

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

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Чебоксары 2015

Работа выполнена на кафедре педагогики и яковлеведения ФГБОУ ВПО
«Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева»

Научный руководитель:

Кожанова Марина Борисовна,
доктор педагогических наук, доцент

Официальные оппоненты:

Хазова Снежана Александровна,
доктор педагогических наук, доцент,
заведующая кафедрой теоретических основ
физического воспитания ФГБОУ ВПО
«Адыгейский государственный университет»

Иванов Алексей Федорович,
кандидат педагогических наук, доцент,
первый проректор ГБОУ ВПО
«Альметьевский государственный нефтяной
институт»

Ведущая организация

ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»

Защита состоится 2 апреля 2014 г., в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.300.01 при ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» по адресу: 428000, Чувашская Республика, ул. К. Маркса, д. 38.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева».

Электронная версия автореферата размещена на сайте ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации <http://vak2.ed.gov.ru> и на официальном сайте ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет им. И. Я. Яковлева» <http://chgpu.edu.ru>

Автореферат разослан 28 февраля 2015 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Лавина Т. А.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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 проблемы. 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. Гольшева, 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. Zubов, К. Г. Кязимов, В. А. Мальшева, 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 её 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 системы 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.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Во **Введении** обоснована актуальность исследования, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, сформулирована гипотеза, указаны

методологические, теоретические основы исследования и его методы; раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, сформулированы положения, выносимые на защиту.

В первой главе ***«Теоретические основы повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства»*** раскрываются и обобщаются современные научные представления о сущности и содержании внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства; выявляются критерии и показатели качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства; обосновываются организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

Анализ работ современных исследователей проблем производственной сферы (А. В. Акимов, Л. В. Квасова, С. А. Моисеенко, А. Л. Симбирева и др.) показал, что совершенствование производства в настоящее время неразрывно связано с необходимостью неуклонного повышения качества профессиональной подготовки кадров организации.

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.

Среди причин, подтверждающих необходимость подготовки кадров в самой организации, исследователи называют как внутренние (необходимость повышать профессиональный потенциал сотрудников, социальная ответственность организации за ее работников), так и внешние (недостаточное количество квалифицированных кадров, увеличение стоимости рабочей силы, давление конкурентов, рост объемов торговли и производства, технические особенности и изменения связанные с научно-техническим прогрессом и внедрением информационных технологий).

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.

Внутрифирменное обучение как фактор профессионального развития специалиста рассматривали в своих работах М. А. Абельгузин, О. А. Богачев, З. Д. Жуковская, Л. В. Квасова, М. А. Ковардакова, В. В. Константинова, Е. Н. Коровин, О. В. Родионов, В. И. Тужикова, В. Н. Фролов, Р. Н. Хисамова 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.

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». 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.

В трудах ряда исследователей 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. 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.

Анализ трудов П. И. Ананченковой, В. В. Константиновой, Е. С. Малахова, Д. Г. Мирошина, В. В. Морозова, П. Н. Новикова, Р. Р. Сибгатуллина, И. Н. Сovyка, Е. Е. Соловцовой, Б. Э. Татулова, Л. В. Хазова, О. Б. Ховова, Ю. К. Черновой и др., посвященных проблемам развития системы внутрифирменной подготовки специалистов, позволил нам выявить сущность внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства.

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, А. В. Кирьянова, Е. С. Малахова, М. Ю. Сафоновой 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.

Современное технологическое производство характеризуется наличием большого количества контрольно-измерительных приборов, с помощью которых осуществляется управление процессом. Так, общее число измерительных приборов, например, в нефтехимическом производстве составляет 3000 и более. 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. 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.

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).

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

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.

Проведенный анализ ряда исследований позволил выявить организационно-педагогические условия, способствующие повышению качества внутрифирменного профессионального образования работников технологического производства: 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.

Во второй главе *«Опытно-экспериментальная работа по повышению качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства»* раскрывается ход реализации теоретически выявленных организационно-педагогических условий повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства, и представляются результаты проведенной опытно-экспериментальной работы.

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.

