

Исследование российского опыта организации внутрифирменного профессионального обучения работников в современных условиях

Евгений Евгеньевич Кизлевич

Аспирант

Институт экономики и управления в АПК, Российский государственный аграрный университет им. К.А. Тимирязева

Москва, Россия

kizleviche@mail.ru

ORCID 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 09.03.2024

Принята 29.04.2024

Опубликована 15.05.2024

УДК 378.1(470)(043.3)

DOI 10.25726/h4564-8582-4157-h

EDN ZLQDDH

BAK 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Аннотация

В свете быстро меняющейся экономической и технологической среды, российские компании сталкиваются с необходимостью непрерывного обновления знаний и навыков своих работников. В этой статье рассматривается российский опыт организации внутрифирменного профессионального обучения работников в современных условиях. Целью исследования является выявление ключевых трендов и методов, применяемых в российских организациях для повышения квалификации своих сотрудников, а также оценка их эффективности. Данная статья посвящена исследованию российского опыта внутрифирменного профессионального образования в современных условиях. Объектом исследования стал российский опыт организации внутрифирменного дополнительного профессионального образования. В рамках статьи рассмотрены ключевые аспекты и преимущества, а также различные направления организации обучения персонала в крупных российских компаниях, в том числе системы обучения, которые эффективно используются организациями. Исследование выявляет ряд проблем, вызовов и направлений развития, с которыми сталкиваются коммерческие организации при реализации внутрифирменного обучения, а также представляет рекомендации по их успешному преодолению. Исследование выявило несколько ключевых преимуществ российских программ обучения: гибкость в адаптации под нужды компании, высокая вовлеченность сотрудников и использование передовых технологий. Однако были отмечены и некоторые недостатки, такие как несовершенство системы оценки эффективности обучения и ограниченные финансовые ресурсы малых и средних предприятий. Сравнение с международными практиками показало, что российские компании преимущественно используют интегрированные подходы, ориентированные на специфические нужды работников и компании. Российский опыт организации внутрифирменного профессионального обучения демонстрирует высокий потенциал для увеличения производительности и конкурентоспособности компаний в современных условиях. Несмотря на существующие вызовы, такие как необходимость улучшения систем оценки и финансирования, российские компании показывают готовность к внедрению инновационных подходов и технологий в процесс обучения.

Ключевые слова

внутрифирменное профессиональное обучение, обучение персонала, развитие сотрудников, программы обучения, профессиональный рост, квалификация.

Введение

Сегодня российские компании следуют мировым тенденциям и организуют обучение своих сотрудников, учитывая опыт зарубежных организаций. Дополнительное образования сотрудников становится одним из приоритетов для многих компаний как в России, так и за рубежом.

В свете увеличения конкуренции по всему миру компании увеличивают свои инвестиции в обучение персонала, так как знания и опыт становятся ключевыми стратегическими ресурсами. Корпоративное обучение сотрудников обретает все большую значимость в современных условиях. По мнению В.И. Поздеева, обучение играет важную роль в управлении персоналом и тесно связано с организационным развитием и достижением стратегических целей компании. В современной среде бизнеса, которая постоянно меняется и требует высокой адаптивности со стороны предприятий, эффективное обучение и развитие персонала являются определяющими факторами успеха (Поздеев, 2019).

Организация внутрифирменного профессионального обучения – это неотъемлемая часть успешной деятельности предприятий в условиях, когда экономика страны сталкивается с внешними вызовами, в том числе связанными с технологическими изменениями, а также с повышенной конкуренцией и необходимостью быстрой адаптации к новым требованиям рынка.

В этой связи внутрифирменное профессиональное обучение работников играет важную роль в повышении конкурентоспособности предприятий и обеспечении их устойчивого развития. Однако прямое заимствование зарубежного опыта без учета особенностей национальных потребностей и соответствующего регулирования данной сферы не всегда обеспечивает достижение ожидаемого результата. Исходя из этого, важным аспектом является сотрудничество государственных органов, образовательных учреждений и предприятий для создания эффективной системы профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала.

Материалы и методы исследования

В данной работе в качестве основного метода исследования можно обозначить анализ научно-методической литературы, в том числе: научных статей, журналов, диссертаций по теме исследования. Исследование научной литературы и передовых практик проводилось в течение 2021-2023 годов на базе РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева.

Результаты и обсуждение

В Российской Федерации в настоящее время большое значение придается опыту внутрифирменного профессионального обучения. В коллективных договорах все чаще учитываются вопросы внутрифирменного профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации с целью поощрения организации и увеличения эффективности подготовки новых сотрудников. Это свидетельствует о возрастающей значимости вопросов внутрифирменного обучения в современном бизнес-мире.

