

Внутрифирменное профессиональное обучение работников с позиций опережающего профессионального образования

В настоящее время перед предприятиями ставятся новые задачи, такие как развитие производства в условиях кризисных явлений экономической ситуации, повышение конкурентоспособности продукции, повышение экономической эффективности производства, которые обуславливают актуальность проблемы обеспечения устойчивого функционирования предприятий.

Устойчивое функционирование предприятий в основном зависит от обновления орудий производства, одним из результатов которого является возникновение новых профессий и специальностей, что обуславливает необходимость подготовки рабочих кадров с учетом соответствия по этим профессиям.

Большинство предприятий нашей страны ведут обучение рабочих кадров на своей базе, создавая учебные центры, учебные участки, отделы обучения персонала, цель которых состоит в организации и осуществлении процесса обучения рабочих кадров с ориентацией на специфику и требования предприятия.

Однако анализ деятельности учебных центров показывает, что процесс обучения рабочих кадров не обеспечен методически, то есть в большинстве учебных центров отсутствуют необходимые комплекты методического обеспечения учебных занятий как теоретического, так и производственного обучения, что обуславливает наличие противоречия между необходимостью осуществления производственного обучения в учебных центрах и отсутствия методического обеспечения для его организации и осуществления.

Профессиональное образование любого уровня (начальное, среднее, высшее), получаемое в профессиональном образовательном учреждении

(профессиональном училище и лицее, техникуме, колледже, вузе), ограничено во времени и способно обеспечить обучающимся лишь начальную организацию опыта реализации полученных знаний по избранной профессии, специальности, направлению. Далее же у каждого человека будет свой жизненный путь с его потребностями и возможностями совершенствования. Поэтому мера требований к знаниям при получении профессионального образования впервые должна, с одной стороны, быть посильной для обучаемого, а с другой – учитывать необходимость приобретения им прежде всего такого ядра знаний, которое путем прироста, диверсификации обогащало и расширяло бы его оболочку в процессе непрерывного профессионального образования, развивало способность и потребность в ее постоянном обновлении, стремлении к новому, пока еще не освоенному знанию, его реализации [19].

Отечественный и мировой опыт показывают, что одним из эффективных путей решения проблемы обновления, обогащения, прироста и ориентации знаний на цели их востребования в конкретных производственных условиях является внутрифирменная форма организации образовательного процесса.

Внутрифирменное обучение можно охарактеризовать, как определенное движение занятости, вызванное потребностями внутрифирменного рынка труда и реализуемое путем предоставления образовательных услуг персоналу.

При этом масштабы функционирования данной формы образования, охват ею работников, объем получаемых ими знаний, навыков, умений, технологии обучения весьма различны. Это могут быть различного вида учебные комплексы, направленные на деятельность крупнейших фирм с многотысячным контингентом обучающихся, либо отдельные локальные образования в рамках производственного участка.

Образовательные профессиональные программы в их разновидностях могут быть от нескольких часов обучения (чаще всего конкретным навыкам)

до полного курса высшего и среднего профессионального образования (например, заводы-втузы, совхозы-техникумы, техникумы-предприятия). При рассмотрении данной формы, вида образования мы затронем вопросы и общеметодологического характера, которые достаточно сложны и с позиций понимания места этой формы образования в системе профессионального образования, и с позиций определения его содержания.

Прирост достаточного минимума знаний (их ядра и, главным образом, оболочки) при внутрифирменном профессиональном обучении работников определяется, в основном, потребностями и детерминирующим воздействием производственной среды. Поэтому в данной образовательной ситуации имеет место определенное преобладание подхода, названного нами прогностически-технократическим [9].

Внутрифирменное обучение кадров (раньше у нас в стране было более употребляемо понятие внутрипроизводственного обучения кадров) порой отождествляют во многом с дополнительным образованием и ускоренной профессиональной подготовкой.

