

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ПРОИЗВОДСТВЕННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

Е.А. Корчагин¹, Р.С. Сафин², А.И. Туюшева³

¹ Казанский государственный архитектурно-строительный университет
420043, г. Казань, ул. Зеленая, 1, корпус 2, оф. 2–204

² Институт педагогики, психологии и социальных проблем
420039, г. Казань, ул. Исаева, 12

Обосновывается внутрифирменное обучение персонала как согласованное взаимодействие учебного и производственного процессов в подготовке востребованных работников. Это взаимодействие строится на единстве трех методологических оснований: аксиологического (приоритет профессиональных и производственных ценностей и целей в профессиональном развитии личности обучающегося), онтологического (интеграция науки, образования и производства), технологического (научная организация труда, организация и осуществление профессиональной деятельности). Данные основания определяют методологические подходы к внутрифирменному обучению персонала. Со стороны производственного процесса такими подходами являются: закон соответствия квалификации рабочей силы характеру и уровню развития техники и технологии производства; закон перемены труда; закон разделения труда; стратегия (концепция) технологического развития производства, направленная на оптимизацию производственного процесса, повышение качества выпускаемой продукции, сокращение издержек ее производства. Со стороны педагогического процесса – системный, деятельностный, андрагогический, личностно-ориентированный, квалификационный, ресурсный подходы.

Ключевые слова: *внутрифирменное обучение, персонал, производственный процесс, учебный процесс, взаимодействие, методологические подходы.*

¹ Евгений Александрович Корчагин, доктор педагогических наук, профессор кафедры профессионального обучения, педагогики и социологии.

² Раис Семигулович Сафин, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой профессионального обучения, педагогики и социологии.

³ Аделя Ильдусовна Туюшева, аспирантка Института педагогики, психологии и социальных проблем.

Человеческий фактор в условиях рынка с конкуренцией работников и идей стал одним из ведущих факторов развития современного производства. Под влиянием рынка технологии и техника производства непрерывно обновляются, а это, в свою очередь, требует соответствующего обновления квалификации работающего персонала, его активного участия в поддержании конкурентоспособности предприятий и получении ими прибыли. Рыночные отношения, новые формы собственности, процессы реструктуризации, перевооружения и модернизации технологического оборудования и оснастки требуют от рабочих и специалистов высокой квалификации и способности обеспечить надежное и качественное развитие производства. Условия производства быстро изменяются; растут потребности бизнеса в кадровом обеспечении таких изменений. Институциональные организации профессионального образования не в состоянии готовить специалистов высокой квалификации, обладающих профессиональными компетенциями, востребованными производством знаниями и умениями, и способных применить эти знания и умения в конкретной области профессиональной деятельности. Многие крупные отечественные промышленные компании рассматривают квалификацию работника как «человеческий капитал», который принадлежит компании и приносит ей прибыль, а затраты на обучение – как капиталовложения, приносящие доход. Поэтому компании создают свои структуры внутрифирменного обучения, которые призваны решать задачи практической направленности обучения и развивать у работников профессиональные компетенции.

Важный аспект внутрифирменного обучения персонала – совершенствование уровня квалификации рабочих и специалистов, подготавливаемых в институциональных организациях профессионального образования. Известны претензии работодателей к институциональной системе профессионального образования, которые сводятся к формуле: «учат не тому, что нужно». На наш взгляд, эти претензии во многом справедливы. Подготовить специалиста, отвечающего требованиям отрасли, требованиям конкретного предприятия, и затем развивать его компетентность и повышать его квалификацию в соответствии с меняющимися требованиями производства – одна из задач внутрифирменного обучения. И одна из функций внутрифирменного обучения – преодоление разрыва между развитием производства, внедрением новой техники и технологий и уровнем профессиональных знаний, умений и компетенций работников.

Определимся с ролью и местом внутрифирменного обучения в отечественной системе профессионального образования.