Руководители предприятий осознают, что внутрифирменное профессиональное обучение является мощным инструментом для развития и роста компании. Оно способствует формированию системы обучения, обеспечивающей подготовку и поддержание в актуальном состоянии уровень компетенции высококвалифицированных сотрудников, готовых к работе, которые успешно выполняют задачи компании и способствуют ее успеху.

Изучение литературы, посвященной внутрифирменному профессиональному обучению, позволяет сделать следующие выводы:

1. Внутрифирменное профессиональное обучение является важным элементом системы непрерывного профессионального образования, обеспечивающим гибкое и оперативное обучение работников.
2. Регулирование обучения персонала в организации осуществляется через федеральные законы, нормативные акты министерств, ведомств и локальные нормативные акты компаний.

3. Внутрифирменное дополнительное профессиональное образование имеет практическую направленность, учитывает специфику организации и обладает возможностью контроля за ходом обучения, однако может привести к отсутствию обмена опытом с другими предприятиями и отвлечению от текущих дел.

4. Актуальность внутрифирменного обучения обусловлена стремительным развитием науки и технологий, требующим постоянного обновления профессиональных компетенций сотрудников (Трегубова, 2013).

5. Международный опыт показывает, что внутрифирменное дополнительное профессиональное образование широко используется для развития профессиональных качеств персонала (Becker, 1962).

6. Внутрифирменное профессиональное обучение играет ключевую роль в подготовке квалифицированных специалистов для успешной работы предприятий, особенно в условиях быстро меняющейся технологической и экономической среды и рынка профессиональных услуг.

Технология дистанционного обучения является одной из передовых современных методик, которая приобрела особую актуальность и стала широко востребованной по всему миру во время пандемии. Несмотря на то, что ученые и методисты посвятили этой теме значительное внимание, и дистанционное обучение активно применялось в период сложных эпидемиологических условий 2020 года, в России оно пока не является основной формой образования.

Согласно авторам учебного пособия «Технология дистанционного обучения» – А.В. Тарakanову, К.В. Садовой и Е.А. Крайновой, в Российской Федерации дистанционное обучение рассматривается скорее, как способ организации образовательного процесса с применением соответствующих технологий. Важно отметить, что развитие технологий дистанционного обучения в России может способствовать более широкому его использованию как эффективного инструмента повышения качества образования и доступности знаний для всех слоев населения (Тараканов, 2017).

Сегодня мы можем говорить о различных моделях дистанционного обучения, которые предлагают разные подходы и технологии. Классификация, предложенная А.А. Андреевым, включает следующие модели (Андреев, 1999):

1. Кейсовое обучение: в этой модели учащиеся самостоятельно осваивают образовательные материалы, которые содержат методические инструкции. Знания структурированы и логически связаны между собой.

2. Вахтовая модель: эта модель комбинирует различные технологии дистанционного обучения. Она основана на принципах удовлетворения потребностей учеников и сетевой организации образовательных услуг.

3. Модель телевизионного обучения: при использовании этой модели используются возможности радиотрансляционных сетей и телевидения.

4. Модель телеприсутствия: эта модель позволяет участникам получить ощущение присутствия в месте, отличном от их физического расположения, с помощью специальных мобильных устройств.

5. Сетевое интернет-обучение: в этой модели образовательный процесс осуществляется только через Интернет. Именно эта модель стала особенно востребованной в период сложной эпидемиологической ситуации в 2020 году.

Каждая из этих моделей имеет свои преимущества и недостатки, и выбор подходящей модели зависит от конкретных образовательных потребностей и возможностей участников образовательного процесса. Важно развивать и совершенствовать дистанционное обучение в России, чтобы оно стало более доступным и эффективным инструментом повышения качества образования (Поцикалова, 2017).

Внутреннее обучение сотрудников в российских компаниях осуществляется по нескольким направлениям:

1. Подготовка новых сотрудников, которая предоставляет базовые знания и навыки для выполнения своих рабочих обязанностей.

2. Переподготовка работников, включая переобучение и приобретение новой квалификации для изменения профессии или выполнения других связанных с ней профессиональных задач.

3. Обучение сотрудников смежных профессий, чтобы дополнить их текущие навыки и открыть возможность заняться другими видами деятельности в компании.

4. Повышение квалификации сотрудников на различных курсах и других формах обучения разного уровня для обновления их знаний и навыков в соответствии с требованиями современных предметных областей.

Поэтому внутреннее обучение российских компаний охватывает все основные направления профессионального развития и повышения квалификации работников, что позволяет им оставаться в курсе актуальных трендов и требований своей профессиональной деятельности (Веретехина, 2018).