Однако, дополнительное профессиональное образование не является одним из уровней профессионального образования и, следовательно, не должно иметь своих государственных образовательных стандартов (хотя в настоящее время делаются попытки ввести и утвердить их, а образовательные стандарты дополнительного профессионального образования федеральных государственных служащих уже действуют). Кроме того, реализация дополнительных образовательных программ может осуществляться (применительно к внутрифирменному обучению) практически только на “курсах”, которые отнесены в Законе Российской Федерации “Об образовании” (ст. 26 Дополнительное образование) к образовательным учреждениям дополнительного образования. Видимо, речь идет об учреждениях дополнительного образования взрослых, названных в статье 12 этого Закона.

В то же время учебно-курсовые комбинаты (пункты), учебно-производственные центры и др. в соответствии с Типовым положением отнесены к учреждениям начального профессионального образования, хотя образование данного уровня они не реализуют, занимаясь в большей степени дополнительным профессиональным образованием и профессиональной подготовкой. Профессиональная подготовка имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося и может быть получена в образовательных учреждениях начального профессионального образования и других образовательных учреждениях: межшкольных учебных комбинатах, учебно-производственных мастерских, учебных участках (цехах), а также в образовательных подразделениях организаций.

Эти положения Закона “Об образовании” (ст. 21 Профессиональная подготовка) трактуются, как правило, применительно к ускоренному получению навыков по рабочим профессиям, что вполне соотносится с внутрифирменным обучением кадров на этом уровне. В то же время профессиональную подготовку в более широком смысле можно и, видимо, нужно рассматривать как уровень профессиональной квалификации для выполнения профессиональных функций, исходя из конкретных функциональных обязанностей на основе требований рынка труда или конкретного работодателя. Таким образом, речь может вестись как о рабочих, так и о специалистах, что также входит в функцию и структуру внутрифирменного профессионального обучения кадров [23, с. 8].

В Типовом положении об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 года № 610, к дополнительным образовательным программам относятся: повышение квалификации,

стажировка, профессиональная переподготовка и переподготовка. Но это касается только обучения специалистов, на уровне же дополнительного образования в рамках начального профессионального образования эти термины несут несколько другое смысловое значение, а в правовом плане не обозначены. Одновременно в национальном докладе Российской Федерации “Политика в области образования и новые информационные технологии” Международному конгрессу ЮНЕСКО, который проходил 1–5 июня 1996 года в Москве, отмечается, что “основной задачей дополнительного образования для взрослых является непрерывное повышение квалификации рабочих, служащих, специалистов” [23, с. 9].

Вообще, по нашему мнению, основным заказчиком дополнительного профессионального образования является прежде всего работодатель, который и должен по согласованию с соответствующими структурами Минтруда России как “интегрированного” представителя работодателей и Минобрнауки России определять политику в этой области (содержание обучения, сроки и т.д.). Заметим здесь, что в проекте Федерального закона Российской Федерации “О дополнительном образовании” основная роль отведена все-таки Минобрнауки России.

Проводимая в процессе реформ структурная перестройка экономики, децентрализация управления народным хозяйством оказали негативное влияние на систему внутрифирменного обучения кадров. Отмечается существенное снижение профессионально-квалификационного уровня рабочих, особенно молодых, падение трудовой и производственной дисциплины, нежелание интенсивно работать, повышать уровень своих знаний и навыков из-за отсутствия мотивации к труду, слабой социальной защищенности.

Критическое положение сложилось в настоящее время в ряде отраслей с уровнем квалификации руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций. Им недостает компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и

экстремальных ситуациях. В то же время система повышения квалификации в ряде отраслей перестала действовать. При этом и кадровые службы не превратились в службы управления персоналом, отсутствуют специалисты-организаторы внутрифирменного обучения, имеющие специальную подготовку.

На основе вышеперечисленных положений, а также анализа статистических данных, можно сделать вывод, что ни в понятийно-правовом, ни в организационном плане внутрифирменное профессиональное обучение работников за последнее время не сделало, по сути, существенных шагов по своему практическому развитию, а в отдельных отраслях практически свернулось.