Учебный процесс в НОУ «ЦПК-Татнефть» был построен нами 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.

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 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.

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 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. 21 работник центра прошел курсы «Проектирование педагогической технологии модульно-компетентностного обучения и дальнейшее внедрении её в обучение». Итогом такой работы явилась разработка в 2011 году 12 модульных курсов, в 2012 г. – 6, в 2013 г. – 3.

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 учащимися поставленной задачи.

Распространение получили компьютерные программы-симуляторы, которые позволяли учащимся освоить основные процессы работы, ознакомиться 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.

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 НОУ «ЦПК-Татнефть» является средством для реализации политики и достижения целей в области качества и базируется на 8-ми принципах менеджмента качества. 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. Деятельность по развитию и совершенствованию системы менеджмента качества НОУ «ЦПК-Татнефть» осуществлялась согласно разработанному и утвержденному нами Плану развития системы менеджмента качества. 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. Ежегодно по результатам внутренних аудитов и внутренних проверок разрабатывались корректирующие действия.

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.

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.

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.

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% (рисунок 1). По шкале оценки потребитель удовлетворен деятельностью НОУ «ЦПК-Татнефть».

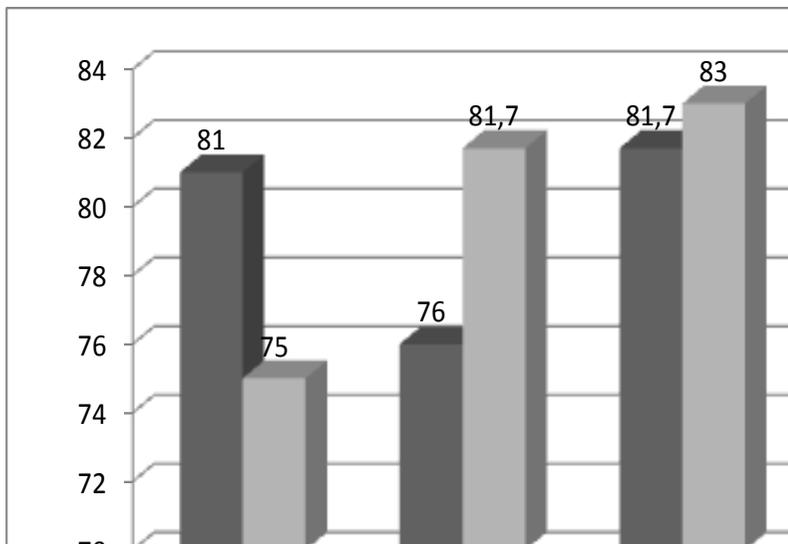


Рисунок 1 – Динамика индекса удовлетворенности потребителя деятельностью НОУ «ЦПК-Татнефть» (в %)

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.

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 1.

Таблица 1 – 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

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 2.

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.

Таблица 2 – 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

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.

Данные показали, 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». Для того чтобы убедиться, что произошли значимые изменения в удовлетворенности обучающихся качеством и условиями профессиональной подготовки, мы воспользовались статистикой, называемой χ^2 – критерий.

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».

В *заключение* диссертации подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы, обозначаются перспективы дальнейшей исследовательской работы по изучению проблемы:

1. На основе анализа научных трудов целого ряда исследователей выявлена сущность внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства. Как управляемая система она включает 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 ориентирована 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 системы 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.

Основные положения и выводы диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации

1. Кириллов, В. В. Сущность и содержание внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства / В. В. Кириллов // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2014. – №3 (83). – С. 147–151 (0,3 п.л.).

2. Кириллов, В. В. Критерии и показатели повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического

производства / В. В. Кириллов // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4 ; URL : <http://www.science-education.ru/118-14109> (0,4 п.л.)

3. Кириллов, В. В. Теоретическое обоснование организационно-педагогических условий, способствующих повышению качества внутрифирменного профессионального образования / В. В. Кириллов, М. Б. Кожанова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2014. – №3 (83). – С. 152–157 (0,4 /0,2 п.л.).