Согласно последнему федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» [1] выделяется такой вид образования, как профессиональное обучение, направленный на то, чтобы обучающиеся приобрели опыт работы, знания, умения и компетенции, которые им необходимы для выполнения трудовых (служебных) функций по роду своей трудовой деятельности (профессии).

Профессиональное обучение реализуется по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и служащих.

Согласно словарю [2, с. 223], под профессиональной подготовкой понимается система профессионального обучения, в которой обучающиеся ускоренно приобретают нужные им навыки, чтобы выполнять работу, при этом уровень образования у обучающихся не повышается. Профессиональную подготовку можно получить в организациях профессионального образования, в том числе и на предприятиях, имеющих лицензии.

В новом законе «Об образовании в РФ» не определен правовой статус внутрифирменного обучения.

В работах многих ученых [3, 4 и др.] отмечается, что понятие «внутрифирменное обучение» обладает достаточно высоким научно-практическим педагогическим потенциалом, хотя не сложилось еще четких и однозначных трактовок этого понятия.

Внутрифирменное обучение рассматривается как основная форма реализации корпоративного образования. Так, А.М. Новиков в работе [5, с. 27–36] замечает, что в годы СССР существовало такое направление обучения, как «Подготовка и повышение квалификации кадров непосредственно на производстве». Сегодня это направление называется корпоративным обучением и включает в себя профессиональное обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников предприятий, фирм, организаций и т. д. без отрыва от работы. Это обучение не входит в институциональную систему образования, скорее, это подсистема управления производством, направленная на решение как тактических, так и стратегических технико-технологических и организационно-экономических проблем предприятия.

В работе Н.А. Патутиной [6] также отмечается, что внутрифирменное обучение – важная составная часть корпоративного образования работников, которая выступает в качестве основной формы его реализации. Организация внутрифирменного обучения регламентируется ГОСТ Р ИСО 10015-2007 [7], где указывается, что в процессе этого обучения совершенствуются знания, навыки и качества работников, необходимые им для изготовления высококачественной продукции.

Основываясь на результатах теоретического анализа публикаций [4, 8 и др.], мы дали обобщенную характеристику понятию «внутрифирменное обучение персонала»: это педагогическая система, включающая обучающийся персонал (рабочих, инженерно-технических работников, руководителей предприятия); виды обучения (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации); целевой, содержательный, организационно-методический, контрольно-оценочный компоненты и средства обучения. Обучение проводится непосредственно на территории предприятия или в учебных центрах с привлечением как своих, так и приглашенных специалистов, и нацелено на решение актуальных для предприятия задач педагогическими средствами. Внутрифирменное обучение обеспечивает непрерывное развитие компетентности, овладение работниками новыми знаниями, умениями, навыками и поддержание конкурентоспособности предприятия.

Внутрифирменное обучение обладает способностью быстрого реагирования на возникающие в реальном секторе экономики изменения, вызванные конкуренцией в производстве продукции, новыми требованиями рынка, конкретными потребностями отрасли и производственной сферы, и обеспечивает конкретные кадровые потребности предприятия.

На наш взгляд, педагогическую систему внутрифирменного обучения персонала необходимо рассматривать в широком аспекте. Педагогическая система – это часть более широкой социальной системы. В этом качестве она отражает основные тенденции и особенности социально-экономического развития общества, страны, ее экономики и производства. Все, что к этому относится, – становление и развитие рыночной экономики в нашей стране, пути развития отечественного производства, направления совершенствования техники и технологии, требования современного производства к подготовке кадров – должно найти отражение в педагогической системе внутрифирменного обучения персонала. Социально-экономические факторы и условия обуславливают социальный заказ внутрифирменному обучению как части системы профессионального образования, определяют изменения в этой системе. Социальный заказ, в свою очередь, определяет цель функционирования педагогической системы, которая обычно является ее системообразующим фактором. Без учета связи педагогической системы с социально-экономическими условиями развития страны и общества нельзя понять ее эволюцию.