В то же время мы считаем, что именно внутрифирменное (внутрипроизводственное) обучение граждан позволяет в существенной степени реализовать задачи дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки. Не нося в чистом виде характера этапа (ступени с точки зрения нарастающей траектории) профессионального образования и имея, как нами уже отмечалось, более вид образовательной ситуации, внутрифирменное обучение, является тем не менее одним из неотъемлемых звеньев в системе непрерывного профессионального образования и играет важную роль как гибкий, оперативный вид профессионального обучения рабочих, служащих, специалистов, в целом, работников.

Удовлетворение запросов работающего персонала путем его участия в различных формах внутрифирменного обучения позволяет рассматривать его как непрерывный образовательный процесс, который должен быть не только постоянно адаптированным к требованиям производства, рынка труда, структурным изменениям в экономике страны, но и ориентированным, как образование вообще, на развитие у обучаемых качеств, являющихся результатом опережающего профессионального образования. Именно в системе внутрифирменного обучения может реально осуществляться

сближение и разумное объединение интересов работодателей и работников, направленное на повышение конкурентоспособности как самих работников, так и производимых ими товаров и услуг [2].

В разных странах мира применяются и идут поиски совершенствования систем внутрифирменного обучения кадров, наиболее подходящих для той или иной страны, исходя из ее исторических и культурных особенностей, состояния социально-экономического развития.

Рассмотрим в качестве примера внутрифирменное обучение в Японии. Как отмечает профессор Тэрутаки Идзуми в исследовании “Особенности японской системы подготовки и использования кадров и государственная политика в этой области”, внутрифирменное обучение занимает центральное место в японской экономике, в японской системе подготовки кадров. Профессиональная подготовка кадров государственными и муниципальными органами играет лишь вспомогательную роль во всей системе подготовки кадров [7, с. 11].

Внутрифирменное профессиональное обучение осуществляется в условиях особенностей японской модели управления предприятиями. К особенностям этой модели относятся такие, как практика пожизненного найма, системы оплаты по выслуге лет, принцип равенства в управлении предприятием и др.

Практика пожизненного найма заключается в том, что для обеспечения необходимой рабочей силой предприятие принимает на работу молодежь, в основном из числа только что окончивших учебные заведения. Причем, новые работники проходят обучение на предприятии, благодаря которому обеспечивается развитие кадров, соответствующих потребностям предприятия.

Практика пожизненного найма сформировалась благодаря расширению использования рынка труда внутри предприятия. В Японии спрос на рабочую силу определяет преимущественно внутренний рынок труда, в то время как в России сейчас действует в основном внешний. В силу действия рынка труда

внутри предприятия его владелец (работодатель) стремится по мере возможности избегать увольнения как средства приведения в соответствие спроса и предложения на рынке труда и старается обеспечить непрерывную занятость работников вплоть до предельного возраста службы.

Внутрифирменное обучение в Японии включает в себя: обучение во время работы (ОВР), проводимое на рабочем месте, при котором более опытные работники показывают, как надо работать; обучение вне работы (ОВнеР), проводимое на фирме и вне ее; и самообразование. На предприятиях современной Японии основными считаются ОВР и самообразование, но при этом организуются краткосрочные курсы обучения вне работы для разных категорий работников, дифференцированные по должностям и квалификации, по темам, обучение по которым необходимо для их профессионального роста. Заметим, что в нашей стране внутрифирменное профессиональное обучение работников по отдельным параметрам своей структуры достаточно близко к японской модели, однако вследствие разной мотивации условия его реализации различны [7, с. 12].

Обучение специалистов осуществляется непрерывно. Многие технические специалисты, работающие в области производственных технологий, проходят обучение на фирме за счет перемещения с одного места работы на другое, главным образом, в пределах одной области работы, проходя в прагматическом смысле опережающее профессиональное обучение по мере внедрения новых производственных технологий.

