3. *Рубинштейн С. Л.* Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973. 423 с.
4. *Теплов Б. М.* Психология музыкальных способностей. М.; Л.: Изд. Академия Педагогических Наук РСФСР, 1947. 332 с.
5. Учите детей петь: песни и упражнения для развития голоса у детей 3–5 лет / Сост. Т. М. Орлова, С. И. Бекина. М.: Просвещение, 1986. 143 с.
6. *Эльконин Д. Б.* Детская психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д. Б. Эльконин; ред.-сост. Б. Д. Эльконин. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 384 с.

REFERENCES

1. Metodika muzykal'nogo vospitanija v detskom sadu / Pod red. N. A. Vetluginoj. M.: Prosveshhenie, 1989. 270 s.
2. *Nazarenko I. K.* Iskusstvo penija: ocherki i materialy po istorii, teorii i praktike hudozhestvennogo penija: hrestomatija. M.: Muzgiz, 1968. 622 s.
3. *Rubinshtejn S. L.* Problemy obshhej psihologii. — M.: Pedagogika, 1973. 423 s.
4. *Teplov B. M.* Psihologija muzykal'nyh sposobnostej. M.; L.: Izd. Akademija Pedagogicheskih Nauk RSFSR, 1947. 332 s.
5. Uchite detej pet': pesni i uprazhnenija dlja razvitija golosa u detej 3–5 let / Sost. T. M. Orlova, S. I. Bekina. — M.: Prosveshhenie, 1986. 143 s.
6. *Jel'konin D. B.* Detskaja psihologija: ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij / D. B. Jel'konin; red.-sost. B. D. Jel'konin. — M.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2007. 384 s.

Т. Ю. Сячина

ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ ЧЕРЕЗ ОБУЧЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Постоянное изменение условий функционирования производств, внедрение технологий предполагает непрерывное обучение кадров. Повышение уровня подготовки кадров будет способствовать повышению качества продукции, внедрению новых технологий и развитию предприятия. На сегодняшний день одной из эффективных форм является обучение на рабочем месте.

Ключевые слова: обучение на рабочем месте, качество образования, подготовка рабочих кадров.

T. Syachina

THE TRAINING OF QUALIFIED PERSONNEL IN THE WORKPLACE

The continuously changing conditions of functioning of enterprises and introduction of technology implies continuous training of personnel. Increasing the level of training will contribute to improving product quality, introduction of new technologies and the development of organization. Today one of the most effective forms of training is the training in the workplace.

Keywords: training in the workplace, the quality of education, training of personnel.

В настоящее время в России все активнее развивается реальный сектор экономики, так как его функционирование направлено на удовлетворение материальных потребностей общества. Одним из приоритетных направлений государственной политики для

развития реального сектора экономики является развитие высокотехнологичных производств, переход на инновационное развитие [6]. Одной из составляющих экономики являются человеческие ресурсы. Следовательно, изменения в экономической отрасли связаны с изменениями человеческого потенциала. Для внедрения новых технологий требуются современные квалифицированные сотрудники, выстроенная кадровая политика организации. Таким образом, главным субъектом развития экономики является система подготовки кадров [6].

Постоянное изменение условий функционирования производств, внедрения технологий предполагает непрерывное обучение кадров. Повышение уровня подготовки кадров будет способствовать повышению качества продукции, внедрению новых технологий и развитию предприятия.

Дефицит сотрудников, низкий уровень их профессионализма приводит к высокому уровню брака, низкой производительности, аварийности и травматизму, сложной экологической ситуации и высоким потерям организации [7]. Проблему подготовки кадров можно разделить на две составляющие: эффективность обучения в организации и в учреждении профессионального образования.

Рис. 1. Структура проблемы подготовки кадров

На сегодняшний день вопрос дефицита квалифицированных кадров остается открытым. По мере повышения сложности производственных процессов растет и требуемый уровень навыков персонала. Появляются новые виды профессиональной деятельности, и человеку в течение трудовой жизни приходится проходить обучение или получать новую квалификацию.

Специалисты и ученые определяют несколько причин данной ситуации: перемещение специалистов за рубеж, низкая заработная плата, несовершенство системы профессионального образования, отсутствие взаимосвязи между рынком профессий и потребностями промышленности [8].

Первое направление проблемы подготовки кадров характеризуется несоответствием российской системы образования, которая в полной мере не отвечает потребностям экономики и общества. Снизилось качество образования, снизился спрос на обучение по инженерному направлению [8].