Публикации учебно-методических работ

4. Кириллов, В. В. Производственное обучение персонала в условиях внутрифирменного образования : учебное пособие / В. В. Кириллов, С. Ф. Бродский. – Альметьевск : изд-во ОАО «Татнефть», 2003. – 208 с. (13,0 /6,5 п.л.).

Публикации в других научных изданиях

5. Кириллов, В. В. Пути решения вопросов качества подготовки кадров в НОУ «ЦПК-Татнефть» / В. В. Кириллов // Промышленная и экологическая безопасность. – 2012. – № 5 (67). – С. 34–36 (0,2 п.л.).

6. Кириллов, В. В. Определение потребности во внутрифирменном обучении персонала / В. В. Кириллов // Современные проблемы и перспективы развития физической культуры, спорта, туризма и социально-культурного сервиса : материалы всерос. науч.-практ. конф. Том II. – Наб. Челны : КамГАФКСиТ, 2013. – С. 6–7 (0,2 п.л.).

7. Кириллов, В. В. Определение потребности в подготовке рабочих для технологических производств / В. В. Кириллов // Актуальные вопросы образования и науки : сб. науч. тр. по материалам междунар. науч.-практ. конф. Ч. 14. (30.12.2013) – Тамбов : изд-во ТРОО «Бизнес. Наука. Общество», 2014. – С. 46–47 (0,2 п.л.).

8. Кириллов, В. В. Применение системы менеджмента качества в системе внутрифирменного обучения / В. В. Кириллов, Е. Ф. Максимова // Актуальные вопросы образования и науки : сб. науч. тр. по материалам междунар. науч.-практ. конф. Ч. 14. (30.12.2013) – Тамбов : изд-во ТРОО «Бизнес. Наука. Общество», 2014. – С. 66–67 (0,2 /0,1 п.л.).

9. Кириллов, В. В. Внутрифирменное обучение в системе непрерывного образования / В. В. Кириллов, М. Б. Кожанова // Формирование интеллектуального потенциала личности в сфере непрерывного образования : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (25.04.2014) – Алматы : Интеллектуалды ұлт қалыптастыру ғылыми-зерттеу институты, 2014. – С. 14–18 (0,3 /0,2 п.л.).

10. Кириллов, В. В. Проблема совершенствования внутрифирменной профессиональной подготовки / В. В. Кириллов // Формирование интеллектуального потенциала личности в сфере непрерывного образования : сб. материалов междунар.

науч.-практ. конф. – Алматы : Интеллектуалды ұлт қалыптастыру ғылыми-зерттеу институты, 2014. – С. 68–71 (0,25 п.л.).

11. Кириллов, В. В. Модель совершенствования качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства / В. В. Кириллов // Проблемы образования в условиях инновационного развития : сб. статей. – Саранск : Мордов. гос. пед. ин-т, 2014. – С. 66–73 (0,5 п.л.).

12. Кириллов, В. В. Организационно-педагогические условия повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки / В. В. Кириллов // Апробация. – 2014. – №8 (23). – С. 52–53 (0,2 п.л.).

13. Кириллов, В. В. Реализация организационно-педагогических условий повышения качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства / В. В. Кириллов, М. Б. Кожанова // Педагогическое творчество в образовании : сб. науч. тр. – Чебоксары : Чуваш. гос. пед. ун-т, 2014. – С. 42–51 (0,6/0,3 п.л.).

14. Кириллов, В. В. Повышение качества внутрифирменной профессиональной подготовки работников технологического производства / В. В. Кириллов // Педагогическое творчество в образовании : сб. науч. тр. – Чебоксары : Чуваш. гос. пед. ун-т, 2014. – С. 15–20 (0,4 п.л.).

Автореферат разрешен к печати диссертационным советом
ДМ 212.300.01 при ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный
педагогический университет им. И. Я. Яковлева» 28.01.2015 г.

Подписано в печать . . . 2015 г. Формат 60x84/16.

Бумага писчая. Печать оперативная.

Усл. печ. л. 1,4. Тираж 100 экз. Заказ №

Отпечатано в отделе полиграфии
ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический
университет им. И. Я. Яковлева»
428000, Чебоксары, ул. К. Маркса, 38.