

МЕТОДИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА БАЗЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ПОДГОТОВКИ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФОРМА ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА

**METHODOLOGICAL CONCEPT
OF THE ORGANIZATION
OF VOCATIONAL TRAINING
ON THE BASIS OF AN INDUSTRIAL
ENTERPRISE ON THE EXAMPLE
OF PREPARATION FOR MANAGEMENT
ACTIVITIES AS A FORM
OF INTEGRATION OF EDUCATION
AND BUSINESS**

T. Osnovina

Summary. Corporate training programs for management. The basic principle of the methodological concept — training in real production, when the knowledge and skills of the theoretical unit reinforce practical knowledge. Professional training of personnel allows to provide the required level of managerial competence of personnel in order to achieve the company's strategies in the field of management systems, which is most effectively implemented in the form of integration of educational technologies and business opportunities.

Keywords: methodical concept, professional training, competence, management, curriculum, curriculum, performance, industrial enterprise.

Основина Татьяна Юрьевна

К.п.н., доцент, Нижнетагильский государственный социально-педагогический институт (филиал) ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»
podakatr@yandex.ru

Аннотация. Корпоративные программы подготовки к управленческой деятельности. Основной принцип методической концепции — обучение на реальном производстве, когда знания, умения из теоретического блока подкрепляют практические владения. Профессиональное обучение персонала позволяет обеспечивать требуемый уровень управленческой компетентности персонала в целях достижения стратегий предприятия в области систем менеджмента, что наиболее эффективно реализовывать в форме интеграции образовательных технологий и возможностей бизнеса.

Ключевые слова: методическая концепция, профессиональное обучение, компетентность, управление, учебный план, учебная программа, результативность, промышленное предприятие.

Актуальность модернизации системы профессионального обучения доказана современными требованиями производственной базы. Системность этого процесса инициируется и контролируется на федеральном уровне. На заседании X съезда Российского союза ректоров 30.10.2014 президент России Владимир Путин отметил, что образование надо сблизить с производством и система профессионального образования должна быть гибкой, предусматривать разные формы и сроки подготовки.

В 2018 году в ежегодном Послании к Федеральному Собранию Президент России В.В. Путин заявил: «Опираясь на лучшие практики и опыт, нам нужно в короткие сроки провести модернизацию системы профессионального образования, добиться качественных изменений в подготовке студентов, прежде всего по передовым направлениям технологического развития, а также организовать центры опережающей профессиональной переподготовки и повышения квалификации для уже работающих граждан» [5].

Переподготовка и повышение квалификации специалистов, должно вестись на самой передовой учебной и производственной базе. Путин предложил возродить работу учебных заведений на базе крупных промышленных предприятий. Главный принцип — обучение на реальном производстве, когда теория подкрепляет практические навыки, — отметил президент. В последнем обращении к Федеральному собранию РФ президент обозначил необходимость интегрировать образование и бизнес на базе научно-образовательных центров.

Исходя из объективной востребованности, целевая установка определяется прогнозированием кадровых потребностей организаций в количественных и качественных параметрах. Именно они должны определять требования к учреждениям профобразования, к содержанию и результатам профессионального обучения, а следовательно, обуславливать методическую концепцию его организации на базе промышленного предприятия.

Задачей взаимодействия образования и бизнеса является укрепление кадрового потенциала субъектов Федерации. Исходя из этого, возможно система профессионального обучения (переподготовки или повышения квалификации) может быть результативней, если будет реализована на производственной учебной базе и основана на программах, учитывающих производственные потребности.

В рамках целевой установки, исследование сформулированного предположения, было проведено на базе учебного центра ОАО «ЕВРАЗ НТМК». Открытое акционерное общество ЕВРАЗ Нижнетагильский металлургический комбинат является одним из крупнейших в России металлургических комбинатов с полным производственным циклом.

Результативность деятельности предприятия в значительной степени зависит от количественного и качественного обеспечения его рабочими кадрами, рациональности их использования, расстановки по рабочим местам в соответствии с квалификацией и специальностью. Поэтому одним из основных направлений — является повышение профессионального образовательного уровня работников, в частности в области управленческой деятельности. Система обучения и развития сотрудников ЕВРАЗа имеет три направления:

- ♦ Комплексные программы развития — программы совершенствования технических и функциональных навыков, освоения новых бизнес — процессов.
- ♦ Стандартные программы профессионального обучения, направленные на выявление и дальнейшее развитие талантливых сотрудников внутри компании, повышение квалификации.

