компонент).

Содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологических производств определяется нормативными документами (стандарт, типовой учебный план) и направлено на формирование у работников компетенций, востребованных в конкретных условиях, характерных для технологического производства, а именно высокого уровня автоматизации и механизации, непрерывности технологических процессов.

Основными факторами, влияющими на необходимость внутрифирменного обучения являются: бурный технологический прогресс, следствием которого является активное внедрение новой техники и технологий, что влечет за собой отмирание или изменение некоторых

видов работ и как следствие необходимость изменения квалификации работника; рыночные отношения с высоким уровнем соревновательности, отдающие пальму первенства тем организациям, которые имеют современную систему внутрифирменной подготовки.

2. Выделенным компонентам внутрифирменной профессиональной подготовки (целеполагающий, содержательный, организационно-процессуальный и результативный) соответствуют определенные критерии, позволяющие всесторонне оценить внутрифирменную профессиональную подготовку работников технологического производства с позиций повышения её качества, – социальный, когнитивный, деятельностный и рефлексивный.

Показателем социального критерия является удовлетворенность предприятия-заказчика качеством подготовки работника. Показателем когнитивного критерия является степень усвоения учебного материала работником. Показателями деятельностного критерия являются результативность процесса проектирования, разработки и реализации образовательных программ. Значимыми показателями рефлексивного критерия являются удовлетворенность работника качеством и условиями профессиональной подготовки.

3. Повышению качества внутрифирменного профессионального образования работников технологического производства способствуют такие организационно-педагогические условия, как определение содержания программ обучения на основе модульного подхода, отражающее конкретные нужды технологического производства и обеспечивающее работникам широкий выбор содержания профессиональной подготовки и способа получения знаний; применение практико-ориентированного обучения с использованием тренажеров и образовательной программы тренингового типа, интегрирующей элементы иных образовательных методов; проведение систематической работы по повышению квалификации сотрудников корпоративного образовательного центра; разработка и

внедрение в деятельность корпоративного образовательного центра система менеджмента качества в соответствии с требованиями международного стандарта EN ISO 9001: 2008.

4. Результаты опытно-экспериментальной работы, проведенной на базе НОУ «ЦПК-Татнефть» доказали обоснованность теоретически выявленных организационно-педагогических условий, способствующих повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства, а также необходимость и возможность их внедрения в деятельность других корпоративных образовательных центров.

Таким образом, все задачи исследования решены, работа по научному обоснованию организационно-педагогических условий повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства доведена до логического завершения.

Проведенное исследование не исчерпывает проблему теории и практики внутрифирменного образования. Существует объективная необходимость дальнейшего изучения данного процесса в контексте современных требований, предъявляемых к начальному и среднему профессиональному образованию.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абельгузин, М. А. Внутрифирменное обучение как фактор профессионального развития специалиста [Текст] / М. А. Абельгузин // Сборник научных трудов Sworld. – 2008. – Т. 18. – № 4. – С. 14–18.

2. Акимов, А. В. Менеджмент XXI века. Внутрифирменное обучение персонала [Текст] / А. В. Акимов // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития – 2011. – № 2. – С. 36–42.

3. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.

4. Андреева, Е. В. Педагогические условия повышения качества профессиональной подготовки студентов ССУЗ в процессе внеучебной деятельности : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 [Текст] / Е. В. Андреева. – Якутск, 2010. – 193 с.

5. Анисимов, В. В. Проблема целеполагания как основа образовательной стратегии России [Текст] / В. В. Анисимов, О. Г. Грохольская // Учебно-воспитательный процесс в школе и вузе. – М. : МПУ, 2000. – С. 6–14.

6. Анисимов, В. В. Управление процессом развития современной образовательной системы [Текст] / В. В. Анисимов, О. Г. Грохольская, И. А. Коробецкий. – М. : МПУ, 2000. – 105 с.

7. Анисимов, Е. В. Формирование и развитие профессиональной квалификации персонала : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Е. В. Анисимов. – М., 2004. – 194 с.

8. Анисимов, О. С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая [Текст] / О. С. Анисимов. – Минск, 2002. – 778 с.

9. Анисимов, П. Ф. Управление качеством среднего профессионального образования : монография [Текст] / П. Ф. Анисимов, В. Е. Сосонко. – Казань : Институт среднего профессионального образования РАО, 2001. – 256 с.

10. Антропов, В. А. Прогнозирование рынка труда и подготовки кадров: практические модели и технологии : коллективная монография [Текст] / В. А. Антропов, Н. О. Вербицкая, Т. А. Голышева и др. – Екатеринбург : АМБ, 2001. – 110 с.

11. Арбузова, Л. В. Подготовка специалистов, не имеющих педагогического образования, к преподавательской деятельности средствами повышения квалификации: на примере внутрифирменных образовательных подразделений : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Л. В. Арбузова. – Новосибирск, 2007. – 220 с.

12. Аркаева, Р. П. Управление качеством образования студентов в условиях многоуровневого обучения на основе квалиметрического подхода [Текст] / Р. П. Аркаева, М. И. Бекоева, Ф. А. Кокаева. – Владикавказ : Изд-во СОГУ им. К. Л. Хетагурова, 2012. – 125 с.

13. Бадаев, Ю. Л. Развитие системы внутрифирменной подготовки и переподготовки : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Ю. Л. Бадаев. – М., 2009. – 239 с.

14. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Т. Ю. Базаров. – URL: http://www.sbiblio.com/forum/ (дата обращения 18.12.2013 г.)

15. Балабан, В. А. Управление качеством образования в вузе: проблемы и решения [Текст] / В. А. Балабан, Е. Б. Гаффорова. – Владивосток : Изд-во ДВГАЭУ 2003, 225 с.

