

исследовательской работе, формирование внутренних и внешних мотивов интеллектуальной деятельности, способность применять знания и умения в процессе решения учебно-познавательных задач будут способствовать развитию интеллектуальной активности, креативности и повышению профессиональной этики и компетенции студентов.

### *Литература:*

1. Хуторской А.В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>

2. Виноградов В.В. Итоги обсуждения вопросов стилистики // Вопросы языкознания. – 1955. – №1.

3. Богомолова И. А. Интегрированное обучение стилю речи студентов – носителей русского языка в вузах инженерного профиля. – М., 2005. – 184с.

4. Бондарко А.В. Теория значения в системе функциональной грамматики (на материале русского языка) / А. В. Бондарко. – М.: Языки славянской культуры, 2002-73бс.

5. Капитонова Т.И., Московкин Л. В. Методика обучения русскому языку как иностранному на этапе предвузовской подготовки. – М.: Златоуст, 2006. – 211 с.

6. Васильева Т.В., Лёвина Г.М. Предпосылки создания и основное содержание курса лекций в помощь преподавателям естественнонаучных и технических дисциплин, работающим в иностранной аудитории // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 5-4. – С. 547-552.

**Савенкова И.В., Мамонова К.С.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова, г. Белгород*

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

### **ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

В настоящее время в условиях высокой конкурентоспособности большую роль играет эффективность реализации сотрудниками их трудовой функции. Успех реализации данных функций во многом определяется уровнем профессиональной подготовленности и обученности сотрудников организации. Успешное выполнение этих

функций зависит от уровня квалификации и профессиональной компетентности персонала организации. Поэтому, в настоящее время обучение персонала для большинства российских организаций приобретает особое значение и в связи с этим возникает вопрос: какие же методы внутрикорпоративного обучения использовать на практике?

Давайте рассмотрим современные технологии и методы внутрикорпоративного обучения, которые позволят повысить компетентность, квалификацию и уровень знаний у сотрудников организации.

**Первое внутрикорпоративное обучение – это дистанционное обучение**, которое в последнее время получило популярность в практике российских организаций. Основная суть такого обучения состоит из использования телекоммуникационных технологий, которые дают возможность обучать персонал на расстоянии.

Алгоритм данного обучения построен следующим образом:

1) Сотрудник определяет для себя интересующую его тему и проходит предварительное тестирование, по которому делаются выводы о текущем уровне знаний.

2) После направляется пробный урок, который необходимо выполнить. Исполнение ряда уроков подряд на одну тематику дают основания пройти контрольный тест, по результатам которого определяется потребность в повторном прохождении обучения.

**Преимущества дистанционного обучения:**

– позволяет с легкостью включиться в учебный процесс, который позволяет заинтересовать и вовлечь большое число сотрудников организации (при желании и высокой мотивации сотрудника);

– позволяет оставаться на своем рабочем месте, без отрыва от должностных обязанностей;

– дает возможность согласования наиболее удобного времени для периода обучения.

– применение полученных знаний на практике в организации, где сотрудник работает.

**Второе – это всем известный и популярный метод – наставничество.** Суть метода заключается в закреплении за новым, опытным сотрудником «новичка», который сможет в короткий срок (3 месяца) повлиять на успешное прохождение адаптационного периода на новом месте работы нового сотрудника организации.

**Преимущества применения наставничества:**

- адаптационный процесс позволяет с легкостью «войти» новым сотрудникам в рабочий режим организации и избежать текучести кадров;

- мотивационная составляющая среди опытных сотрудников не заставит себя долго ждать;

- развиваются управленческие навыки наставника и обеспечивается профессиональный рост сотрудника.

**Обучение действием.** В последнее время одним из перспективных направлений современного менеджмента стало направление формирования «самообучающихся организаций». Вместе с ним пришла и технология обучения – «action learning» – «обучение действием». Данную технологию можно считать одной из наиболее применяемых и популярных способов обучения специалистов без отрыва от работы. Суть этого направления состоит в том, что организовываются рабочие группы (до 6 чел.) с периодичностью встреч от трех раз в неделю по два часа. Цикл обучения от 3 до 12 месяцев. Основную часть таких групп составляют ключевые сотрудники компании, каждый из которых решает поставленную перед ним задачу и решает реальное действие путем анализа, детализации процесса и рассмотрения всевозможных решений. Главная цель «action learning» – преодолеть разрыв между тем, что «говорят» в организации, и тем, что в ней «делают».