- ♦ Профессиональное обучение и повышение квалификации подразумевает обязательные программы обучения и сертификации для конкретных профессий и управленческой деятельности на предприятия.

Процесс профессионального обучения персонала управленческой деятельности осуществляется в рамках корпоративной системы — подготовка и повышение квалификации персонала (ППКП) комбината [2, с. 4].

Виды обучения персонала ОАО «ЕВРАЗ НТМК»: профессиональная подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям и повышение квалификации рабочих, целевая профессиональная подготовка, целевая подготовка научно-технических и управленческих кадров.

Система ППКП предусматривает организацию обучения разных категорий персонала, как на базе комбината, так и на базе учебных центров и образовательных учреждений или с их привлечением. При совете по ППКП организуются секции по двум направлениям:

1. Отраслевые секции: доменная, сталеплавильная, прокатная, коксохимическая, механическая, энергетическая, транспортная, Ж/Д транспорта, ККП.
2. Предметные: секция целевой подготовки дипломированных специалистов и менеджеров, секция по подготовке научных кадров, секция по разработке учебно-методической документации [1, с. 6].

Задачи, функции, состав и организация деятельности совета по ППКП ОАО «ЕВРАЗ НТМК», отраслевых секций, цеховых комиссий регламентируются Положением «О совете по подготовке и повышению квалификации персонала ОАО «НТМК».

Методическая концепция организации системы профессионального обучения основывается на заявке от подразделений и реализуется поэтапно:

1. Формирование проекта годового плана профессионального обучения персонала
2. Выбор поставщиков образовательных услуг
 - 2.1. На базе комбината: выбор программ обучения, выбор штатных педагогических кадров, подготовка учебно-материальной базы
 - 2.2. На базе учебных центров и образовательных учреждений или с их привлечением: выбор поставщиков образовательных услуг.
3. Утверждение годового плана профессионального обучения персонала.
4. Проведение профессионального обучения
5. Анкетирование и итоговая аттестация персонала
6. Анализ результативности обучения персонала.

Всю работу, связанную с организацией и методическим руководством профессиональным обучением кадров осуществляет отдел подготовки кадров ОАО «ЕВРАЗ НТМК» [3, с. 8].

План обучения кадров включает следующие разделы: подготовка новых рабочих; переподготовка рабочих; освоение вторых профессий; производственно-экономические курсы (ПЭК); курсы целевого назначения (КЦН), в том числе и подготовка к управленческой деятельности.

Подготовка новых рабочих — это первоначальное профессиональное обучение лиц, принятых на ОАО «ЕВРАЗ НТМК» и ранее не имевших профессии.

Переподготовка (переобучение) организуется с целью освоения новых профессий высвобождающимися рабочими, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицам, изъявившим желание сменить профессию с учетом потребности производства.

Подготовка и переподготовка рабочих непосредственно на предприятии проводится по индивидуальной, курсовой формам. Индивидуальная и курсовая формы подготовки включают производственное и теоретическое обучение. Обучение проводится по программам, которые разработаны непосредственно на комбинате, на основании типовых программ.

Производственное обучение, обучаемый проходит на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения — высококвалифицированного рабочего, не освобожденного от основной работы. Работниками отдела по подготовке кадров, ученик закрепляется за инструктором производственного обучения, издается распоряжение внутри цеха об организации профессионального обучения, которое утверждается начальником отдела подготовки персонала. Учет обучения ведется инструктором в дневнике производственного обучения.

Теоретическое обучение ученика проводится путем индивидуальных консультаций внештатным преподавателем из числа специалистов комбината, с которыми также заключается распоряжение об организации профессионального обучения на теоретическое обучения. Учет занятий ведется преподавателем в журнале учета теоретического обучения путем индивидуальных консультаций. В конце срока обучения ученик выполняет пробную квалификационную работу, соответствующую присваиваемому квалификационному разряду.

При курсовой подготовке обучение проводится в учебной группе. Обучение рабочих вторым (смежным)

профессиям — производится с целью получения новой профессии к уже имеющейся у работника профессии для расширения профессиональных возможностей рабочих, производственной необходимости, совмещения профессий.

Повышение квалификации рабочих осуществляется в форме: производственно-экономических курсов; курсов целевого назначения.

Производственно-экономические курсы создают в целях углубления и расширения знаний, навыков и владений рабочих по имеющимся у них профессиям. Успешное их окончание является необходимым условием для сдачи экзамена квалификационной комиссии на присвоение очередного квалификационного разряда. Курсы организуются без отрыва от производства.