16. Балунова, С. А. Информационно-образовательная среда подготовки IT-специалистов в системе среднего профессионального образования [Текст] / С. А. Балунова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2012. – № 2 (74). – С. 7–11.

17. Баранников, А. В. Компетентностный подход и качество образования [Текст] / А. В. Баранников. – М. : Московский центр качества образования, 2008. – 142 с.

18. Батышев, С. Я. Производственная педагогика [Текст] / С. Я. Батышев. – М. : Машиностроение, 1976. – 688 с.

19. Безрукова, В. С. Основы духовной культуры : Энциклопедический словарь педагога [Текст] / В. С. Безрукова. – Екатеринбург, 2000. – 937 с.

20. Беляева, А. П. Концептуальные основы развития начального профессионального образования [Текст] / А. П. Беляева. – СПб., 1995. – 64 с.

21. Березина, Л. Ю. Структурные и целевые компоненты единой образовательной программы начального профессионального образования [Текст] / Л. Ю. Березина, А. Т. Глазунов. – М., 1998. – 136 с.

22. Беспалько, В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения [Текст] / В. П. Беспалько. – М. : Изд-во Института профессионального образования, 1995. – 336 с.

23. Беспалько, В. П. Педагогическое обеспечение государственного стандарта образования [Текст] / В. П. Беспалько. – М. : ИнтерЭВМ, 1994. – 80 с.

24. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь [Текст] / Б. М. Бим-Бад. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2008. – 528 с.

25. Бирг, Л. Е. Педагогические основы подготовки рабочих кадров на производстве [Текст] / Л. Е. Бирг. – М. : Высшая школа, 1976. – 159 с.

26. Богачев, О. А. Внутрифирменное профессиональное обучение работников на современном предприятии : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / О. А. Богачев. – М., 2011. – 230 с.

27. Богачев, О. А. Внутрифирменное профессиональное обучение работников: теоретические аспекты [Текст] / О. А. Богачев // Научные исследования в образовании. – 2008. – № 4. – С. 12–16.

28. Богачев, О. А. Оценка результатов и эффективности внутрифирменного профессионального обучения работников [Текст] / О. А. Богачев // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. – 2010. – № 4. – С. 76–81.

29. Бодалев, А. А. О некоторых важных задачах, решаемых акмеологией [Текст] / А. А. Бодалев // Смысл жизни и АКМЕ : в 2-х ч. Ч. 1. – Москва : Изд-во «Смысл», 2004. – С. 23–30.

30. Бонюшко, Н. А. Стратегическое управление качеством образования: аспекты интеграционного взаимодействия [Текст] / Н. А. Бонюшко. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2009. – 153 с.

31. Бродский, С. Ф. Методика внутрифирменного производственного обучения персонала с использованием компьютерного тренажера-имитатора: на примере нефтяной отрасли Республики Татарстан : дис. … канд. пед. наук : 13.00.02 [Текст] / С. Ф. Бродский. – Казань, 2004. – 242 с.

32. Бродский, С. Ф. Применение тренажеров при внутрифирменном производственном обучении персонала [Текст] / С. Ф. Бродский // Казанский педагогический журнал. – 2003. – № 3. – С. 38–42.

33. Булынский, Н. Н. Управленческая деятельность в системе начального профессионального образования : монография [Текст] / Н. Н. Булынский. – Челябинск : Челябинский гос. ун-т, 2006. – 131 с.

34. Бурлакова, И. И. Качество образования и его оценка в системе высшего образования: теория и методология : монография [Текст] / И. И. Бурлакова. – М. : РосНОУ, 2013. – 112 с.

35. Вербицкий, В. В. Проблемы современного профессионального образования : экспериментальная учебная авторская программа [Текст] / А. А. Вербицкий. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – 14 с.

36. Вершловский, С. Г. Андрагогика : образовательная программа [Текст] / С. Г. Вершловский. – СПб. : СПбАППО, 2004. – 26 с.

37. Веснин. В. Р. Управление персоналом. Теория и практика [Текст] / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2007. – 688 с.

38. Виханский, О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : МГУ, 1995. – 415 с.

39. Воробьев, В. К. Развитие профессиональной компетентности персонала газовых служб во внутрифирменном обучении : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / В. К. Воробьев. – Оренбург, 2010. – 231 с.

40. Всемирнова, Ю. В. Социально-психологические механизмы формирования профессиональной компетентности менеджеров по продажам в условиях внутрифирменного обучения : дис. … канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03 [Текст] / Ю. В. Всемирнова. – Ярославль, 2007. – 201 с.

41. Габдуллин, Г. Г. Проблемы управления современной школой [Текст] / Г. Г. Габдуллин. – Казань : Магариф, 1993. – 199 с.

42. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов [Текст] / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 448 с.

43. Герасимов, Е. И. Практико-ориентированный подход к повышению квалификации персонала в условиях «самообучающейся организации» : дис. … канд. пед, наук : 13.00.08 [Текест] / Е. И. Герасимов. – М., 2008. – 180 с.

44. Гершунский, Б. С. Философия образования для XXI века [Текст] / Б. С. Гершунский. – М. : Совершенство, 1998. – 605 с.

45. Голубева, А. И. Управление качеством образовательной деятельности в учреждении среднего профессионального образования : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / А. И. Голубева. – Нижний Новгород, 2008. – 361 с.

46. Гончаров, В. В. Важнейшие понятия и концепции в современном управлении [Текст] / В. В. Гончаров. – М. : МНИИПУ, 1998. – 176 с.

47. Горохов, В. А. Тенденции и проблемы непрерывного образования [Текст] / В. А. Горохов, Л. А. Коханова. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1983. – 174 с.