**Преимущества обучения действием:**

- возможность развить навык принятия решений, планирования и постановки целей и задач;

- решение сложных производственных задач;

- повышение ответственности менеджерского состава за разработанные действия.

**Обучение в рабочих группах:**

При таком способе обучения собирается рабочая группа в составе 9-10 человек в связи с необходимостью решения производственной ситуации, проблемы. В данной случае имеется определенная задача, которую нужно за конкретный промежуток времени решить, путем предоставления алгоритма действий для эффективного решения поставленной задачи.

Данный метод следует отличать от метода «обучение действием», так как рабочая группа выносит только свои решения в форме шагов достижения цели. Сформулированные участниками предложения передаются на рассмотрение руководству компании, которое может принять во внимание это решение группы или отклонить.

**Преимущества работы в группах:**

- повышение самостоятельности сотрудников.
- формирование и развитие навыка принятия решений.
- возможность повышения мотивации сотрудников за счет того, что они осознают степень своего влияния на ситуацию внутри организации.

**Обучение по методу Shadowing** (Дословный перевод этого термина – «бытие тенью»).

Такой способ обучения позволяет побыть в роли «тени» за сотрудником, которому предстоит повышение или переквалификация и понаблюдать за реальным будущим. В течение двух дней такой сотрудник наблюдает и фиксирует всевозможные рабочие моменты, чтобы понимать особенности и сложности выбранной им карьеры. По окончании наблюдения с сотрудником проводится интервьюирование о тех выводах, которые он для себя сделал.

**Преимущества применения метода Shadowing:**

- не требует дополнительных затрат;
- ускоряется адаптационный процесс сотрудника к новому виду деятельности;
- возможность погрузиться в «реальную» обстановку.

**Обучение по методу Secondment:**

Дословный перевод термина «secondment» – командирование. Смысловая суть такого способа является разновидностью ротации персонала, при которой сотрудника "командируют" на другое место работы (в другой департамент, отдел или подразделение) на время, а потом он возвращается к своим прежним обязанностям. Особенно этот метод приветствуют компании с плоской структурой, где ограничены возможности продвижения сотрудников и, как следствие, развитие у них дополнительных навыков.

Временное перемещение сотрудников может быть как краткосрочным (около 100 часов рабочего времени), так и более длительным (до года). Secondment – это метод развития персонала, в результате которого сотрудники осваивают новые навыки и приобретают новые знания.

**Преимущества применения метода Secondment:**

- повышение уровня компетенций и личностный рост сотрудника;
- сплочение коллектива и развитие межличностного общения;
- возможность получить объективную информацию о своей работе.

Таким образом, можно отметить, что когда в организации наблюдается острая нехватка оборотных средств, его основным

конкурентным преимуществом становится человеческий капитал. В ситуации экономического кризиса качественные характеристики сотрудников обретают особую значимость, так как креативный и высококвалифицированный персонал может находить решения в нестандартной ситуации, которая может возникнуть в условиях рецессии мировой экономики. Главный фактор, непосредственно влияющий на стоимость человеческих ресурсов организации и качественные характеристики сотрудников – это система развития персонала с ее основополагающим элементом – внутрикорпоративное обучение персонала. В процессе управления персоналом данная система выступает ключевой составляющей и укрепляет конкурентные преимущества организации на рынке.

### *Литература:*

1. Баженов Ю.М. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур. М.: Форум, Инфра-М, 2013. 500 с.
2. Кязимов, К.Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала. М.: Финансы и статистика, 2014. 190 с.
3. Масюкевич, С.В. Непрерывное обучение персонала – ключевой фактор динамичного развития компании // Управление развитием персонала. 2015. №1. С.20–25.
4. Митрафанова, Е.А.. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала // управление персоналом. 2013. С.246–247.
5. Тихомирова, Е.В. Обучение и развитие персонала // Управление развитием персонала. 2016. №4. С.254–258.

**Слесивцева С.Е.**

*Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ СЕРВИСНОЙ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА ОБРАЗОВАНИЯ**

Реформирование системы образования как одного из важнейших социальных институтов современного общества напрямую влияет не только на дальнейшие перспективы развития социальной сферы в целом, но и определяет направления применения высшими учебными заведениями современных стратегических подходов в области