

ТЕНДЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Довдиенко М. Н.

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

исследователь в области педагогических наук,

научный сотрудник НИЧ

Инновационное развитие общества является периодическим объективным историческим процессом, обусловленным закономерностью развития любой социально-экономической системы. Однако не все инновационные идеи могут воплотиться в реальном инновационном продукте и быть востребованными в социальной сфере и экономической деятельности общества. По мнению специалистов, главным субъектом отбора инноваций и перспективных направлений инновационного развития, определения норм и правил ведения инновационной деятельности является государство. Но возможности инновационного развития в значительной степени сопряжены с накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией и профессиональным опытом формируют границы технологической и социально-экономической модернизации общества, обеспечивают экономическое развитие государства и его региональное лидерство [1].

В процессе инновационного развития общемировой практикой становится ускоряющийся темп изменений в сфере услуг и производства, в характере и содержании труда. А трудовые отношения требуют создания условий для мобильной профессиональной подготовки, переподготовки и непрерывного роста квалификации работников. В этих условиях в образовательном пространстве развитых стран важное значение приобретает система профессионального обучения работников в организациях. По всему миру она становится важным элементом кадровой политики, основным условием конкурентоспособности и стратегического развития малых организаций и транснациональных корпораций.

Исторически зарождение системы профессионального обучения работников в организациях относят к периоду Средневековья. По мере совершенствования инструментов знания

и навыки их использования становятся более специализированными и развивается практика ученичества под руководством объединенных в гильдии мастеров и ремесленников.

С развитием капиталистических отношений и научно-технического прогресса в XIV – XVII вв. со стороны мануфактур и ремесленных производств происходит массовое вовлечение людей в трудовую деятельность и усиливается интерес к профессиональному обучению. Анализируя влияние экономических и социальных факторов на производственные отношения того периода, английский экономист и педагог Дж. Беллерса (1634 – 1725) пишет трактат «Предложения об учреждении производственного содружества» (1695), который стал одним из первых проектов системы профессионального обучения работников в организации.

В начале 1800-х годов благодаря Индустриальной революции и развитию фабричного производства владельцы фабрик осознали потребность в обучении работников не только практическим навыкам, но и теоретическим знаниям и стали создавать фабричные школы, в которых практическая работа на производстве сочеталась с теоретическим обучением.

Дальнейшее развитие системы профессионального обучения работников в организации связано с зарождением в США научного подхода к организации труда, вызванного внедрением технологии конвейерного производства. Этот подход был инициирован американским инженером Ф. У. Тейлором (1856 – 1915). Путем наблюдения за работой успешных мастеров он анализировал трудовые операции и заложил основы плана-системы их освоения, разработал инструкционную карту, которая и в наше время является не только производственным, но и педагогическим инструментарием [2].

Новатором в развитии системы профессионального обучения работников проявил себя и один из основателей автомобилестроения, инженер Генри Форд. Для обеспечения массового конвейерного производства работниками он разработал операционно-поточную систему их обучения на основе пооперационного разделения труда, которую описал в своей книге «Моя жизнь, мои достижения». Эта книга и в наши дни является актуальным классическим произведением по научной организации труда.

В связи с дальнейшим развитием технологий и производственных отношений в обществе в 1917 году на верфи в Нью-Бедфорде, возникла необходимость в подготовке большого

количества кораблестроителей, и Чарльз Аллен разрабатывает обучающую методологию четырех действий, которую он назвал «Подготовка, Демонстрация, Применение, Тестирование». Она обосновывала необходимость в обучении супервайзеров организации тому, как учить рабочих. Для разработки учебных программ он предлагал на уровне труда рабочего выявлять факторы производства, определяющие производственную эффективность, и фокусировать на них содержание обучения супервайзеров. Благодаря этому методу за два года было обучено 88 000 работников и значительно увеличена производительность их труда [3]. Позже, в 1919 году, Чарльз Аллен назвал свой метод методом рабочего инструктажа и описал его в книге с характерным названием «Инструктор, человек и работа: Руководство для инструкторов в промышленности и профессиональном образовании».

Начавшаяся Вторая мировая война сопровождалась масштабным переводом промышленности США на выпуск военной продукции и острой необходимостью в обучении большого количества новых, неопытных работников разным квалификациям. С этой целью в июне 1940 года в США была создана государственная Служба TWI (Training Within Industry – обучение на производстве), которая на основе метода Чарльза Аллена разработала Программу действий, благодаря которой за короткий срок эта цель была достигнута.