Заметим, что результаты внутрифирменного обучения содержательно должны быть непосредственно связаны с результатами профессиональной деятельности обучающихся и косвенно влиять на них. Поэтому целесообразно в качестве целевого индикатора оценки результатов обучения выбрать та-

кой индикатор, который одновременно оценивал бы и профессиональную деятельность работника. Таким индикатором, на наш взгляд, является квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Согласно статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, характеристикой квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, служит профессиональный стандарт [9].

Если принять квалификацию работника за целевой индикатор внутрифирменного обучения, то очевидно, что это обучение должно быть направлено на повышение этой квалификации. Поскольку внутрифирменное обучение персонала осуществляется за счет предприятия, то оно должно содействовать оптимальному достижению целей предприятия и развитию человеческих ресурсов.

В соответствии с квалификационным подходом, задача внутрифирменного обучения – повышать уровень знаний, умений, профессиональных навыков работника, который определяется текущими потребностями предприятия, его кадровой политикой.

К.Г. Кязимов в работе [4] отмечает, и с этим нельзя не согласиться, что успешное функционирование любого предприятия, а значит, и страны в целом, напрямую зависит от профессионального обучения и развития его персонала.

Под воздействием рыночных условий в производстве происходят качественные преобразования, динамизм материального производства и большой объем накопленных научно-технических знаний вызывают быстрое появление новых материалов, новых технологий их применения и обработки. Современное производство насыщено электронной техникой, средствами механизации и автоматизации, новыми материалами и оборудованием, т.е. это – высокотехнологичное и наукоемкое производство. Возросла научно-техническая оснащенность всех его отраслей. В производстве воплощена сила знания, и ее выражением являются кибернетизация, компьютеризация, химизация, биологизация.

Концепция профессионального образования, в том числе и внутрифирменного обучения, не может строиться без учета таких направлений развития современного производства, как комплексная автоматизация производства, создание безлюдных производств, компьютеризация и электронизация производственных процессов, использование энергосберегающих технологий, развитие средств транспорта и связи, развитие мембранной, лазерной, плазменной, нано- и других технологий [10].

Как известно, современное производство характеризуется производственным процессом, который, в свою очередь, включает совокупность технологического, трудового и вспомогательного процессов.

В технологическом процессе сконцентрированы природные явления и научные теории, закономерности; воплощены фундаментальные естественно-научные знания. Связь между технологией производства и содержанием внутрифирменного обучения осуществляется посредством трудового процесса, поскольку технологическим содержанием трудового процесса выступает применение естественнонаучных, научно-технических и организационно-экономических знаний при выполнении совокупности трудовых функций, операций, приемов и способов обработки предметов труда, адекватных технологическому способу производства. В результате автоматизации и компьютеризации производственного процесса персонал современного предприятия практически полностью перестает выполнять технологическую (исполнительскую) функцию, переложив ее на плечи машин, механизмов, полуавтоматических и автоматических линий, станков с числовым программным управлением и другого электронного оборудования, обеспечивающего автоматизм и непрерывность технологического процесса, оставив за собой умственную функцию творческого характера, направленную на достижение наилучших технологических и потребительских качеств продукции и в процессе, и в результатах труда. Доминирующей среди трудовых функций современного персонала стала функция управления и контроля; большое значение приобрела организационно-планирующая функция, т. е. сегодня работник выполняет в высокомеханизированном и автоматизированном производственном процессе присущие ему интеллектуальные функции планирования, организации, управления и контроля. Таким образом, в соответствии с социологическим законом разделения труда изменения в производственном процессе, его насыщенность оборудованием, основанным на применении электроники, электроавтоматики, телемеханики, гидравлики, привели к изменению трудовых функций, к радикальным изменениям в характере и содержании труда работающего персонала.

В соответствии с другим известным социологическим законом «уровень развития рабочей силы должен соответствовать уровню развития средств производства», технологическая сложность работ обуславливает необходимость повышения уровня квалификации работающего персонала, а это, в свою очередь, означает и иной стиль мышления, и иное отношение к делу.