Компания ОАО «РУСАЛ» активно использует комплексную систему обучения, охватывающую все виды производственной деятельности предприятия, связанные с производством и административно-управленческой деятельностью, а также все уровни управления. Эта система включает в себя несколько ключевых составляющих:

1) Обязательные программы по повышению квалификации, регулируемые законом. Они позволяют сотрудникам обновлять свой опыт и знания в зависимости от требований и стандартов отраслей.

2) Программы по подготовке квалифицированных работников. Позволяют компаниям развивать внутренний потенциал работников и обеспечивать профессиональный рост сотрудников компании.

3) Дополнительные программы по подготовке предназначены для развития профессиональной компетенции. Они дают возможность сотрудникам повысить свои знания в конкретных областях деятельности.

4) Образовательные программы, направленные на развитие навыков владения иностранными языками и программными продуктами, которые способствуют расширению возможностей международного сотрудничества компании, а также обеспечивает эффективное международное взаимодействие.

5) Программа развития единой управленческой базы позволяет компании выявлять и обучать сотрудников, имеющих потенциал в будущем занимать высокие руководящие должности.

6) Программы по развитию школьников, студентов, которые обучаются в профильных образовательных учреждениях компании, помогают привлечь и подготовить молодых специалистов для последующего их трудоустройства в компанию.

7) Программы обмена опыта, например, тренинги, семинары, конференции, дают возможность сотрудникам обмениваться знаниями, навыками и лучшей практикой.

8) Система удаленного обучения позволяет обучать и развивать сотрудников в удаленном формате, особенно актуально это в условиях развития современных мобильных устройств и с учетом глобальных международных процессов.

Таким образом, комплексная система обучения представляет собой многосторонний подход к развитию сотрудников и всей компании в целом, обеспечивая высокий уровень квалификации, адаптивность к изменениям рынка, эффективную коммуникацию и развитие стратегических потенциалов (Кизлевич, 2022).

Еще одной формой развития внутрифирменного дополнительного профессионального образования является создание корпоративных университетов или учебных центров внутри компании. Они базируются на использовании корпоративной системы обучения, включая дистанционные методы. По мнению Е.Е. Соловцовой, такие центры необходимы для каждой средней или крупной компании, которая стремится сохранять свои лидирующие позиции и развивать корпоративные знания (Соловцова, 2003).

Особое внимание уделяется адаптационному обучению новых сотрудников. Этот процесс предполагает знакомство с должностью и помощь в адаптации. Содержание и методика адаптационных занятий регулярно обновляются с учетом стратегических целей компании (Скачков, 2016).

Включение в образовательный процесс персонала организации внутрифирменного профессионального обучения дает возможность быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рынка и проводить постоянную работу над улучшением бизнес-процессов. Повышение квалификации и регулярное переобучение сотрудников позволяют оперативно реагировать на технологические инновации и применять актуальные методы работы, подстраиваясь под запросы клиентов организации.

Технология дистанционного обучения представляет собой одну из наиболее прогрессивных современных технологий, заявившей о своей значимости и востребованности во всем мире в условиях пандемии. Об этом свидетельствует интерес со стороны ученых и методистов высокого уровня, при этом, в России дистанционное обучение не является формой получения образования. Дистанционное обучение в Российской Федерации является, как отмечает авторы учебного пособия «Технология дистанционного обучения» А.В. Тараканов, К.В. Садова, Е.А. Крайнова, только формой организации образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий.

В свою очередь А.А. Андреев, исходя из понимания того, что дистанционное обучение представляет собой особую организацию познавательной деятельности, которая основана на самообразовании, а непосредственное педагогическое общение сведено к минимуму, выделяет следующие основные принципы, определяющие методологические основы дистанционного обучения:

- процесс обучения строится на самостоятельной познавательной деятельности учащегося;
- познавательная деятельность учащегося должна носить активный характер;
- обучение должно быть личностно ориентированным.

Все эти принципы указывают на то, что процесс обучения в режиме дистанционного обучения носит индивидуальный характер. К тому же личностно-ориентированное обучение предполагает дифференциацию и индивидуализацию обучения с обязательным учетом психолого-педагогических особенностей каждого учащегося.