48. ГОСТ Р ИСО 10015-2007 Менеджмент организации. руководящие указания по обучению [Электронный ресурс]. – М. : СТАНДАРТИФОРМ, 2008 // Режим доступа : http://www. gostbaza.ru/?gost=44180 (дата обращения: 15.12.2013)

49. Грохольская, О. Г. Проблемы современной дидактики : монография [Текст] / О. Г. Грохольская. – М. : ИРПО, 2004. – 168 с.

50. Деркач, А. А. Акмеология : учебное пособие [Текст] / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – Санкт-Петербург : Изд-во «Питер», 2003. – 256 с.

51. Друкер, Питер Управление в обществе будущего [Текст] / Питер Друкер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2007. – 320 с.

52. Друкер, Питер Эффективный руководитель [Текст] / Питер Друкер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2007. – 105 с.

53. Дубиненкова, Е. Н. Внутрифирменное обучение как фактор формирования организационной культуры предприятия малого бизнеса : дис. … канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03 [Текст] / Е. Н. Дубиненкова. – Ярославль, 2004. – 227 с.

54. Дьячков, Ю. А. Корпоративная профессиональная подготовка студентов ссуз в условиях предприятия : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 / Ю. А. Дьячков. – Казань, 2010. – 20 с.

55. Ерецкий, М. И. Совершенствование обучения в техникуме [Текст] / М. И. Ерецкий. – М. : Высшая школа, 1987. – 264 с.

56. Желдаков, О. В. Повышение качества подготовки специалиста в учреждении среднего профессионального образования на основе разработки системы контроля : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / О. В. Желдаков. – М., 2004. – 189 с.

57. Жуковская, З. Д. Внутрифирменная система повышения квалификации и дополнительного профессионального образования [Текст] / З. Д. Жуковская, Л. В. Квасова, В. В. Константинова, Е. Н. Коровин, О. В. Родионов, В. И. Тужикова, В. Н. Фролов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 7. – С. 6–13.

58. Журавлев, П. В. Мировой опыт в управлении персоналом [Текст] / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев. – М. : РЭА им. Г.В. Плеханова ; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 232 с.

59. Журавлев, П. В. Технология управления персоналом [Текст] / П. В. Журавлев, С. А. Карташов. – М. : Экзамен, 1999. – 576 с.

60. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М. : Издательский центр «Академия», 2009. – 240 с.

61. Зимина, Е. Ю. Типологические модели внутрифирменного профессионального образования: управленческий аспект : дис. … канд. соц. наук : 22.00.08 [Текст] / Е. Ю. Зимина. – Новосибирск, 2009. – 167 с.

62. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Текст] / И. А. Зимняя. – М. : Исслед. центр пробл. качества подгот. специалистов, 2004. – 38 с.

63. Змеев, С. И. Основы андрагогики : учебное пособие для вузов [Текст] / С. И. Змеев. – М. : Флинта : Наука, 1999. – 152 с.

64. Зубов, Ю. С. Современные педагогические технологии внутрифирменной профессиональной подготовки специалистов отрасли книжного дела : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Ю. С. Зубов. – М., 2006. – 216 с.

65. Зуев, В. М. Мониторинг и прогнозирование профессионального образования : научно-практическое пособие [Текст] / В. М. Зуев, П. Н. Новиков. – М. : РГАТиЗ, 1999. – 80 с.

66. Иванов, А. Ф. Научно-образовательный кластер по подготовке кадров для нефтегазового комплекса Республики Татарстан / А. Ф. Иванов // Теория и практика современного профессионального образования. 2014. – Т. 1. – №1. – С. 224–228.

67. Иванова, С. Н. Программы внутрифирменного обучения персонала и оценка их эффективности : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / С. Н. Иванова. – Москва, 2002. – 194 с.

68. Иванцевич, Дж. М. Человоческие ресурсы управления: основы управления персоналом [Текст] / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1993. – 304 с.

69. Ивченко, Т. П. Адаптационные ресурсы обучения молодых специалистов в условиях производственно-профессиональной деятельности : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Т. П. Ивченко. – Калининград, 2007. – 255 с.

70. Ильин, М. В. Научно-методическое обеспечение профессионального образования в условиях его трансформации [Текст] / М. В. Ильин // Мастерство. – 1998. – № 2. – С. 3–7.

71. Инюшкина, С. И. Повышение квалификации менеджеров туризма в системе корпоративного обучения : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / С. И. Инюшкина. – М., 2007. – 197 с.

72. Иродов, М. И. Мониторинг как инструментальное средство повышения эффективности управления системой профессионального образования [Текст] / М. И. Иродов, Т. А. Степанова // Ярославский педагогический вестник. – 1998. – № 1. – С. 123–128.

73. Исаенко, А. Н. Кадры управления в корпорациях США [Текст] / А. Н. Исаенко. – М. : Наука, 1988. – 144 с.

74. Катуржевская, О. В. Управление качеством образования в высшем учебном заведении : монография [Текст] / О. В. Катуржевская. – Армавир : Армавирский гос. пед. ун-т, 2009. – 175 с.

75. Квасова, Л. В. Методология, моделирование и алгоритмизация управления инвариантной внутрифирменной системой повышения квалификации специалистов на основе структурной оптимизации и автоматизированного обучения : дис. … докт. тех. наук : 05.13.10 [Текст] / Л. В. Квасова. – Воронеж, 2008. – 237 с.

76. Кирилова, Г. И. Формирование информационной культуры в процессе подготовки современного специалиста в системе среднего профессионального образования [Текст] / Г. И. Кирилова // Качество

среднего профессионального образования: проблемы и пути обеспечения : научно-методический сборник. – М. : Изд-во ИПР СПО, 2003. – С. 125–137.

77. Кирьянов, А. В. Повышение эффективности внутрифирменного обучения персонала промышленного предприятия : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / А. В. Кирьянов. – Москва, 2005. – 184 с.

78. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.