Необходимость этого вызывается возрастающей наукоемкостью производства (тенденция к электронизации всей фирмы), интеграцией техники, изменением производственной структуры, главным образом, автоматизацией оборудования и внедрением гибких технологий и производственных систем, изменением структуры предприятия (переход от “зрелых” изделий к перспективным). Появилась объективная необходимость обучения мехатронике, обслуживанию оборудования, управлению качеством продукции, системе “доставка точно ко времени”, охране труда. Все это

осуществляется в системе опережающего внутрифирменного обучения путем расширения краткосрочного централизованного обучения в зависимости от необходимости в определенных, зависящих от занимаемого положения и профессии, знаниях и умениях.

Внедрена система так называемой пожизненной профессиональной подготовки, согласно которой профподготовка подразделяется на 5 категорий: базисная подготовка; переподготовка по развитию способностей; повышение квалификации; профессиональная подготовка; подготовка инструкторов.

Нелишне будет отметить и такой психологический аспект. В Японии считается, что если профессиональная подготовка не дает человеку мечты, связанной с формированием его карьеры, то невозможно избежать ситуации, когда для личности ее существование лишается привлекательности. В этом отношении во внутрифирменном обучении, а также в образовательных учреждениях, с самого начала уделяется большое внимание тому, чтобы дать личности надежду на повышение статуса, что сообщает обучению привлекательность [7, 11].

Особенности японской системы подготовки и использования кадров строятся, главным образом, на использовании и регулировании рабочей силы внутри предприятия для обеспечения внутрифирменной конкуренции, то есть речь идет о внутреннем опережении.

В аспекте нашего рассмотрения японская “модель” внутрифирменного обучения кадров интересна и тем, что она теснейшим образом связана с содержанием образования в образовательных учреждениях (школах) различного уровня, и прежде всего, в старших средних школах, университетах (включая колледжи) и специальных старших средних школах.

При описанном выше подходе к найму и внутрифирменному профессиональному обучению потребность экономики, фирм, предприятий заключается в том, чтобы в рамках школьного образования совершенствовалась фундаментальная, а не профессиональная

составляющая. Считается, что в школе (от старшей средней школы до вуза) серьезнейшее внимание должно уделяться фундаментальной подготовке. При этом внутрифирменное обучение, где приобретаются специальные знания, умения и навыки, необходимые для выполнения специальных работ, совершенствуются профессиональные способности, рассматривается как само собой разумеющееся капиталовложение, которое должны осуществлять предприятия с целью собственного выживания. И хотя в последнее время в Японии несколько увеличилось число специализированных школ, целью которых является также развитие у учащихся специальных профессиональных способностей, в целом существенные изменения в распределении функций между образовательными учреждениями и внутрифирменным профессиональным обучением вряд ли произойдут [8, с.125].

Мы уделили японской системе внутрифирменного обучения кадров и ее взаимодействию со школой достаточно большое внимание потому, что она по отдельным параметрам отвечает двум определенным нами основным условиям активизации проявления опережающего профессионального образования.

В другой развитой стране – Германии – также преобладает действие внутрифирменного рынка рабочей силы. Он удовлетворяется за счет четко организованной системы повышения квалификации работающего персонала. Путем осуществления сопроводительных мер по ходу обучения с учетом перспективы развития техники, технологии предприятия на самих предприятиях и в межзаводских образовательных учреждениях обеспечивается последовательное приспособление профессиональной квалификации к изменившимся обстоятельствам и подготовка к выполнению дополнительных профессиональных заданий. Это приспособление является логическим продолжением того же подхода в рамках дуальной системы профессионального обучения. Учитывая, что по дуальной системе, наряду с молодежью, проходит подготовку значительное количество взрослого

населения, можно ту ее часть, которая осуществляется на производстве, также отнести к разновидности внутрифирменного профессионального обучения кадров. Таким образом, можно говорить о преобладании прогностически-технократического подхода с сопутствующими ему негативными явлениями [3, с. 34].