С другой стороны, чтобы выжить, получать прибыль и оставаться на плаву в условиях рынка и конкуренции, производство вынуждено постоянно об-

новлять номенклатуру выпускаемой продукции и, следовательно, технические средства и технологический процесс, усложнять технологическое оборудование, увеличивать энерговооруженность труда, что также ведет к изменениям в содержании труда работников, в их трудовых функциях, к углублению и расширению этих функций. Такое углубление и расширение поля трудовой деятельности работников соответствует социологическому закону перемены труда и отвечает требованиям постиндустриального общества к построению «экономики знаний».

Существенной особенностью внутрифирменного обучения персонала как целостного процесса является единство двух процессов: учебного и производственного. Поскольку генезис и функционирование этих процессов основаны на различной природе предметов и объектов, то и внутренние характеристики их различны.

Так, сущность учебного процесса как внутренне связанной совокупности процессов обучения, воспитания и развития состоит в превращении социального и профессионального опыта во всей его сложности и многогранности в черты, идеалы и качества личности специалиста, в его профессионализм и образованность, в его культуру и нравственный облик, в его способности, привычки, характер.

Сущность же производственного процесса как совокупности технологического, трудового и вспомогательного процессов заключается в получении необходимого продукта посредством как естественных процессов, так и воздействия человека – трудовых процессов.

Таким образом, процесс внутрифирменного обучения – это учебно-производственный процесс, и он предполагает согласованное взаимодействие учебного и производственного процессов в подготовке востребованных работников. Это взаимодействие строится на единстве трех методологических оснований: аксиологического (приоритет профессиональных и производственных ценностей и целей в профессиональном развитии личности обучающегося), онтологического (интеграция науки, образования и производства), технологического (научная организация труда, организация и осуществление профессиональной деятельности).

Принципиальное отличие учебно-производственного процесса от учебного заключается в том, что знания, умения, навыки, компетенции развиваются и совершенствуются в контексте развития сложной и динамичной системы профессиональной деятельности и мышления специалиста. В динамичных условиях рыночной экономики и конкуренции на рынке товаров и услуг методологической основой внутрифирменного обучения становится обучение

рабочих и специалистов работе в изменяющихся ситуациях практической деятельности. То есть *центр тяжести* смещается с формирования у работников знаний, умений, навыков, компетенций к овладению ими искусством их применения в соответствии с потребностями производственных ситуаций.

Таким образом, в основе внутрифирменного обучения персонала лежит единство педагогического и производственного процессов, которое определяет методологические подходы к нему.

Со стороны производственного процесса методологическими подходами к внутрифирменному обучению персонала служат:

1. Закон соответствия квалификации рабочей силы характеру и уровню развития техники и технологии производства.

2. Закон перемены труда.

3. Закон разделения труда.

4. Стратегия (концепция) технологического развития производства, направленная на оптимизацию производственного процесса, повышение качества выпускаемой продукции, сокращение издержек производства.

Со стороны педагогического процесса в качестве методологических подходов к внутрифирменному обучению персонала выступают следующие.

Системный подход рассматривает организацию и проведение внутрифирменного обучения персонала как многоплановый процесс, представляющий собой систему логически взаимосвязанных звеньев, которая предусматривает шаг за шагом (поэтапно) достижение требуемого конечного результата, и позволяет выделить во внутрифирменном обучении интегративные инвариантные системообразующие связи и отношения, построить обучение как сложную систему освоения обучающимися инновационных идей технологического развития и модернизации производства.

В соответствии с *деятельностным подходом* при определении норм обучения исходным звеном является деятельность (технологическая, конструкторская, управленческая, производственная и т. д.) специалиста, в свете которой изучаются объекты и предметы труда, средства труда, технологические и трудовые процессы, организация труда на производстве. При этом основное внимание во внутрифирменном обучении уделяется формированию практических действий, способов поведения, необходимых рабочим и специалистам для решения реальных производственных проблем; максимальному использованию развивающих возможностей учебных ситуаций и содержания обучения; организации активной деятельности обучающихся рабочих и специалистов, ориентированной на изменение уровня их творческого профессионального мышления, профессиональной компетентности.