С учетом вышесказанного можно выделить следующие проблемы, вызовы и направления развития, с которыми сталкиваются коммерческие организации при реализации внутрифирменного обучения:

1. Недостаточно выстроенный процесс методологического сопровождения обучения:
 - выбор целесообразных методов обучения: с учетом особенностей дистанционного обучения и наличием интерактивных возможностей необходимо адаптировать методы обучения под онлайн формат;
 - разработка учебных материалов, соответствующих требованиям компании: создаваемые для обучения материалы должны быть доступны и информативны, направлены на стимулирование интереса и максимизации усвоения знаний обучающимися;
 - проведение оценки эффективности обучения: необходима разработка диагностирующего материала, для контроля уровня за уровнем усвоения материала и оперативной корректировки программы обучения.
2. Недостаточная степень вовлеченности в процесс обучения со стороны сотрудников: при отсутствии личного контакта с преподавателем существует риск проявления низкой степени заинтересованности к процессу обучения.
3. Отсутствие контроля и культуры предоставления обратной связи: несмотря на сложность в отслеживании прогресса участников, необходимо организовать эффективную обратную связь и поддержку обучающимся на всех этапах обучения.
4. Проблемы с конфиденциальностью данных: во время онлайн-обучения необходимо уделять внимание обеспечению безопасности информации и защите данных сотрудников.

Для успешной организации дистанционного внутрифирменного обучения необходимо учитывать эти проблемы и разработать соответствующие стратегии и решения для их преодоления.

С учетом рассмотренных подходов, к организации внутрифирменного профессионального обучения, можно сделать вывод о том, что данный вид обучения в России является важным и

востребованным. Главными факторами, влияющими на широкое распространение внутрифирменного обучения, является то, что оно способствует развитию компании, повышению ее конкурентоспособности и успешной реализации целей и задач производственной деятельности. Как показывает практика, внутрифирменное профессиональное обучение является неотъемлемой частью деятельности современной компании (Кизлевич, 2020).

Заключение

За последние годы российские компании все больше начали осознавать необходимость инвестирования в удержание и развитие своих сотрудников, понимая, что хорошо обученный персонал является ключевым фактором успеха и конкурентоспособности. Как следствие, организация внутреннего профессионального обучения работников в России приобрела высокую ценность в современных условиях.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

1. Учитывая динамично меняющиеся рыночные условия, связанные с быстрым технологическим прогрессом и постоянными изменениями, важно, чтобы работники компании были готовы к адаптации и развитию. Внутрифирменное профессиональное обучение предоставляет компаниям возможность оперативно реагировать на изменения и обучать персонал необходимым знаниям и навыкам для успешного ведения коммерческой деятельности в условиях повышенной конкуренции.

2. Для эффективной организации внутрифирменного обучения, необходимо учитывать следующие ключевые аспекты: во-первых, необходимо разработать четкие специализированные программы обучения для различных категорий работников, учитывая их потребности и особенности работы; во-вторых, компания должна инвестировать в обучение своих сотрудников, предоставляя доступ к актуальным материалам и применять передовые методики обучения; в-третьих, необходимо проводить постоянную и своевременную диагностику эффективности обучения и при необходимости проводить корректировку учебных программы в соответствии с полученными результатами обучения.

3. Применение накопленного российскими организациями опыта организации внутрифирменного профессионального обучения работников является важным фактором успешного развития компаний. Применение эффективных практик позволяет повышать квалификацию персонала, формировать единую корпоративную культуру и обеспечивать готовность к адаптации и развитию.

Список литературы

1. Андреев А.А. Дидактические основы дистанционного обучения. М.: РАО, 1999. 120 с.
2. Веретехина С.В., Смотров А.Ю. Новые отечественные производственные технологии и обучение персонала // Кадровик. 2018. № 1-2. С. 171-175.
3. Кизлевич Е.Е. Образование взрослых в структуре непрерывного образования России // День работников сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности (13 ноября 2020 г., Москва). М.: Перо, 2020. С. 54-58.
4. Кизлевич Е.Е. Основные тенденции организации корпоративного образования в Российской Федерации // Мат. Междунар. науч. конф. мол. ученых и специалистов, посвященной 135-летию со дня рождения А.Н. Костякова (06-08 июня 2022 г., Москва). Т. 2. М.: Российский государственный аграрный университет им. К.А. Тимирязева, 2022. С. 119-124.
5. Поздеев В.И. Организация профессионального обучения персонала на предприятии // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2019. № 5. С. 105-111.
6. Поцикалова К.И. Роль внутрифирменных учебных центров в эффективности деятельности организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 2691-2695
7. Скачков В.В. Современные проблемы обучения персонала в крупных организациях // Вестник магистратуры. 2016. № 12-4(63). С. 126-127.