Тем не менее нельзя не отметить, что в Германии продолжает иметь место устойчивое понимание значимости профессионального обучения кадров. Это очень давняя традиция, признанная и в других странах. Она показывает, как воля человека к обучению и уровень его обучения, если такая возможность у него есть, в мире узкой специализации определяют и его общественное положение, признание и уважение окружающих его людей, но прежде всего – приходящее к нему понимание самого себя. Общество, в котором он живет, должно, разумеется, признавать его. Вот почему профессиональное (в том числе и внутрифирменное) обучение кадров в Германии высоко ценится как со стороны населения, так и со стороны государства. При этом предприятия составляют основу и обучения, и последующей профессиональной деятельности. Структура общества представляет схему, содержанием которой является единство: система образования + профессиональное обучение, получаемое на предприятии + система занятости [5, с. 35].

Мы рассмотрели особенности внутрифирменного профессионального обучения кадров в Японии и Германии, одних из наиболее экономических развитых стран мира. Такие системы в различных модификациях существуют во многих зарубежных странах (например, в США, Италии и др.). Внутрифирменное профессиональное обучение кадров с учетом его опережающего характера определяется в этих странах как одно из ведущих направлений в работе с молодежью и взрослым населением, помогающее успешно решать социальную проблему занятости людей.

Изучение теории и практики функционирования внутрифирменной системы профессионального обучения населения зарубежных стран

позволяет сделать вывод о том, что эта система является, как правило, составной частью внутреннего рынка труда (скрытого рынка труда внутри предприятия). Внутрифирменное профессиональное обучение населения выступает в качестве механизма, позволяющего предпринимателям гасить социальные противоречия внутри предприятия, то есть стараться обходиться без массового высвобождения персонала на внешний рынок труда путем переобучения, перестановки (ротации), повышения квалификации работающего персонала, внедрения перспективных, передовых технологий. Важной стороной этого механизма является наличие и использование в той или иной мере выявленных нами основных положений опережающего профессионального образования, (необходимость фундаментальной первоначальной подготовки, взаимосвязь с непрерывным профессиональным образованием и профессиональным самоопределением, диверсификация ядра знаний и прежде всего его оболочки, готовность к динамической адаптации в условиях меняющейся производственной среды и др.).

В нашей стране внутрифирменное обучение рабочих осуществляется по следующим направлениям: подготовка (теперь трактуется как профессиональная подготовка) новых рабочих, переподготовка (переобучение) рабочих, обучение рабочих вторым (смежным) профессиям, повышение квалификации рабочих на курсах и других формах различного уровня.

Периодичность и последовательность прохождения рабочими различных видов, форм обучения, их этапность (ступенчатость) и сочетание устанавливаются предприятием с учетом личных интересов работника и производственной необходимости. Этим обеспечивается непрерывность обучения, достигаются конкретные образовательные цели и опережающий характер внутрипроизводственного обучения на каждом этапе. Каждая последующая ступень должна являться логическим продолжением предыдущей и обеспечивать возможность дальнейшего обучения, заранее предусматривать расширенную сферу применения труда работников с

учетом предстоящих технологических и структурных изменений предприятия (фирмы). Это особенно важно в условиях рыночных отношений и наличия рынка рабочей силы.

Возрастание требований к содержанию и организации обучения по мере перехода обучающихся со ступени на ступень должно адекватно отражаться на использовании в образовательном процессе активных форм и интенсивных технологий обучения [1, с. 17].

Как мы уже отмечали, динамичные изменения производственной деятельности требуют постоянного роста трудовой компетенции рабочих и специалистов, профессионально-квалификационного и культурно-технического уровня работников. Однако, как показывает анализ состояния профессионального обучения кадров на производстве, ныне существующая система внутрифирменного обучения недостаточно обеспечивает преемственность с общеобразовательной и профессиональной школой, не в полной мере обеспечивает непрерывность совершенствования профессионального уровня кадров, не использует возможностей опережающего профессионального образования, что не способствует развитию личности, ее творческой и профессиональной индивидуальности, возможности самореализации. Практически отсутствуют программы, связанные с подготовкой кадров высшей квалификации, реализацией проблем качества, продуктивности, повышения мотивации работников.