При решении вопроса подготовки квалифицированных кадров возникает проблема эффективности подготовки специалистов. Большая часть выпускников не устраиваются работать по своей квалификации. Часть молодых специалистов не может устроиться по специальности из-за отсутствия практического опыта, не востребованности знаний и навыков работодателем.

Многие исследования и разработки посвящены не только изменениям в процессе подготовки будущих профессионалов в образовательных учреждениях профессионального образования, но и вопросу подготовки преподавателей [8]. Современный преподаватель должен ориентировать и обучать студентов не только в теоретическом, но и практическом направлении при помощи различных методов обучения. Данный вопрос решается в системе профессионального образования путем повышения квалификации преподавателей, стажировок, семинаров и конференций по актуальным направлениям профессиональной деятельности.

Наряду с учреждениями профессионального образования возникает потребность обучения специалистов в организации, которая обусловлена следующими особенностями [3]:

- потребность производственного процесса;
- использование соответствующих методов и средств обучение;
- направленность на совершенствование способов и приемов решения специальных задач.

Решением данных вопросов является поиск и подбор эффективных форм, методов обучения, создания корпоративных университетов на базе организации. Однако проблема квалифицированных кадров решается не в полной мере. При наличии сформированной системы обучения проблемы организации остаются не решенными. Часть исследований посвящены проблеме содержания, организации обучения в организации.

Стоит отметить причины неэффективности обучения в организации — отсутствие последовательной методики, ответственных сотрудников за обучение, четких требований к методу выполнения работы. Вследствие чего специалист, осуществляющий обучение придумывает свои методы.

Работники проходят обучение в организации по следующим формам [3]:

1. Обучение на рабочем месте — наставничество, которое осуществляет опытный сотрудник.

2. Внутренние курсы обучения — ряд сотрудников обучается по общей профессиональной тематике.

3. Обучение в других компаниях (организации-партнеры).

Если говорить о проблеме подготовки кадров в организации, то ее стоит рассматривать по следующим особенностям:

- качество преподавателей;
- качество организации обучения;
- качество содержания.

Проведем анализ форм обучения, которые использует организация, для выявления их особенностей и эффективности (табл.).

1. Первый вид обучения характеризуется тем, что преподаватель не отвечает за результат обучения в конкретном предприятии. Вид обучения не учитывает специфику организации.

Содержание может не совпадать с практикой и проблематикой компании. Затраты на данный вид обучения не всегда приводит к предполагаемому результату.

2. Преподаватель не отвечает за результат обучения. Преподаватель учитывает специфику, проблематику организации. Обучение проходит с отрывом от рабочего места. Возможность получить новую информацию от эксперта в определенной области, получить

идею для решения проблемы организации. Есть вероятность для преподавателя оказаться не знакомым с областью проблем организации. Ответственность за обучение сотрудников несет отдел персонала. Обучение осуществляется в группах. Результат обучения оценивает непосредственный руководитель сотрудника. Обучение оценивают как получение сертификата или сдачу экзамена.

3. Обучение на рабочем месте выполняется в конкретной рабочей ситуации. Обучение проходит индивидуально, что обеспечивает максимальную обратную связь между тренером и учеником. Данный вид обучения позволяет в большей степени связать потребности организации в обучении и его содержание. С другой стороны, стоит отметить увеличение сроков обучения, так как за определенное время происходит обучение только одного человека. Также стоит отметить, что затраты на данный вид обучения минимальны, в отличие от курсов или повышения квалификации.

Форма	*Преподаватель*	*Содержание*	*Организация*
1. Обучение в других компаниях (курсы, семинары, повышение квалификации)	Обучение осуществляют эксперты, преподаватели-практики)	Тематика обучения: развитие корпоративной культуры, применение новых методов, развитие управленческих навыков и т. д. Для обучения применяются такие методы, как тренинги, кейс-метод, деловые игры и т. д.	Обучение проходит на территории обучающей компании с отрывом от работы. Применяются краткосрочные и долгосрочные программы
2.1. Внутренние курсы обучения (семинары, курсы с привлечением стороннего преподавателя)	Обучение осуществляют эксперты, преподаватели-практики)	Тематика обучения может быть управленческой, технической	Обучение проходит внутри организации в специальном помещении или корпоративном университете компании. Обучение проходит в группах
2.2. Внутренние курсы обучения (семинары, курсы со штатным тренером)	Обучение осуществляют штатные тренеры, сотрудники организации	Содержание обучения отражает потребности организации в определенной тематике	Обучение проходит внутри организации в специальном помещении или корпоративном университете компании. Обучение проходит в группах
3. Обучение на рабочем месте (адаптационное обучение, инструктаж)	Обучение осуществляет квалифицированный сотрудник, который владеет знаниями и навыками работы на данном месте	Содержание обучения имеет практическую направленность. Основная задача — научить работника выполнять профессиональные задачи на рабочем месте	Обучение проходит индивидуально. В процессе обучения используется необходимое оборудование, инструменты, компьютерные средства. Процесс осуществляется на рабочем месте