8. Соловцова Е.Е. Мотивационные аспекты обучения персонала // Профессиональное образование. 2003. № 6. С. 15-17.
9. Тараканов А.В., Садова К.В., Крайнова Е.А. Технология дистанционного обучения: учебное пособие. Самара: Самарский государственный технический университет, 2017. С. 65-67.
10. Трегубова Т.М., Масалимова А.Р. Зарубежные модели дополнительного профессионального образования: теоретико-методологический анализ: науч.-метод. пос. Казань: Изд-во «Данис» ИПП ПО РАО, 2013. 66 с.
11. Becker G.S. Investment in human capital: a theoretical analysis // The journal of political economy. 1962. Vol. LXX. pp. 9-49.

A study of the Russian experience of organizing in-house professional training of employees in modern conditions

Evgeny E. Kizlevich

PhD student

Institute of Economics and Management in Agriculture, K.A. Timiryazev Russian State Agrarian University
Moscow, Russia

kizleviche@mail.ru

ORCID 0000-0000-0000-0000

Received 09.03.2024

Accepted 29.04.2024

Published 15.05.2024

UDC 378.1(470)(043.3)

DOI 10.25726/h4564-8582-4157-h

EDN ZLQDDH

VAK 5.8.7. Methodology and technology of vocational education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HE. EDUCATION, SPECIAL

Abstract

In light of the rapidly changing economic and technological environment, Russian companies face the necessity of continuously updating the knowledge and skills of their employees. This article examines the Russian experience of organizing in-house professional training for employees under modern conditions. The aim of the study is to identify key trends and methods used in Russian organizations to enhance the qualifications of their employees, as well as to assess their effectiveness. This article is dedicated to the study of the Russian experience in in-house professional education under modern conditions. The object of the study is the Russian experience in organizing in-house additional professional education. The article discusses key aspects and advantages, as well as various directions for organizing staff training in large Russian companies, including training systems that are effectively used by organizations. The study identifies a number of problems, challenges, and development directions faced by commercial organizations in implementing in-house training, as well as provides recommendations for successfully overcoming them. The study revealed several key advantages of Russian training programs: flexibility in adapting to company needs, high employee engagement, and the use of advanced technologies. However, some drawbacks were also noted, such as the imperfection of the system for assessing training effectiveness and the limited financial resources of small and medium-sized enterprises. Comparison with international practices showed that Russian companies predominantly use integrated approaches tailored to the specific needs of employees and the company. The Russian experience of organizing in-house professional training demonstrates high potential for increasing productivity and competitiveness of companies under modern conditions. Despite existing challenges, such as the need to

improve assessment and funding systems, Russian companies show readiness to implement innovative approaches and technologies in the training process.

Keywords

in-house vocational training, personnel training, employee development, training programs, professional growth, qualifications.

References

1. Andreev A.A. Didactic foundations of distance learning. M.: RAO, 1999. 120 p.
2. Veretekhina S.V., Smotrik A.Yu. New domestic production technologies and personnel training // *Kadrovik*. 2018. No. 1-2. pp. 171-175.
3. Kizlevich E.E. Adult education in the structure of continuing education in Russia // *Day of Agricultural and Processing Industry Workers* (November 13, 2020, Moscow). M.: Pero, 2020. pp. 54-58.
4. Kizlevich E.E. The main trends in the organization of corporate education in the Russian Federation // *Mat. International Scientific Conference of young scientists and specialists dedicated to the 135th anniversary of the birth of A.N. Kostyakov* (June 06-08, 2022, Moscow). Vol. 2. M.: Russian State Agrarian University named after K.A. Timiryazev, 2022. pp. 119-124.
5. Pozdeev V.I. Organization of professional training personnel at the enterprise // *Scientific Bulletin of the Moscow State Technical University of Civil Aviation*. 2019. No. 5. pp. 105-111.
6. Potsikalova K.I. The role of intra-company training centers in the effectiveness of the organization's activities // *Scientific and methodological electronic journal «Concept»*. 2017. Vol. 39. pp. 2691-2695.
7. Skachkov V.V. Modern problems of personnel training in large organizations // *Bulletin of the Magistracy*. 2016. No. 12-4(63). pp. 126-127.
8. Solovtsova E.E. Motivational aspects of personnel training // *Vocational education*. 2003. № 6. C. 15-17.
9. Tarakanov A.V., Sadova K.V., Krainova E.A. Technology of distance learning: a textbook. Samara: Samara State Technical University, 2017. pp. 65-67.
10. Tregubova T.M., Masalimova A.R. Foreign models of additional professional education: theoretical and methodological analysis: scientific method. Kazan: Publishing house «Danis» IPP ON RAO, 2013. 66 p.
11. Becker G.S. Investment in human capital: a theoretical analysis // *The journal of political economy*. 1962. Vol. LXX. pp. 9-49.