79. Ковалев, А. В. Формирование эффективного организационного поведения на основе внутрифирменной системы повышения квалификации руководящих кадров : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / А. В. Ковалев. – С-Пб, 2007. – 165 с.

80. Ковардакова, М. А. Внутрифирменное обучение педагогов дошкольных образовательных учреждений : учебное пособие [Текст] / М. А. Ковардакова. – Ульяновск : УИПКПРО, 2007. – 95 с.

81. Константинова, В. В. Методика оптимизации структуры и содержания дополнительного профессионального образования на внутрифирменном уровне : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / В. В. Константинова. – Воронеж, 2005. – 129 с.

82. Коротков, Э. М. Качество образования: формирование, факторы и оценка, управление [Текст] / Э. М. Коротков. – М. : Гос. ун-т упр., 2002. – 83 с.

83. Коротков, Э. М. Управление качеством образования : учеб. пособие [Текст] / Э. М. Коротков. – М. : Акад. проект, 2007. – 316 с.

84. Корчагин, Е. А. Организация деятельности социального партнерства в области профессионального образования : методические рекомендации [Текст] / Е. А. Корчагин, Г. В. Мухаметзянова. – Казань : ИПП ПО РАО, 2006. – 60 с.

85. Кощеева, И. К. Качество образования как социологическая проблема : дис. … канд. социол. наук ; 22.00.06 [Текст] / И. К. Кощеева. – Екатеринбург, 2003. – 157 с.

86. Крахмалев, А. П. Качество образования как актуальная проблема управления : учеб.-метод. пособие [Текст] / А. П. Крахмалев. – Омск : Ом. гос. пед. ун-т, 2001. – 22 с.

87. Кричевский, В. Ю. Очерки истории и теории управления образованием [Текст] / В. Ю. Кричевский. – СПб. : СПбГУПМ, 2001. – 166 с.

88. Кудрявцев, Т. В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности [Текст] / Т. В. Кудрявцев, В. Ю. Шегурова // Вопросы психологии. – 1983. – № 2. – С. 51–59.

89. Куликовский, Л. Ф. Автоматические информационно-измерительные приборы [Текст] / Л. Ф. Куликовский. – М. ; Л. : Изд-во «Энергия», 1966. – 424 с.

90. Кулюткин, Ю. Н. Образование взрослых и проблема функциональной неграмотности [Текст] / Ю. Н. Кулюткин // Проблемы непрерывного образования: педагогические кадры. – 1997. – № 9. – С. 3–7.

91. Кязимов, К. Г. Безработица и пути повышения качества рабочей силы на рынке труда [Текст] / К. Г. Кязимов. – М., 2001. – 216 с.

92. Кязимов, К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала : практическое пособие [Текст] / К. Г. Кязимов. – М. : МИК, 2013. – 236 с.

93. Лазарев, В. С. Деятельностный подход к содержанию педагогического образования [Текст] / В. С. Лазарев, Н. В. Коноплина // Педагогика. – 2000. – № 3. – С. 27–34.

94. Лазарева, И. А. Внутрифирменное обучение в системе стратегического развития ресурсов пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс] / И. А. Лазарева // Информационная среда образования и науки. – 2012. – № 7. – С. 52–60. URL: http://ison.iiorao.ru (дата обращения: 18.12.2013).

95. Лебедев, О. Е. Компетентностный подход в образовании [Текст] / О. Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3–10.

96. Леденева, И. Н. Повышение качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / И. Н. Леденева. – Саратов, 2010. – 222 с.

97. Лопухова, Т. В. Как оценить качество учебно-воспитательного процесса [Текст] / Т. В. Лопухова, Г. И. Ибрагимов // Среднее профессиональное образование. – 2005. – № 4. – С. 41–43.

98. Лысенко, Н. В. Управление качеством образования в техническом вузе : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Ростов-на-Дону, 2007. – 23 с.

99. Майер, В. В. Влияние методической работы в вузе на качество образования : метод. пособие [Текст] / В. В. Майер. – Тюмень : Нефтегазовый ун-т, 2003. – 92 с.

100. Максимова, В. Н. Акмеология: новое качество образования : кн. для педагога [Текст] / В. Н. Максимова. – Спб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2002. – 98 с.

101. Малахов, Е. С. Развитие корпоративного обучения в системе образовательных услуг : монография [Текст] / Е. С. Малахов, П. И. Ананченкова. – М. : Мэйлер, 2013. – 147 с.

102. Малахов, Е. С. Развитие корпоративного обучения в системе услуг дополнительного профессионального образования : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / Е. С. Малахов. – Москва, 2010. – 155 с.

103. Малышева, В. А. Формирование системы государственного надзора начального профессионального образования : дис. … докт. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / В. А. Малышева. – М., 2005. – 411 с.

104. Маркова, А. К. Психология профессионализма : учебное пособие [Текст] / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.

105. Масалимова, А. Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей [Электронный ресурс] / А. Р. Масалимова //

Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 3. – URL: http://science-education.ru/103-6296 (дата обращения: 16.12.2013)

106. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия : учебное пособие [Текст] / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

107. Машукова, Н. Д. Внутрипроизводственная подготовка кадров в системе управления персоналом : автореф. дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 [Текст] / Н. Д. Машукова. – М., 2003. – 26 с.

108. Машукова, Н. Д. Организация внутрифирменного обучения персонала : учеб. пособие для системы доп. проф. образования [Текст] / Н. Д. Машукова. – Ярославль : ГОУ ДПО ЯрИПК, 2002. – 76 с.

109. Минеева, Т. А. Управление качеством профессионального образования в парадигме интегративного комплекса «техникум – вуз – производство» [Текст] / Т. А. Минеева // Среднее профессиональное образование. – 2006. – № 9. – С. 7–8.