Курсы целевого назначения создаются для изучения новых технологических процессов, средств механизации и автоматизации, применяемых в производстве, правил и требований их безопасной эксплуатации, менеджмента, организации труда, охраны труда. Комплектование учебных групп производится в соответствии с тематической направленностью обучения. Занятия проводятся без отрыва, или с частичным отрывом от производства.

По окончании курсов работникам выдается удостоверение. Учет проведения занятий на курсах ведется в журнале учета теоретических занятий. Квалификационные экзамены проводятся с целью определения ответственности полученных экзаменуемыми знаний, умений и владений программ обучения, требованиям квалификационной характеристики и технологии производства работ, и на этой основе установить квалификационный разряд, аттестовать или перевести на следующий управленческий уровень.

Рабочие учебные программы разрабатываются на базе типовых программ. Программы составляются работниками подготовки кадров совместно с ведущими специалистами комбината. Утверждаются программы главным инженером ОАО «ЕВРАЗ НТМК». Подбор, разработка или пересмотр образовательных программ, утверждение их в порядке, регламентированном Положением «О подготовке и повышении квалификации персонала ОАО «ЕВРАЗ НТМК» [2, с. 5].

Профессиональное обучение персонала ведется в соответствии с утвержденными образовательными программами (учебными планами), разработка которых регламентирована приказом Министерства образования РФ «О введении модели учебного плана для профессиональной подготовки по рабочим профессиям» [4, с. 3]. Обучение рабочих кадров проводится в соответ-

Таблица 2

Показатели	2016	2017	2018
достижение цели обучения	76	75	82
актуальность полученных знаний	69	70	74
степень полученной информации	63	65	68
практическая ценность материала	69	77	79
развитие профессиональных навыков	67	69	84
доступность излагаемого учебного материала	71	70	79
использование практических примеров	74	77	75
обеспечение методическим, раздаточным материалом	74	86	99
насколько было интересным обучение	70	72	72
удовлетворенность организацией обучения	71	70	83

ствии со стандартом предприятия (СТП 102–63М) — система менеджмента качества «Управление персоналом» [6, с. 21].

Обучение работников на комбинате проводят: специалисты комбината; внештатные преподаватели; квалифицированные рабочие; инструктора производственного обучения; специалисты, приглашенные из других организаций.

Контроль за учебным процессом осуществляет отдел подготовки персонала ОАО «ЕВРАЗ НТМК». Основные цели контроля: посещение занятий с целью проверки качества проведения занятий, выполнение учебных программ, выявления и устранения недостатков в организации и проведении занятий, повышения ответственности преподавателей и инструкторов производственного обучения за качество подготовки к занятиям и выполнению учебных программ; проверка правильности ведения журнала и дневника учета занятий; проверка посещаемости занятий слушателями; контроль за обучением слушателей, выполнение ими учебной программы, ответственности выполняемых учениками работ, степени освоения норм выработки; доведение информации о ходе обучения руководителем подразделений.

При проведении обучения на базе учебного центра, практика организуется на комбинате. Для этого оформляется договор с учебным заведением, оформляется приказ о практике студентов. При прохождении производственной; технологической, преддипломной практики студенты закрепляются за высококвалифици-

рованными специалистами-руководителями практики. Студентам создаются необходимые условия для получения знаний по специальности в области технологии, экономики, маркетингу, планирования и управления, новой техники и т.д.

Согласно статистике данных выполнения плана по подготовке, переподготовке, обучению вторым профессиям и повышению квалификации рабочих за 2016 год на ОАО «ЕВРАЗ НТМК» из запланированных — 7779 тысяч рабочих, по факту было обучено 7650 тысяч, за 2017 год соответственно 8097/8090, за 2018 год 8100/8095. Эти показатели являются неопровержимым доказательством того, что образовательная структура комбината стремится к максимизации учебного процесса, исходя из количества обучаемого персонала за определенный период времени. В данные показатели так же вошла статистика по сотрудникам проходящим профессиональную подготовку по направлению управление.

В соответствии с лицензией ОАО «ЕВРАЗ НТМК» реализует образовательные программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих, повышения квалификации руководителей, специалистов и служащих. Данные образовательные программы Общество разрабатывает, пересматривает и утверждает самостоятельно.

Чтобы обеспечить своевременными и качественными новыми учебными программами и методическими пособиями по их разработке, необходимо ввести в цеха штатную единицу — дополнительного специалиста

по разработке образовательных программ, для того, чтобы учесть особенности профессионального развития сотрудников и содействовать повышению управленческой компетентности.