Профессиональное обучение во многих отраслях промышленности и социосферы преследует цель не пополнить по-настоящему профессиональные знания и умения, а лишь получить очередной тарифный разряд, повысить тарифную ставку. На большинстве предприятий профиль рабочей профессии и квалификации присваиваются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (ЕТКС) без экзаменов или после упрощенных формальных процедур. При этом недооценивается реальный уровень мастерства, от которого зависит качество труда и социальная защищенность работников. Налицо тенденция

развития функциональной неграмотности кадров (как следствие неизменности парадигмы профессионального образования), в то время как при рыночных отношениях предполагается тенденция и развитие спроса на рынке труда, ориентированного на высококвалифицированный труд. В этих условиях внутрифирменное обучение кадров должно быть ориентировано на такие конечные результаты, как достижение каждым работников высокого профессионализма, компетенции, повышения профессионального мастерства от начального до высшего уровня квалификации, высокой конкурентоспособности, устойчивого положения на рынке труда.

Для этого необходимо разработать и реализовать государственную систему защиты профессионализма работников и интересов работодателей (как потребителей рабочей силы) через создание механизма сертификации работников, разработку профессиональных стандартов, которые должны учитываться на всех уровнях профессионального образования, во всех образовательных ситуациях [8, с. 5].

Рассмотрим эти вопросы более подробно. Правительством РФ предусмотрено введение государственных профессиональных стандартов, соответствующих международным требованиям, создание системы сертификации и аттестации работников.

В настоящее время эквивалентами профессиональных стандартов в России являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (КС) и Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ).

ЕТКС определяет уровень знаний и умений работника, т.е. его профессиональную компетенцию, которая характеризует потенциальную способность работника до выхода этой компетенции на рынок труда в виде товара. ЕТКС определяет исполнительские функции работника без учета конкретных условий труда, степени сложности оборудования и технологии работы.

ОКЗ, введенный в действие с 1 января 1995 г., представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности, позволяющий достигнуть единообразия из наименований и обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа [10, с. 22].

Критерием квалификации является уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы определенной сложности.

При классификации занятий учитывают, что определенный уровень квалификации может быть достигнут не только профессиональным образованием или специальной подготовкой, но достаточно часто – опытом практической работы. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование и специальная подготовка имеют определяющую роль.

Критерий профессиональной специализации характеризуется сферой приложения труда. На основании этого критерия определяют тип необходимых знаний, умений и навыков, требуемых для выполнения обязанности и трудовых функций по определенным видам занятий. Его используют в качестве основы при определении видов деятельности, производственных процессов, обрабатываемых сырья и материалов, результатов труда и т.п.

В принципе, в ЕТКС и ОКЗ отражен технократический подход к управлению человеческими (трудовыми) ресурсами, регулированию социально-трудовых отношений, реализации опережающего профессионального образования.

К сожалению, имеется крайне мало переводных источников, раскрывающих методологию формирования профессиональных стандартов [11, с. 58].

Мы считаем, что профессиональные стандарты можно определить как концентрированное выражение востребованного рынком труда комплекса

оплачиваемых, имеющих устойчивый и развивающийся спрос работ (услуг), определяющих требуемый уровень квалификации работника, функциональные обязанности, полномочия и ответственность. Достаточно близкая по смыслу формулировка этого понятия дается в системе международных профессиональных стандартов ISO 9000 и EN как системы установления уровня квалификации персонала на соответствие принятым нормам для соответствующего сектора.

В основе национальных профессиональных квалификаций Великобритании лежит система профессиональных стандартов, определяемых работодателями, которая состоит из пяти уровней продвижения вперед и ведет к получению квалификаций, которые основаны на демонстрации предусмотренных видов работ в условиях реального производства.