110. Мирошин, Д. Г. Организационно-педагогические условия формирования профессиональной компетенции рабочих в учебных центрах предприятий : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Д. Г. Мирошин. – Екатеринбург, 2004. – 228 с.

111. Моисеев, А. М. Проектное управление в образовании : учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов [Текст] / А. М. Моисеев, О. М. Моисеева. – М. : АПК и ППРО, 2007. – 124 с.

112. Моисеенко, С. А. Внутрифирменное обучение специалистов вневедомственной охраны как ресурс их профессионального развития : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / С. А. Моисеенко. – Кемерово, 2005. – 223 с.

113. Морозов, В. В. Инновационное развитие системы внутрифирменной подготовки специалистов : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / В. В. Морозов. – М., 2005. – 174 с.

114. Мухаметзянова, Г. В. Стратегия реформирования системы среднего профессионального образования [Текст] / Г. В. Мухаметзянова. – М. : Магистр, 1995. – 222 с.

115. Найн, А. Я. Какой быть новой педагогике [Текст] / А. Я. Найн. – Челябинск : Юж.-Урал. кн. изд-во, 1993. – 213 с.

116. Новая философская энциклопедия в 4 т. / Под ред. В. С. Стёпина. – М. : Мысль, 2010. – 2816 с.

117. Новиков, А. М. Профтехшкола: стратегия развития [Текст] / А. М. Новиков. – М. : Минобразование России, 1991. – 111 с.

118. Новиков, П. Н. Внутрифирменное профессиональное обучение работников; организационно-экономические, правовые и теоретические аспекты [Текст] / П. Н. Новиков // Экономика. Налоги. Право. – 2007. – № 1. – С. 87–95.

119. Одегов, Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход [Текст] / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – М. : Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.

120. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: оценка эффективности : учебное пособие для вузов [Текст] / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Экзамен, 2004. – 256 с.

121. Онушкин, В. Г. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии [Текст] / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. – СПб. ; Воронеж, 1995. – 232 с.

122. Орлова, Е. Ю. Структурно-параметрическая идентификация региональных технологических производств как объектов управления : дис. … канд. техн. наук : 05.13.07 [Текст] / Е. Ю. Орлова. – Самара, 1999. – 205 с.

123. Панасюк, В. П. Научные основы проектирования педагогических систем внутришкольного управления качеством образовательного процесса [Текст] / В. П. Панасюк. – СПб. ; М. ; Исслед. центр проблем качества подгот. спец., 1997. – 296 с.

124. Панасюк, В. П. Системное управление качеством образования в школе [Текст] / В. П. Панасюк. – СПб. ; М. : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2000. – 239 с.

125. Панькова, Л. С. Повышение качества подготовки специалистов в учреждениях среднего профессионального образования : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] /Л. С. Панькова. – Южно-Сахалинск, 2011. – 277 с.

126. Патутина, Н. А. Внутрифирменное обучение как основная форма реализации корпоративного образования [Электронный ресурс] / Н. А. Патутина // Науковедение. – 2013. – №1. – URL: http://publ.naukovedenie.ru (дата обращения: 02.04.2013).

127. Петлин, В. И. Организационно-педагогические условия оптимизации внутрифирменной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала ядерно-опасных производств: на материалах Сибирского химического комбината : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / В. И. Петлин. – Томск, 2007. – 203 с.

128. Повышение качества образования как условие модернизации экономики : материалы Всероссийской научно-практической конференции [Текст] / под ред. Л. П. Куракова. – Чебоксары : Изд-во Чувашского ун-та, 2010. – 337 с.

129. Полина, Н. Н. Учебный центр предприятия как фактор повышения профессиональной компетентности рабочих : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Н. Н. Полина. – Оренбург, 2007. – 257 с.

130. Политов, Е. П. Управление качеством образования в техникуме: на примере негосударственного учебного заведения газовой промышленности : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 [Текст] / Е. П. Политов. – Казань, 2006. – 208 с.

131. Поташник, М. М. Качество образования: проблемы и технология управления [Текст] / М. М. Поташник. – М. : Педагогическое общество России, 2002. – 350 с.

132. Приказ Министерства промышленности и энергетики РФ от 14 марта 2008 г. N 119 «Об утверждении Стратегии развития химической и нефтехимической промышленности на период до 2015 года» [Электронный ресурс]. – Система ГАРАНТ : URL: http://base.garant.ru/6387483/#ixzz39vQUNKUS (дата обращения: 01.08.2013).

133. Пять великих японских систем в отношении рынка труда и занятости [Электронный ресурс] // Info Management. – URL: http://infomanagement.ru/referat/70/6 (дата обращения: 16.12.2013).

134. Разумова, Т. О. Образование и человеческое развитие : учебно-методические материалы [Текст] / Т. О. Разумова, И. Г. Телешова. – М. : ТЕИС, 2000. – 128 с.

135. Рощин, С. Ю. Теория рынка труда [Текст] / С. Ю. Рощин, Т. О. Разумова. – М. : Экономический факультет МГУ, 1999. – 192 с.

136. Рулевский, В. И. Анализ сущности и содержания внутрифирменного обучения персонала субъекта предпринимательства [Текст] / В. И. Рулевский // Научный вестник МГИИТ. – 2010. – № 6. – С. 118–123.

137. Рулевский, В. И. Внутрифирменное обучение в системе стратегического развития человеческих ресурсов субъекта предпринимательства [Текст] / В. И. Рулевский // Научный вестник МГИИТ. – 2010. – №5. – С. 95–100.

138. Рыкова, Е. А. Профессиональное обучение безработных граждан в системе начального профессионального образования : автореф. дис. … докт. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Е. А. Рыкова. – М., 2001. – 35 с.

139. Саакова, В. А. Профессиональный тренинг как форма организации внутрифирменного обучения специалистов по сервису и туризму : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / В. А. Саакова. – Калининград, 2008. – 182 с.