Исследование организации системы обучения персонала ОАО «ЕВРАЗ НТМК» показали, что методическая концепция организации учебного процесса на учебно-производственной базе комбината включает в себя:

- ◆ подбор, разработку или пересмотр образовательных программ, утверждение их в регламентированном порядке;
- ◆ подбор преподавателей теоретического обучения, подбор консультантов теоретического и инструкторов производственного обучения;
- ◆ подготовку учебной базы, методических пособий и иных средств обучения;
- ◆ издание соответствующей учебно-методической литературы.

Исследование показало, что оценка методического концепта организации системы профессионального обучения базируется на информации, касающейся приобретаемых знаний и навыков, практической ценности обучения, полученной от слушателя, прошедшего обучение, а полнота усвоения знаний и прочность приобретённых навыков являются теми показателями, на основе которых оценивается успех обучения. Оценочным выражением результативности данного показателя являются результаты: выполнения квалификационной пробной работы, сдачи квалификационного экзамена.

Для сравнительного анализа в исследовании были использованы данные в процентном показателе за три года по программам повышения квалификации «Курсы целевого назначения», проводимые для управленческого корпуса, в рамках специализации «Менеджмент» (таблица 2).

Общая результативность обучения (P_o) рассчитывается:

$P_o = M / X * 100\%$, где M — средний арифметический балл оценки результативности всех критериев, X — максимальный балл.

Исходя из расчетной формулы общая результативность обучения в среднем за три года 88%. В результате суммирования результатов оценок общая результативность обучения за 2018 год составила 92%, что свидетельствует об учтенных недоработках и внесенных коррективах. Как пример, показатель «обеспечение методическим, раздаточным материалом», который приблизился к 100%. Данный показатель является ключевым в теории и методике профессионального обучения

управленческой деятельности, на его основе в перспективе возможно повышение других показателей.

Показатель общей результативности обучения свидетельствует о том, что выбранное для исследования направление «Менеджмент» повышения профессиональной квалификации «Курсы целевого назначения» базируется на программах обучения не требующих разработки корректирующих мероприятий (по организации и проведению обучения, проверке знаний и т.п.).

При оценке мнения обучающихся результативность составила 98%. Такой показатель является высокой оценкой, т.к. здесь мнение обучающихся рассматривается как оценка экспертов, способных объективно оценить обучение по определенной программе. Мнение обучающихся также является ценной информацией при оценивании результативности учебной программы, о ее полезности и интересности. Это позволяет в свою очередь работать над повышением качества обучения, избавляясь от таких учебных программ и форм обучения, которые не оправдали возложенных на них надежд.

При оценке уровня усвоения учебного материала слушателями результативность составила 93,8%. При таком показателе можно сделать вывод, что обучающие получили достаточно практических и теоретических знаний и навыков по управлению в ходе обучения, которые позволили им успешно сдать квалификационные экзамены.

В исследовании был проведен опрос слушателей курса, который показал, что 70% считают, обучение на рабочем месте является более эффективным, т.к. ориентировано на освоение конкретного управленческого процесса. Семинары, выделены как наиболее эффективный метод, который имеет практико-ориентированную направленность как и сама управленческая деятельность. 80% из числа опрошенных удовлетворены организацией проведения и качеством обучения, а также 80% опрошенных довольны уровнем профессионализма преподавателей в области управления.

Таким образом, исследование методической концепции организации системы профессионального обучения через корпоративные программы доказало его нацеленность на профессиональное развитие сотрудников, что позволяет достигать и поддерживать оптимальный профессионально — квалификационный состав персонала, осваивать передовой опыт и новые технологии, обеспечивать требуемый уровень управленческой компетентности персонала в целях достижения стратегий предприятия в области систем менеджмента и обеспечения эффективности и развития производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Положение «О совете по подготовке и повышению квалификации персонала ОАО «НТМК», утвержденное приказом Управляющего директора НТМК от 03.08.2016. № 480
2. Положение «О подготовке и повышении квалификации персонала ОАО «ЕВРАЗ НТМК», утвержденное приказом Управляющего директора ЕВРАЗ НТМК от 13.09.2012. № 694
3. Положение «О порядке направления персонала в учебные центры РФ для подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки», утвержденное приказом Управляющего директора НТМК от 29.02.2016. № 121
4. Приказ Министерства образования РФ от 21.10.2014 № 407 «О введении модели учебного плана для профессиональной подготовки по рабочим профессиям»
5. Российская газета. <https://rg.ru>
6. Стандарт предприятия. Система менеджмента. Управление персоналом. СТП 102–63 М –2013

© Основина Татьяна Юрьевна (podakatr@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Г. Нижний Тагил