Деятельностный подход позволяет преодолеть разрыв между знаниями и их практическим применением. В соответствии с деятельностным подходом усваиваемые теоретические знания рассматриваются как элементы адекватной деятельности, т. е. знания и умения выступают в единстве, в рамках единой деятельности.

Личностно ориентированный подход реализуется через учет и стимулирование в производственно-педагогической системе внутрифирменного обучения индивидуальных учебных и профессиональных возможностей каждого обучающегося работника; создание условий для личностно-ориентированного развития обучающихся на основе их включения в разработку и реализацию технико-технологических проектов, в различные виды профессионального труда. Он предполагает коренной поворот профессионального образования от технократической цели обеспечения производства кадрами, их приспособления к нуждам производства к гуманистическим целям развития личности специалиста, создания условий для ее самореализации.

Квалификационный подход определяет необходимость изменений в профессиональной внутрифирменной подготовке, обусловленных происходящими в профессиональном образовании, экономике, производстве переменами, а также отражает требования не только к содержанию образования (что должен знать, уметь и какими профессиональными навыками владеть работник в профессиональной области), но и к опыту работы, влияющему на способность работника применять знания, умения и навыки для решения задач профессиональной деятельности.

Безусловно, наличие опыта работы у обучающихся наряду с профессиональными знаниями, умениями и навыками способствует развитию таких личностных свойств, как самостоятельность, коммуникабельность, стремление и готовность к саморазвитию, добросовестность, ответственность, активность и др.

Андрагогический подход предполагает организованный и целенаправленный процесс обучения, во всех этапах которого обучающиеся – работники предприятия принимают активное конструктивное участие.

Система внутрифирменного обучения персонала характеризуется следующими андрагогическими признаками [11]:

- зрелость контингента обучающихся работников;
- наличие уже полученного базового образования;
- личностная ориентированность;
- актуализация имеющихся образовательных потребностей;

– комплементарность (от англ. complementary – «восполняющий», «дополнительный»).

Связь обучения с производственной деятельностью взрослых обучающихся, реальность и практичность целей обучения, использование в обучении жизненного опыта обучающихся, наглядность и индивидуализация обучения взрослых, развивающий и непрерывный его характер свидетельствуют о *прагматизме* внутрифирменного обучения персонала.

Использование *ресурсного подхода* способствует созданию максимально возможных условий профессионального развития для каждого обучающегося. С позиции ресурсного подхода определяется привлечение к учебному процессу ведущего профессорско-преподавательского состава вузов, высококвалифицированных специалистов-производственников, использование учебных и научно-исследовательских лабораторий образовательных организаций, учебно-производственных классов предприятия.

Выделенные социологические законы, стратегия (концепция) технологического развития производства и методологические подходы позволяют определить принципы как основополагающие идеи, выражающие требования к внутрифирменному обучению персонала.

Принцип интеграции предусматривает включенность всех взаимосвязанных элементов в процесс внутрифирменного обучения (связь обучения с производством, связь предприятия с учебными и научными организациями, связь общих и профессиональных знаний, связь теории с практикой).

Принцип дифференциации способствует выбору и реализации обучающимися работниками индивидуальных образовательных траекторий, дифференциации условий, средств и способов индивидуального обучения.

Принцип вариативности образовательных программ является необходимым условием индивидуализации внутрифирменного обучения.

Принцип фундаментализации способствует пониманию сущности изучаемых объектов и явлений, сознательному освоению естественно-научных, общетехнических и профессиональных знаний.

Принцип профессиональной направленности обеспечивает связь обучения с практикой, с рабочим местом обучающегося работника.

Принцип единства содержательной и процессуальной сторон учебного процесса обеспечивает связь содержания обучения с методами, формами организации и средствами обучения.

Создание на основе рассмотренных методологических подходов соответствующего научно-методического обеспечения внутрифирменного обучения персонала является сложной и трудоемкой задачей.