140. Саитбаева, Э.Р. Управление качеством образования : учебное пособие [Текст] / Э. Р. Саитбаева. – Оренбург : Изд-во ОГПУ, 2006. – 223 с.

141. Самсоненко, Е. В. Педагогическая организация процесса обучения рабочих кадров в условиях ресурстного центра предприятия : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Е. В. Самсоненко. – Великий Новгород, 2008. – 166 с.

142. Сафина, З. Н. Управление качеством образования взрослых [Текст] / З. Н. Сафина. – Казань : Изд-во ТИСБИ, 2000. – 23 с.

143. Сафонова, М. Ю. Оценка эффективности внутрифирменного обучения : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / М. Ю. Сафонова. – Москва, 2003. – 152 с.

144. Сенцова, Т. М. Управление качеством образования на основе информационных технологий : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 [Текст] / Т. М. Сенцова. – М., 2004. – 20 с.

145. Сенченко, В. А. Оценка эффективности обучения в ОАО «Ростелеком» [Текст] / В. А. Сенченко // Служба кадров и персонал. – 2007. – № 7. – С. 59–63.

146. Сенченко, И. Т. Повышение квалификации рабочих на производстве: педагогический аспект [Текст] / И. Т. Сенченко. – М. : Педагогика, 1989. – 109 с.

147. Сериков, Г. Н. Управление педагогическими системами обучения: основы оптимизации : учеб. пособие [Текст] / Г. Н. Сериков. – Челябинск : ЧПИ, 1981. – 101 с.

148. Сибагатуллин, Р. Р. Научно-методическое обеспечение внутрифирменного обучения рабочих строительных профессий по безопасности труда : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Р. Р. Сибагатуллин. – Казань, 2013. – 24 с.

149. Сидоров, Е. А. Повышение качества подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием для предприятий промышленного комплекса Москвы : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / Е. А. Сидоров. – М., 20078. – 164 с.

150. Симбирева, А. Л. Внутрифирменное обучение: теория и практика осознанной необходимости [Электронный ресурс] / А. Л. Симбирева. – URL: http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/28 (дата обращения: 16.12.2013).

151. Скворцов, В. Н. Формирование трудового потенциала предприятия и региона : монография [Текст] / В. Н. Скворцов. – СПб. : ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2011. – 204 с.

152. Смирнов, И. П. Современный учащийся НПО (Всероссийское социологическое исследование) [Текст] / И. П. Смирнов. – М., 2002. – 46 с.

153. Смирнов, И. П. Человек. Образование. Профессия. Личность : монография [Текст] / И. П. Смирнов. – М., 2002. – 420 с.

154. Совык, И. Н. Развитие корпоративной системы обучения персонала электроэнергетических компаний : автореф. дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / И. Н. Совык. – М., 2011. – 27 с.

155. Соловцова, Е. Е. Внутрифирменное обучение [Текст] / Е. Е. Соловцова // Мир образования – образование в мире. – 2006. – № 3. – С. 130–136.

156. Сорока, В. А. Критерии оценки эффективности внутрифирменного обучения [Текст] / В. А. Сорока // Интеграция образования. – 2009. – № 2. – С. 6–9.

157. Сорока, В. А. Психологические критерии эффективности внутрифирменного обучения персонала предприятия : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07 [Текст] / В. А. Сорока. – Москва, 2009. – 23 с.

158. Степнова, Л. А. Развитие аутопсихологической компетентности специалиста [Текст] / Л. А. Степнова. – Москва : РАГС, 2007. – 140 с.

159. Субетто, А. И. Качество образования в России: состояние, тенденции, перспективы : макет ежегод. докл. [Текст] / А. И. Субетто. – М. : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 1998. – 67 с.

160. Субетто, А. И. Система управления качеством в вузе (модель) : Десятый симпозиум : квалиметрия в образовании: методологи и практика

[Текст] / А. И. Субетто. – М. : Исслед. центр проблем качества подгот. спец., 2002. – 24 с.

161. Татулов, Б. Э. Внутрифирменное обучение в системе стратегического развития человеческих ресурсов корпорации [Текст] / Б. Э. Татулов //Экономические науки. – 2007. – № 36. – С. 207–211.

162. Тимонин, А. С. Основы конструирования и расчета химико-технологического и природоохранного оборудования : справочник [Текст] / А. С. Тимонин. – Калуга, 2002. – 852 с.

163. Ткаченко, Е. В. Базовое профессиональное образования. Проблемы регионализации и развития [Текст] / Е. В. Ткаченко, Е. В. Глазунов. – Чебоксары, 2001. – 253 с.

164. Травин, В. В. Менеджмент персонала предприятия [Текст] / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 2003. – 272 с.

165. Трифонова, П. А. Мотивация как фактор реализации процессно=-компетентностного подхода к внутрифирменному обучению : дис. … канд. психол. наук : 19.00.03 [Текст] / П. А. Трифонова. – Ярославль, 2011. – 170 с.

166. Трубицын, К. В. Внутрифирменная система непрерывного профессионального образования персонала [Текст] / К. В. Трубицын, Г. П. Гагаринская, Е. А. Митрофанова, Е. В. Каштанова // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. – 2012. – № 3. – С. 67–73.

167. Трубицын, К. В. Внутрифирменная система непрерывного профессионального образования персонала теплоэнергетических предприятий в условиях инновационного развития отрасли [Электронный ресурс] / К. В. Трубицын // Науковедение. – 2013. – № 5 (18). – URL: http://publ.naukovedenie.ru (дата обращения: 20.04.2014)

168. Турченко, В. Н. Опыт интеграции общего и профессионального образования [Текст] / В. Н. Турченко // Теория и методика профессионального образования. – Новосибирск : НВВКУ, 2010.