Таким образом, обучение на рабочем месте является наиболее эффективным способом обучения работников, так как не требует больших затрат. Такое обучение более адаптивно и гибко, чем внутрифирменные курсы и семинары. Содержание обучения на рабочем месте соответствует профессиональным быстро меняющимся требованиям, обеспечивает лучшую адаптацию молодых и новых специалистов, позволяет сочетать теоретическую и практическую направленность обучения, осуществлять формирование необходимых навыков на месте под контролем тренера. Обучение на рабочем месте в большей степени направлено на повышение качества продукции или услуг, производительности, безопасности труда, снижения аварийности оборудования, затрат.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Альбицкий А. Д.* Профессиональная подготовка персонала: обучение и коучинг [Электронный ресурс]. М.: Лаборатория книги: 2011. 101 с.
2. *Батышев С. Я.* Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. / Под ред. С. Я. Батышева. М., 1999.
3. *Батышев С. Я.* Профессиональная педагогика: Учебник. 3-е изд. / Батышев С. Я. и др. М.: Профессиональное образование. 2010.
4. *Крутий И. А.* Дополнительное образование и рынок труда // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2009. № 1(89). С. 51–58.
5. *Лайкер Д.* Талантливые сотрудники: воспитание и обучение людей в духе дао Toyota /Д. Лайкер, Д. Майер; Пер. с англ. Т. Гутман. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 293 с.
6. *Онищенко К. С.* Исследование механизма развития реального сектора экономики РФ // Общество: политика, экономика, право. 2012. № 4. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-mehanizma-razvitiya-realnogo-sektora-ekonomiki-rf (дата обращения: 08.07.2015).
7. *Смирнов С. Л.* Практические методы повышения производительности труда. СПб., 2012. 42 с.
8. *Трубин Г. А.* Современное дополнительное профессиональное образование взрослых (социологический анализ): Автореф. дис. … канд. социол. наук / Тюменский гос. ун-т. Тюмень, 2013. 26 с.

REFERENCES

1. *Al'bickij A. D.* Professional'naja podgotovka personala: obuchenie i kouching [Jelektronnyj resurs]. M.: Laboratorija knigi: 2011. 101 s.
2. *Batyshev S. Ja.* Jenciklopedija professional'nogo obrazovanija: V 3 t. / Pod red. S. Ja. Batysheva. M., 1999
3. *Batyshev S. Ja.* Professional'naja pedagogika: Uchebnik. 3-e izd. / Batyshev S. Ja. i dr. M.: Professional'noe obrazovanie, 2010.
4. *Krutij I. A.* Dopolnitel'noe obrazovanie i rynok truda // Monitoring obshhestvennogo mnenija: jekonomicheskie i social'nye peremeny. 2009. № 1(89). S. 51–58.
5. *Lajker D.* Talantlivye sotrudniki: vospitanie i obuchenie ljudej v duhe dao Toyota / D. Lajker, D.Majer; Per. s angl. T. Gutman. M.: Al'pina Biznes Buks, 2008. 293 s.
6. *Onishchenko K. S.* Issledovanie mehanizma razvitija real'nogo sektora jekonomiki RF // Obshhestvo: politika, jekonomika, pravo. 2012. № 4. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-mehanizma-razvitiya-realnogo-sektora-ekonomiki-rf (data obrashhenija: 08.07.2015).
7. *Smirnov S. L.* Prakticheskie metody povyshenija proizvoditel'nosti truda. SPb., 2012. 42 s.
8. *Trubin G. A.* Sovremennoe dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie vzroslyh (sociologicheskij analiz): Avtoref.dis. … kand. sociol. nauk / Tjumenskij gos. un-t. Tjumen', 2013. 26 s.