Указанные квалификации предоставляют индивиду существенную социальную защиту, т.к. обеспечивают больше возможностей для трудоустройства, обучая будущего работника реагированию на изменения, происходящие в области техники и технологии, за счет приобретенной профессиональной мобильности. Требования, предъявляемые работодателем к качеству выполнения предусмотренного профессиональным стандартом перечня работ, определяют уровень квалификации, профессиональную мобильность работника, а для ряда профессий – и совокупность обязательных личностных качеств.

В профессиональном стандарте отражаются интересы не только работодателя, но и работника. Стандарт фиксирует виды ответственности, функции, компетентность, требуемые квалификационные способности, навыки и умения.

Это позволяет избегать конфликта компетенций за счет четко определенных видов ответственности и иметь конкретную базу для оценки стоимости видов работ. При этом виды работ, регламентирующие ответственность и уровень квалификации работника, определяют основу

(ядро) стандарта, а также формируют его периферию, то есть конкретные исполнительско-функциональные навыки и умения.

В описании видов работ, как и в самой деятельности работника, ядро и периферия профессионального стандарта, как правило, слиты. Однако в системах функционально-стоимостного анализа и оценок видов работ такое разграничение производится достаточно четко.

Анализ отдельных немецких и французских профессиональных стандартов позволил выявить их взаимосвязь с профессиограммами, базирующимися на принципах, заложенных в международные стандарты ISO 9000 и EN.

Как правило, в основу профессиональных стандартов здесь положены профессиограммы, дополненные четко очерченными видами закрепленных работ и стандартами их выполнения, функциональными правами и обязанностями работника, технологически организованная структура деятельности, которые обеспечивают возможность реализации закрепленной ответственности. Благодаря подобной структуре профессиональные стандарты оперативно реагируют на практические нужды экономики, учитывают профессиональные навыки, формируемые постоянно совершенствуемой технологией и оборудованием, и в целом могут быть интегрированы в стратегию прогнозирования, используемого при упреждающем управлении рабочими местами в условиях постоянно возрастающего проявления действия закона перемены труда. Кроме того, профессиональные стандарты позволяют выявлять объективные потребности в профессиональном обучении (повышении квалификации) работников, расширении их профессиональной мобильности, в том числе путем внутрифирменной системы подготовки.

Первой попыткой введения профессиональных стандартов в нашей стране стало постановление Минтруда России от 17 мая 1999 г. № 8 “О квалификационных требованиях (профессиональных стандартах) к основным должностям работников туристской индустрии”. Общая структура этих

стандартов имеет последовательную схему, определяющую весь комплекс требований, предъявляемых к работникам туристского и гостиничного бизнеса. В стандартах впервые приведены не только перечень должностей и должностных обязанностей по каждому из рассматриваемых подсекторов, но также перечень ключевых навыков и знаний, необходимых для выполнения каждой из названных должностных обязанностей. Профессиональные стандарты призваны способствовать совершенствованию не только качества туристских услуг, но и тесно связанной с этим процессом системы образования и подготовки кадров для сферы туризма. Это подтверждает опыт стран Европейского Союза, показывающий, как отрасль сама несет ответственность за качество подготовки своих кадров. Приводимый в стандартах перечень знаний, необходимых для выполнения должностных обязанностей, может служить в определенной мере основой для разработки учебных программ по ряду дисциплин, как высших, так и в средних специальных учебных заведениях, соответствующего профиля [10, с. 26].

В то же время с введением Квалификационных требований не отменяются действующие в туристской индустрии на соответствующие виды работ тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей специалистов и служащих, включенные в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, т.к. приведенные квалификационные требования отражают более высокие стандарты качества, продуктивности услуг и требуют внедрения принципиально иных организационно-технических условий, чем приведенные в ЕТКС и КС.

Поэтому одна из задач совершенствования действующих государственных образовательных стандартов, содержания и технологий внутрифирменного обучения состоит в том, чтобы разумно усилить компонент, раскрывающий взаимоотношения людей в процессе производства, систему ответственности каждого работника. Заметим при

этом, что одним из существенных видов ответственности является ответственность за последствия принимаемых решений, формирование которой относится к одной из главных задач опережающего профессионального образования. Разработка методологии и механизма взаимосвязи профессиональных стандартов с государственными образовательными стандартами необходима также для решения важной задачи – создания системы сертификации персонала в нашей стране.