169. Управление персоналом организации : учебник [Текст] / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

170. Управление персоналом предприятия на основе внутрифирменного обучения : коллективная монография [Текст] / Ю. К. Чернова и др. – Тольятти : Кассандра, 2012. – 253 с.

171. Управление персоналом : учебник для вузов [Текст] / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2006. – 540 с.

172. Уткин, Э. А. Управление в малом и среднем бизнесе [Текст] / Э. А. Уткин, А. И. Кочеткова. – М. : АКАЛИС, 1996.

173. Ушаков, К. М. Развитие организации; в поисках адекватных теорий [Текст] / К. М. Ушаков. – М. : Сентябрь, 2004. – 192 с.

174. Фатхутдинов, Р. А. Управление конкурентоспособностью организации [Текст] / Р. А. Фатхутдинов. – М., 2005. – 544 с.

175. Федорова, П. С. Внутрифирменное обучение [Текст] / П. С. Федорова // Ярославский педагогический вестник. – 2007. – № 1. – С. 70–73.

176. Федорова, П. С. Оптимизация социально-психологической адаптации молодых специалистов через организацию внутрифирменного обучения : дис. … канд. психол. наук : 19.00.05, 19.00.03 [Текст] / П. С. Федорова. – Ярославль, 2007. – 240 с.

177. Филин, С. А. Андрагогический подход к построению системы профессионального обучения персонала предприятия : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / С. А. Филин. – Великий Новгород, 2005. – 199 с.

178. Хазова, Л. В. Современные подходы к повышению профессиональной квалификации: внутрифирменное обучение [Текст] / Л. В. Хазова // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2009. – №1. – С. 51–52.

179. Хисамова, Р. Н. Внутрифирменная организация формирования социальных компетенций ИТР нефтепромыслового профиля [Текст] / Р. Н. Хисамова // Теория и практика современного профессионального образования. – 2013. – Т. 1. – № 1 (1). – С. 88–98.

180. Ховов, О. Б. Дидактические основы интегрированного профессионального обучения рабочих на производстве : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 [Текст] / О. Б. Ховов. – М., 1994. – 202 с.

181. Ческидов, В. В. Управление качеством подготовки специалистов в сфере среднего профессионального образования (на примере колледжа) : дис. … канд. пед. наук : 13.00.01 [Текст] / В. В. Ческидов. – СПб., 2006. – 199 с.

182. Чипинский, Э. Е. Организация и научно-методическое обеспечение непрерывного профессионального обучения рабочих (служащих) : методические рекомендации [Текст] / Э. Е. Чипинский. – Минск : РИПО, 2008. – 132 с.

183. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами : учебное пособие для вузов [Текст] / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин. – М. : ВЛАДОС, 2002. – 320 с.

184. Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] / С. В. Шекшня. – М. : ЗАО Бизнес-школа Интел-Сонтез, 2002. – 368 с.

185. Шендриков, Д. А. Внутрифирменное обучение персонала и пути повышения его эффективности : дис. … канд. эконом. наук : 08.00.05 [Текст] / Д. А. Шендриков. – Москва, 2001. – 175 с.

186. Шутова, Т. Ю. Организационно-методические подходы к созданию системы внутрифирменного обучения специалистов фармацевтического профиля : дис. … канд. фарм. наук : 14.04.03. [Текст] / Т. Ю. Шутова. – Пермь, 2011. – 200 с.

187. Юдов, О. С. Реализация функций дополнительного профессионального образования в центре обучения взрослых : дис. … канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / О. С. Юдов. – Калининград, 2010. – 208 с.

188. Ямбург, Е. А. Эта «скучная» наука управления [Текст] / Е. А. Ямбург. – М., 1992. – 63 с.

189. Brewer, D. Understanding the new ISO Management System Requirements / David Brewer. – British Standards Institution, 2013. – 96 p.

190. Humphreys, E. Guidelines on Requirements and Preparation for ISMS Certification based on ISO/IEC 27001 / Edward Humphreys. – British Standards Institution, 2013. – 130 p.

191. Kirkpatrick, D. L. Techniques for evaluating training programmes / D. L. Kirkpatrick // Journal of the American Society of Training Directors. – 1959. – № 13.

192. Open Learning in transition : An agenda for action / Ed. By N. Paine. – Cambridge : Nat. Extension college, Cop. – 1988. – XXII. – 470 p.

193. Paving pathways to work : Comparative perspectives on the transition from school to work / Ed. By E. Droogleever Fortuijn et al. – The Hague, Cop. 1987. – 362 p.

194. The Professional education of teachers : A humanistic approach to teachers preparation / A. W. Combs, R. A. Blume, A. J. Newman, H. L. Wass. – 2d ed. Boston : Allya and Bacon cop. 1985. – XIII. – 187 p.

195. The Search for enlightenment : The working class a. adult education in the twentieth cent. / Ed. By Brian Simon. – London : Lawrence & Wishart, 1990. – 334 p.