Содержание Программы действий было направлено на формирование у непосредственных руководителей рабочих – мастеров, бригадиров и наставников умений обучения методам работы и управления рабочими отношениями. А для инструкторов Службы TWI были разработаны методические материалы, на основе которых они обучали этим умениям мастеров, бригадиров и наставников.

Результаты обучения по этой Программе впечатляют. За время Второй мировой войны обучение прошло более чем на 16 тысячах предприятий оборонной отрасли США, было подготовлено более полутора миллиона инструкторов и руководителей нижнего звена, что привело к небывалому росту производительности труда и выпуску объемов продукции. Например, если в 1941 году в месяц производилось 75 легендарных «летающих крепостей» – четырехмоторных бомбардировщиков В-17, то в марте 1944 года было произведено и передано в армию 364 самолета. Стоимость же одного такого самолета упала за этот период с 242 до 140 тысяч долларов [3].

Право. Экономика. Социальное партнерство

Служба TWI регулярно проводила опросы о влиянии обучения по Программе TWI на труд работников, и результаты опросов показывали существенные улучшения показателей работы предприятий, таких как:

- увеличение объемов производства и качества продукции;
- сокращение времени на производственную адаптацию новых сотрудников и повышение производительности труда;
- снижение себестоимости производства;
- уменьшение количества трудовых конфликтов и травматизма.

После войны методологию Программы TWI стала активно внедрять японская промышленность. Если по Программе TWI в Японии за 6 месяцев 1949 года было обучено 35 сертифицированных инструкторов, то к 1995 году их число приблизилось к 100 тысячам, а общее количество прошедших обучение руководителей, инструкторов и рабочих составило почти 10 миллионов человек. Именно они и стали полноправными участниками «японского экономического чуда» [4].

Исторический анализ профессионального обучения работников показал тенденции взаимодействия и взаимопроникновения технологических, экономических, социальных и педагогических факторов, влияющих на его совершенствование. В современный период инновационного развития общества, сопровождающегося процессами глобализации, информатизации и цифровизации во всех сферах деятельности, эти тенденции определяют необходимость рассматривать профессиональное обучение работников одновременно как:

- часть процесса непрерывного профессионального обучения людей;
- элемент структуры кадровой политика организации;
- механизм смягчения социального напряжения на рынке труда и повышения социальной защищенности работника в период реструктуризации экономики и смены технологических укладов;
- средство повышения эффективности производственной деятельности и конкурентоспособности организации;
- инструмент внедрения инноваций.

Список цитированных источников

1. Сушкова, Н. А. Роль человеческого капитала в инновационном развитии экономики России [Текст] / Н. А. Сушкова // Актуальные вопросы экономических наук : материалы Междунар. науч. конф., Уфа, 20 – 23 окт. 2011 г. – Уфа : Лето, 2011. – С. 31–34. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/11/1077/>. – Дата доступа: 17.01.2020.
2. Педагогика. Современная энциклопедия / Е. С. Рапацевич ; под общ. ред. А. П. Астахова. – Минск : Современная школа, 2010. – 720 с.
3. Ксенчук, Е. TWI. Пропущенный урок [Электронный ресурс] / Е. Ксенчук // Ассоциация Деминга. – Режим доступа: http://www.deming.ru/TehnUpr/TWI_Propushchenny_urok.htm#1_Kontekst/. – Дата доступа: 14.12.2019.
4. Смирнов, С. В. Корни лин-производства TWI: происхождение японского менеджмента и кайдзен [Электронный ресурс] // Сергей Смирнов. Эксперт по вопросам производительности труда. – Режим доступа: <http://trudexpert.pro/training-within-industry-obuchenie-v-promyshlennosti/>. – Дата доступа: 02.01.2020.

**ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССОВ ГЛОБАЛИЗАЦИИ
НА СОДЕРЖАНИЕ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ
МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Дурович А. П.

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

профессор кафедры логистики и маркетинга,

доктор экономических наук, доцент

Концепция маркетинга – сравнительно новый в историческом смысле подход к бизнес-ориентации коммерческих организаций. Ее появление обусловлено, во-первых, удовлетворением спроса и насыщением рынка по большинству товаров, а во-вторых, усилением конкурентной борьбы, которую еще более обострил научно-технический прогресс, коренным образом изменивший материально-техническую базу современного производства, расширивший возможности выпуска новых товаров. Несоответствие