Структурный анализ содержания международных и формируемых отечественных профессиональных стандартов показывает, что их основа (ядро), ранее обозначенное нами как профессиональное ядро деятельности, определяет способности работника ответственно, качественно выполнять базовый комплекс профессионально значимых видов работ, присущих данной профессии (специальности), и осваивать возникающие новые виды работ. Динамично изменяющаяся периферия профессионального стандарта фиксирует перечень конкретных видов работ, сопутствующих их базовому комплексу, с учетом специфики производства. Эти условия могут быть реализованы работником при наличии у него соответствующего профессионального образования.

Следовательно, в аспекте опережающего профессионального образования сближение образовательных потребностей и интересов личности, системы профессионального образования, системы труда и занятости, социальной защиты, работодателей, общества, государства может быть осуществлено по двум направлениям. С одной стороны (мы рассматривали это в предыдущем разделе) – через обновляемые в настоящее время государственные образовательные стандарты и, с другой – через формируемые профессиональные стандарты. К совместной работе над указанными стандартами должны быть привлечены все заинтересованные социальные партнеры.

В заключении этого раздела еще раз подчеркнем, что опережающее профессиональное образование при внутрифирменном обучении проявляется

через всю свою атрибутику и, главным образом, через развитие адаптационных способностей человека.

Таким образом, в системе внутрифирменного профессионального обучения работников в существенной степени проявляется та часть опережающего профессионального образования, которая связана с реализацией преобразующего интеллекта в активной, деятельностной практике, а также динамической адаптации личности в меняющихся условиях производственной среды. Поскольку целью внутрифирменного обучения в рассматриваемом аспекте является не столько пополнение ядра знаний, а их обогащение и обновление, то этот процесс затрагивает в меньшей мере ядро знаний и в большей – его оболочку. При этом задача главным образом состоит именно в обогащении имеющихся знаний прикладного профессионального характера, перевода их в качественно новое состояние. Взаимодействие обогащенных ядра знаний и его оболочки с формами и технологиями их реализации, присущими внутрифирменной системе, позволяет опережающему профессиональному образованию как свойству профессионального образования результативно проявляться и в этой образовательной ситуации.

Список литературы

1. Андреев А. А. Общество и образование: социокультурный профиль России // Педагогика. 2002. № 6. С. 20 – 29.
2. Базаров Т. Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации. – [http:// noulic. ru](http://noulic.ru).
3. Библиотечка мастера производственного обучения: Сб. 1. – М.: Высш.шк., 1984
4. Борытко Н. М. Педагогика: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. С. 496.

5. Голованова Н. Ф. Общая педагогика. Учебное пособие для вузов. – СПб.: «Речь», 2005. С. 317.
6. Идзуми Тэрутака. Особенности японской системы подготовки и использования кадров и государственная политика в этой области. М., 1996.
7. Каменский А. Россия и международный рынок рабочей силы // Экономика и жизнь. - 2003. - № 36.
8. Маевский А., Гутгарц Р. Внутрифирменное обучение // Служба кадров и персонал. 2006. № 2. С. 56 – 59.
9. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред, П. В. Шеметова, с. 191
10. Наперов В. А. В режиме обучающейся организации // Специалист. 2008. № 2. С. 5 – 6.
11. Новиков П.М., Зуев В.М. Опережающее профессиональное образование: Научно-практическое пособие. – М.: РГАТиЗ. 2000 – 266 с
12. Щипанова Д.Г., Гордеев В.В. Система профессионального образования в Японии // Современные проблемы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения: Сборник трудов НИО РУЦ. М., 1996. Вып. 3. С. 125–133.
13. Эрганова Н. Е. Методика профессионального обучения: Учебное пособие. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. 160 с.