Приложение А

Модульный курс
«Контрольно-измерительные приборы и автоматика»

Модульная программа «Слесарное дело»

Общая компетентность: *по завершении изучения данной модульной программы обучающийся будет способен объяснять технологию выполнения слесарных работ, в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.*

Академический кредит (продолжительность программы): *24 часа.*

Допуск к изучению программы:

1) *Возраст не моложе 18 лет на момент окончания изучения модульного курса.*
2) *Полное среднее образование.*
3) *Медицинский допуск к профессии.*
4) *Знание учебного материала общетехнических дисциплин по профессии «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике».*

Профессиональная направленность: *данная программа может применяться при подготовке кадров по профессиям: «Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике», «Слесарь-ремонтник», «Слесарь-ремонтник с допуском к обслуживанию нефтепромыслового оборудования».*

Результаты деятельности

- **Результат 1.** *Охарактеризовать виды операций и используемого инструмента, вспомогательного оборудования и средств малой механизации при выполнении слесарных работ.*
    - **КОД 1.** *Виды операции слесарной обработки охарактеризованы верно.*

- **КОД 2.** *Виды ручного инструмента и вспомогательного оборудования, используемого при проведении операций слесарной обработки охарактеризованы верно.*
- **КОД 3.** *Виды измерительного инструмента, используемого при проведении операций слесарной обработки охарактеризованы верно.*

- **Результат 2.** *Перечислять требования к организации рабочего места и охране труда при проведении слесарных работ.*
  - **КОД 1.** *Требования к организации рабочего места слесаря перечислены верно..*
  - **КОД 2.** *Требования охраны труда при проведении слесарных работ перечислены верно.*
- **Результат 3.** *Рассказать последовательность действий при выполнении слесарных операций.*
  - **КОД 1.** *Последовательность действий при проведении подготовительных операций слесарной обработки выбрана верно.*
  - **КОД 2.** *Последовательность действий при проведении размерных и пригоночных операций слесарной обработки выбрана верно.*
  - **КОД 3.** *Последовательность действий при сборке неразъемных соединений выбрана верно.*
- **Результат 4.** *Охарактеризовать возможные дефекты и способы их устранения при выполнении слесарных операций.*
  - **КОД 1.** *Возможные дефекты при проведении подготовительных операций слесарной обработки и способы их устранения названы верно.*
  - **КОД 2.** *Возможные дефекты при проведении размерных и пригоночных операций слесарной обработки и способы их устранения названы верно.*

- **КОД 3.** *Возможные дефекты при сборке неразъемных соединений и способы их устранения названы верно.*

СВОДНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Модульной программы «Слесарное дело»

№ п/п	Результат – цель (область компетенций)	КОД (критерий оценки деятельности) или (Функциональный (учебный) модуль) профессиональная компетенция	№ урока	Тема урока	Кол-во часов
1.	**Результат 1.** *Охарак-теризовать виды операций и используемого инструмента, вспомо-гательного оборудования и средств малой механизации при выполнении слесарных ра-бот.*	**КОД 1.** *Виды операции слесарной обработки охарактеризованы верно.*	1	Виды операций при слесарной обработке	2 часа
		КОД 2. *Виды ручного инструмента и вспомогательного оборудования, используемого при проведении операций слесарной обработки охарактеризованы верно.*	2	Виды ручного инструмента и вспомога-тельного обору-дования, используемого при слесарной обработке.	2 часа
		КОД 3. *Виды измерительного инструмента, используемого при проведении операций*	3	Виды измерительного инструмента, используемые при слесарной	2 часа

№ п/п	Результат – цель (область компетенций)	КОД (критерий оценки деятельности) или (Функциональный (учебный) модуль) профессиональная компетенция	№ урока	Тема урока	Кол-во часов
		слесарной обработки охарактеризованы верно.		обработке	
		Оценочная работа на компетентность			
2.	**Результат 2.** *Перечислять требования к организации рабочего места и охране труда при проведении слесарных работ.*	**КОД 1.** *Требования к организации рабочего места слесаря перечислены верно.*	4	Организация рабочего места слесаря при проведении слесарных работ.	2 часа
		КОД 2. *Требования охраны труда при проведении слесарных работ перечислены верно.*	5	Безопасность труда при выполнении слесарных работ	2 часа
		Оценочная работа на компетентность			
3.	**Результат 3.** *Рассказать последователь-ность действий при выполнении слесарных*	**КОД 1.** *Последовательность действий при проведении подготовительных опе-раций слесарной*	6	Приемы выполнения раз-метки, рубки, резки правке и гибки металла	2 часа

№ п/п	Результат – цель (область компетенций)	КОД (критерий оценки деятельности) или (Функциональный (учебный) модуль) профессиональная компетенция	№ урока	Тема урока	Кол-во часов
	операций.	*обработки выбрана верно.*			
		КОД 2. *Последовательность действий при проведении размерных и пригоночных операций слесарной обработки выбрана верно.*	7	Приемы выполнения опиливания, шабрения, притирки металла, обработки отверстий и резьбовых поверхностей	2 часа
		КОД 3. *Последовательность действий при сборке неразъемных соединений выбрана верно.*	8	Приемы выполнения при пайке и лужении металлов, склеивании и клепке различных материалов	2 часа
		Оценочная работа на компетентность			

№ п/п	Результат – цель (область компетенций)	КОД (критерий оценки деятельности) или (Функциональный (учебный) модуль) профессиональная компетенция	№ урока	Тема урока	Кол-во часов
4.	**Результат 4.** *Охарактеризовать возможные дефекты и способы их устранения при выполнении слесарных операций.*	**КОД 1.** *Возможные дефекты при проведении подготовительных операций слесарной обработки и способы их устранения названы верно.*	9	Дефекты и способы их устранения при проведении разметки, рубки, резки правке и гибки металла	2 часа
		КОД 2. *Возможные дефекты при проведении размерных и пригоночных операций слесарной обработки и способы их устранения названы верно.*	10	Дефекты и способы их устранения при опиливании, шабрении, притирке металла, обработке отверстий и резьбовых поверхностей	2 часа
		КОД 3. *Возможные дефекты при сборке неразъемных соединений и способы их устранения названы верно.*	11	Дефекты и способы их устранения при пайке и лужении металлов, склеивании и клепке	2 часа

№ п/п	Результат – цель (область компетенций)	КОД (критерий оценки деятельности) или (Функциональный (учебный) модуль) профессиональная компетенция	№ урока	Тема урока	Кол-во часов
				различных материалов.	
		Оценочная работа на компетентность			
		Оценочная работа по Модулю 1	12		2 часа
				Итого:	**24 часа**