Необходимость его разработки обусловлена в том числе следующими производственными факторами:

– высокие темпы обновления номенклатуры выпускаемых промышленными предприятиями изделий и соответствующие изменения в производственном процессе;

– новые требования экономики к способностям и готовности персонала развивать современное отечественное производство, разрабатывать, внедрять и осваивать новые технику и технологии, к профессиональной мобильности;

– конкуренция на рынке товаров и услуг, необходимость обеспечения конкурентоспособности производства в рыночных условиях [12].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <http://zakon-ob-obrazovanii.ru>
2. *Бим-Бад Б.М.* Педагогический энциклопедический словарь. — М., 2002. – С. 223.
3. *Карпов А.В., Скитяева И.М.* Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://magazine.hrm.ru/vnutrifirmennoeobuchenie-kak-resurs-organizacionnogo-razvitija>
4. *Кязимов К.Г.* Внутрифирменное обучение и развитие персонала. – М.: МИК, 2013. – 240 с.
5. *Новиков А.М.* Опыт корпоративного обучения – в образовательный процесс системы непрерывного образования // Образование через всю жизнь: Непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы 11-й междунар. конф.: в 2 ч. / сост. Н.А. Лобанов; под науч. ред. Н.А. Лобанова и В.Н. Скворцова; ЛГУ им. А.С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. пробл. непрерыв. образования. – Вып. 11. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2013. – Ч. I. – 324 с. – С. 27–36.
6. *Патутина Н.А.* Внутрифирменное обучение как основная форма реализации корпоративного образования // Интернет-журнал Науковедение. – 2013. – № 1 (14). – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vnutrifirmennoe-obuchenie-kak-osnovnaya-forma-realizatsii-korporativnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 27.09.2016).
7. ГОСТ Р ИСО 10015-2007 Менеджмент организации. Руководящие указания по обучению. – М.: СТАНДАРТИФОРМ, 2008 // Режим доступа: <http://www.gostbaza.ru/?gost=44180>
8. *Маевский А., Гутгарц Р.* Внутрифирменное обучение // Служба кадров и персонал. – 2006. – № 2. – С. 56–59.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://ТКodeksRF.ru>

10. *Корчагин Е.А., Сафин Р.С.* Методологический потенциал промышленного производства как основа профессиональной подготовки будущих специалистов // Вестник Самарского государственного технического университета. Сер. Психолого-педагогические науки. – 2015. – № 1(25). – С. 132–138.
11. *Василькова Т.А.* Основы андрагогики: учеб. пособие. – М.: КНОРУС, 2009. – 256 с.
12. *Сафин Р.С., Корчагин Е.А., Вильданов И.Э., Абитов Р.Н. и др.* Научно-методическое обеспечение взаимодействия институционального (государственного) и корпоративного образования: коллективная монография. – Казань: Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит. ун-та, 2013. – 136 с.

Поступила в редакцию 18.09. 2016;
в окончательном варианте 25.09.2016

UDC 377.3: 377.4

INTERCOMPANY TRAINING AS PRODUCTION PEDAGOGICAL PROCESS

Е.А. Korchagin¹, R.S. Safin², A.I. Tuyusheva³

¹ Kazan State University of Architecture and Engineering
Office 2-204, housing 2,1, Green St., Kazan, 420043

² The Institute of Pedagogy, Psychology and Social problems
12, Isaev St., Kazan, 420039

The article explains the corporate training as a coordinated interaction of educational and industrial processes in the preparation of in-demand professionals. This interaction is based on the unity of the three methodological bases: the axiological (priority of professional and industrial values and goals within the professional development of the individual student), ontological (the integration of science, education and production), technological (scientific organization of labor, organization and implementation of professional activity). These fundamentals determine the methodological approaches to the corporate training of staff. On the part of the production process such approaches being: compliance with the law of the workforce and the na-

¹ *Evgeny A. Korchagin*, Dr. of Ped.Sci., Professor of the Vocational Education, Pedagogy and Sociology Department.

² *Rais S. Safin*, Dr. of Ped. Sci., Professor, Head of the Professional Learning, Pedagogy and Sociology Department.

