

УДК 37.377

**Султанбекова Ольга Евгеньевна**  
старший преподаватель кафедры  
экономики, менеджмента и маркетинга  
Омского государственного  
педагогического университета,  
факультет экономики, менеджмента,  
маркетинга, сервиса и туризма  
[olyaka3@mail.ru](mailto:olyaka3@mail.ru)

**Olga E. Sultanbekova**  
senior teacher of department  
of economy, management and  
marketing Omsk state pedagogical  
university, faculty of economy,  
management, marketing,  
service and tourism  
[olyaka3@mail.ru](mailto:olyaka3@mail.ru)

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОНЯТИЯ ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ**

### **TRANSFORMATION OF THE INTERNAL TRAINING CONCEPT**

***Аннотация.** Статья представляет собой научное исследование, посвященное анализу содержания и трансформации понятия внутрифирменного обучения как составной части системы дополнительного профессионального образования. В настоящее время вопросы, связанные с профессиональным обучением и развитием персонала, являются актуальными и первостепенными для компаний, заинтересованных в поддержании конкурентоспособности на рынке. Целью данного исследования является рассмотрение и обобщение основных подходов к внутрифирменному обучению как элементу системы дополнительного образования, выделению преимуществ и недостатков.*

***Ключевые слова:** внутрифирменное обучение, профессиональное обучение, человеческие ресурсы, человеческий капитал, кадровый потенциал, конкурентоспособность компании.*

***Annotation.** The article represents a scientific research devoted to the analyses of content and transformation of the concept of internal staff training as the constituent part of continuing professional education system. At present questions dealing with professional education and development of personnel are matters of topical interest and of paramount importance for companies which are concerned in maintaining competitiveness in the market. The purpose of these studies is to analyze and summarize the main approaches to the internal staff training as an element of additional education marking out its advantages and disadvantages.*

***Keywords:** internal staff training, professional education, human resources, human capital, workforce capacity, company competitiveness.*

В настоящее время понятие внутрифирменного обучения широко применяется в тех компаниях, для которых профессиональное развитие персонала является важным конкурентоспособным преимуществом, а процесс обучения в рамках организации рассматривается не просто как средство повышения квалификации ее сотрудников, а как способ развития и повышения эффективности деятельности всей компании.

Концепция непрерывного образования была выдвинута в 1972 году ЮНЕСКО в рамках доклада «Учиться быть» и основывалась на идее соединения профессионального образования и повышения квалификации с общим образованием на различных уровнях.

Проблемы непрерывного образования широко рассматривались в трудах таких ученых, как А.А. Вербицкий, С.И. Змеев, Г.Л. Ильин, М.В. Кларин, Б.С. Гершунский и др. В научных трудах в области внутрифирменного обучения в системе непрерывного образования Л.Г. Афериной, С.Я. Батышева, В.П. Полуянова, И.Т. Сенченко, Б.С. Гершунского, В.М. Зуева, П.Н. Новикова, Г.В. Онушкина и др. внутрифирменное обучение рассматривается с точки зрения реализации комплексного подхода к профессиональному образованию и как его составная часть в рамках организации.

Таким образом, внутрифирменное обучение можно определить как часть системы дополнительного профессионального образования и как основную форму его реализации в условиях организации [3, с.57].

Эволюция подходов к определению понятия «внутрифирменное обучение» неразрывно связано с изменением взглядов на развитие сотрудников и организации в целом.

Отечественные зарубежные ученые (Д. Хинричс, М.И. Магура, Ю.Г. Одегов и П.В. Журавлев) рассматривают внутрифирменное обучение как развитие работника в процессе профессиональной деятельности в компании. К ранним подходам к понятию «внутрифирменное обучение» можно отнести определение, которое было предложено списком терминов Департамента занятости Великобритании. Внутрифирменное обучение – это систематическое развитие знаний, навыков и подходов к профессиональной деятельности, необходимых работнику компании для обеспечения должного уровня выполнения его служебных обязанностей и решения проблем, возникающих в процессе его профессиональной деятельности [1, с.186].

Данное утверждение предполагает систематический характер развития сотрудников с целью достижения высокого качества выполнения профессиональных обязанностей. Развитие работника ориентировано, в первую очередь, на его собственные потребности, которые могут не соответствовать целям организации. Кроме того, данное определение подразумевает индивидуальное обучение и не рассматривает его командную или коллективную форму. Заслуживает внимания подход М.И. Магуры, согласно которому внутрифирменное обучение – это программа обучения персонала, подогнанная под очень конкретные цели организации. Автор отражает важную специфическую особенность обучения – соответствие целям и задачам компании [2, с.85].

Ю.Г. Одегова и П.В. Журавлева под внутрифирменным обучением понимают систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменение поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации.

В последнее время интерес к внутрифирменному обучению наблюдается со стороны таких международных организаций, как Международная организация по стандартизации (ИСО), ЮНЕСКО, Европейская комиссия. Это обусловлено возрастающим значением профессионального обучения для современных компаний и резким повышением потребности в нем, так как развитие персонала является неиссякаемым резервом повышения эффективности деятельности организаций и может стать конкурентным преимуществом в рыночных условиях. В этой связи рассмотрим подход к внутрифирменному обучению персонала в другом аспекте с точки зрения Международной организации по стандартизации. Его отражают следующие документы: ГОСТ Р ИСО 9001 «Системы менеджмента качества. Требования» раздел «Человеческие ресурсы» и ГОСТ Р ИСО 10015 «Управление качеством – Руководящие указания по обучению».

В приведенных документах отражена важность соответствия обучения целям организации; понимания ответственности со стороны работников; содействия вовлечения персонала в процесс внутрифирменного обучения; оценки результативности и эффективности обучения кадров с точки зрения ожиданий [4, с. 117].

Системный подход к внутрифирменному обучению поддерживает Школа управления персоналом ГУУ, по мнению которой, обучение персонала – это вид обучения как сознательно проводимая деятельность для улучшения способностей персонала, которое требуется для выполнения профессиональной деятельности в настоящее время, или для развития потенциала сотрудников, необходимого для ее совершения в будущем. В этом случае основной путь – целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками под руководством опытных лиц – мастеров, наставников, педагогов.

Анализ и обобщение теоретических подходов позволяет рассматривать внутрифирменное обучение как составную часть дополнительного профессионального образования работника в рамках организации. По сути, внутрифирменное обучение можно рассматривать как организационную форму и неотъемлемое звено в системе профессионального образования. С нашей точки зрения, это обуславливает необходимость профессиональной подготовки со стороны руководящих кадров компании по вопросам организации и реализации внутрифирменного обучения персонала. Однако, понимание важности и формирование готовности к реализации внутрифирменного обучения должно быть сформировано на этапе профессиональной подготовки управленческих кадров в ВУЗе.

#### ***Литература:***

1. *Большой англо-русский словарь по экономике и менеджменту. «Экономикс», 2008.*

2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Управление персоналом. 2005.

3. Педагогика профессионального образования. Под ред. Слостенина В.А. М., 2004.

4. Шаховой В.А. Кадровый потенциал системы управления. М., 1985.

**Literature:**

1. The English -Russian Dictionary of Economics and Management. «economics», 2008 .

2. Magura MI Kurbatov MB. Assessment of personnel Personnel Management . -2005 .

3. Pedagogy of vocational education ed. Slastenina VA. M. , 2004.

4. Shakhova VA Human resource capacity management systems . M., 1985 .