³ *Adelya I. Tuyusheva*, graduate student of the Institute of Education, Psychology and Social Problems.

ture of and technology; The law of change of work; the law of the division of labor; the strategy (concept) of development of production technology aimed at optimizing the production process, the quality of products, reduce its production costs. From the pedagogical process - the system, the activity, andragogical, student-centered, qualification, resource approaches.

Key words: *corporate training of staff, the production process, the learning process, interaction, methodological approaches.*

REFERENCES

1. Federalnyy zakon "Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii [Federal Law "On Education in the Russian Federation"]. – E. resource. Access: // <http://zakon-ob-obrazovanii.ru> (accessed September 02, 2016).
2. *Bim-Bad B.M.* Pedagogichkiy entsiklopedicheskiy slovar' [Teaching Encyclopedic Dictionary]. Moscow, 2002. – 223 p.
3. *Karpov A.V., Skityaeva I.M.* Vnutrifirmennoe obuchenie kak resurs organizatsionnogo pazvitiya [Corporate training as a resource for organizational development]. El. resource. Access: // <http://magazine.hrm.ru/vnutrifirmennoeobuchenie-kak-resurs-organizacionnogo-razvitija> (accessed September 09, 2016).
4. *Kazimov K.G.* Vnutrifirmennoe obuchenie i razvitie personala [Corporate training and development]. Moscow, 2013. – 240 p.
5. *Novikov A.M.* Opyt korporativnogo obucheniya [Experience in corporate training – educational process in the continuing education system]. Trudy 11-oy mezhdunarodnoy konferentsii ch. 1 [Materials of the Conerence "Lifelong Education: Continuing Education for Sustainable Development"]. St. Petersburg, Leningrad State University. AS Pushkin Publ., 2013. – Part I. – 27–36 p.
6. *Patutina N.A.* Vnutrifirmennoe obuchenie kak osnovnaya forma realizatsii korporativnogo obrazovaniya [Corporate training as the main form of implementation of corporate education]. Naukovedenie, 2013. no 1 (14). <http://cyberleninka.ru/article/n/vnutrifirmennoe-obuchenie-kak-osnovnaya-forma-realizatsii-korporativnogo-obrazovaniya> (accessed September 27, 2016).
7. GOST R ISO 10015-2007 Menezhment organizatsii [GOST R ISO 10015-2007 management organization. Guidelines for training]. Moscow, 2008 // Access: <http://www.gostbaza.ru/?gost=44180> (accessed September 16, 2016).
8. *Majewski A, Gutgarts R.* Vnutrifirmennoe obuchenie. [Corporate training of staff and service staff]. Sluzhba kadrov i personal, 2006, no 2, pp. 56–59.
9. Trudovoy kodeks Rossiyskoiy Federatsii / [The Labour Code of the Russian Federation]. – El. resource. Access: // <http://TKodeksRF.ru> (accessed September 16, 2016).

10. *Korchagin E.A., Safin R.S.* Metodologicheskiy potentsial promyshlennogo proizvodstva kak osnova professional'noy podgotovki budushchkh spetsialistov [Methodological potential of industrial production as a basis of professional training of future specialists] // Vestnik Samarskogo Gosudarstvennogo Tekhnicheskogo Universiteta. Psikhologo-pedagogicheskie nauki. 2015. No. 1 (25), 95–99 pp.
11. *Vasilkova T.A.* Osnovy andragogiki: uchebnoe posobie [Fundamentals of Andragogy: a tutorial] Moscow Publ. KNORUS, 2009. – 256 p.
12. *Safin R.S., Korchagin E.A., Vildanov I.E., Abitov R.N. i dr.* Nauchno-metodicheskie obespechenie vzaimodeystviya institutsional'nogo (gosudarstvennogo) i korporativnogo obrazovaniya: kollektivnaya monografiya [Scientific and methodological support of institutional cooperation (public) and corporate entities: collective monograph]. Kazan, Publ. izd-vo Kazansk. gos. arkhikt.-stroit. un-ta, 2013. – 136 p.

Original article submitted 18.09.2016;
revision submitted 25.09.2016