

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2015

С.Д. Сыротюк, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры «Менеджмент организации», докторант
А.А. Коростелев, доктор педагогических наук, профессор кафедры «Педагогика и методики преподавания»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Ключевые слова: качество образования; самообучающаяся организация; системный подход; акмеологический подход; рефлексивный подход; внутрифирменное обучение.

Аннотация: Анализ происходящих в стране экономических трансформаций показывает, что политика правительства направлена на укрепление экономической безопасности и повышение качества жизни населения. Даже в свете экономических санкций, следует констатировать, что основой динамичного экономического роста и социального развития общества продолжает оставаться система образования. Она способствует интеллектуализации знаний, формированию кадрового потенциала страны для высокотехнологичного сектора экономики, становлению самообучающихся организаций, в которых приоритетным принципом является формирование интеллектуального капитала. При этом процесс обучения является интеграционным в контексте командной работы новаторов. Коллективный характер профессиональной деятельности требует переосмысления ценностных ориентаций ресурсного обеспечения совместных работ, новой оценки интеллектуального потенциала каждого специалиста и его вклада в формирование личностной целостности самообучающейся организации, связанной межтрансфертными отношениями, интеграцией знаний и профессиональной рефлексией. В статье раскрываются психолого-педагогические особенности формирования процесса внутрифирменного обучения. Рассматриваются акмеологический, андрагогический, командный, рефлексивный подходы к проектированию содержания обучения при адаптации «зрелых» кадров к требованиям внешней среды. Анализируются работы известных авторов в педагогике, формируется авторская позиция к ценности процессов коллективной деятельности и профессиональной готовности сотрудников самообучающейся организации. Внутрифирменное обучение автором статьи рассматривается как инструмент менеджмента, используемый для быстрой профессиональной адаптации сотрудников организации к изменяющимся условиям, требующим больших интеллектуальных затрат личностного характера при минимуме используемых материальных и финансовых ресурсов. Психологическими критериями эффективности внутрифирменного обучения можно считать параметры качества обучения, выражающиеся в удовлетворенности процессом обучения и достижении планируемых целей. Показателем, доказывающим приобретение организацией новой ценностной ориентации, является вычисляемый индикатор прироста новых знаний, отражающихся в повышении готовности индивида к нововведениям и трансферту собственных знаний.

Актуальность вопросов определения психолого-педагогических условий для реализации любой образовательной среды обеспечивается потребностью социально-экономического развития страны, где в качестве одного из приоритетных направлений рассматриваются вопросы повышения интеллектуальной составляющей подготавливаемых высшим образованием кадров [1].

Под образовательной средой автором понимается инфраструктура процесса обучения, гарантирующая достижение поставленных целей. В этом случае на начальном этапе проектирования образовательной среды требуется выбрать инструмент обучения. Сегодня он должен отвечать требованиям мобильности и адаптивности к быстроменяющимся внешним условиям и соответствовать всем параметрам, предъявляемым к образовательной деятельности, например, содержать оценочный механизм качества результата обучения. Поэтому автором выбран инструментальный внутрифирменного обучения, который по своей сущностной характеристике ориентирован на актуализацию знаний своих сотрудников и развитие их творческих инициатив. Еще одной особенностью внутрифирменного обучения является то, что администрация компании заинтересована в развитии инфраструктуры системы обучения, ориентированной на адаптацию к динамике условий рыночной действительности и экономического состояния страны. При этом основное назначение процесса подго-

товки собственных кадров заключено в обеспечении роста внутреннего потенциала собственной компании для ее стратегического развития.

Психолого-педагогические условия составляют образовательную среду, в которой осуществляется, развивается, совершенствуется педагогический процесс [1]. Поэтому изучение психолого-педагогических условий трансформации организации в самообучающуюся организацию связано с анализом ее образовательного пространства, в котором осуществляется переподготовка кадров.

В рамках концепции качества TQM были выработаны некоторые представления о системе подготовки персонала организации в условиях конкуренции [2], где одним из приоритетных направлений для реализации политики государства является создание самообучающихся структур. О потребности развития национальной инновационной системы через подготовку и переподготовку кадров для современного бизнеса и широком использовании самообучающихся организаций новаторского образования свидетельствует и ряд публикаций [3–7].

В основе такого инновационного по форме и содержанию обучения, характерного для внутрифирменного, лежат идеи системного, акмеологического, андрагогического, командного, рефлексивного подходов. Они формируют требования к проектированию содержания

обучения при адаптации «зрелых» кадров к запросам внешней среды.

Обычно формируемый коллектив сотрудников (команда) должен обладать следующими характеристиками: члены команды преследуют общую цель или задачу, для решения которой предъявляются жесткие сроки и ограниченные ресурсы; осуществление поставленных задач требует сотрудничества и координации усилий обучаемых в команде сотрудников; взаимодействие членов команды осуществляется регулярно и часто; уровень знаний каждого исполнителя командной работы должен дополняться знаниями других членов команды при минимальных временных затратах, требующихся на интеграцию усилий для решения целевых задач.

Общеизвестно, что для выполнения определенного вида работ происходит отбор команды исполнителей по заранее выявленным критериям. Основным параметром отбора является наличие знаний, умений и навыков в предметной области исследования. В таких коллективах царит дух сотрудничества, равенства, кооперации и приверженности целям команды, где все исполнители вовлечены в процесс быстрых изменений. Определение ролей, которые могут играть в команде разные люди, поможет лучше использовать их индивидуальные сильные стороны, получать и объединять новые профессионально ориентированные знания и технологии. Здесь эффективность совместной деятельности и минимизация затрат на достижение целевых индикаторов полностью зависит от существующего интегрального показателя знаний коллектива исполнителей и вычисляемого показателя «тесноты» связей, возникающих при трансферте знаний в процессе коллективной деятельности [8].

Особенностью такой командной работы можно считать следующие конкурентные преимущества, приобретаемые организацией: аккумуляция разнообразных знаний и навыков для решения выявленных проблем; повышение синергетического эффекта деятельности компании в условиях рынка за счет добавления ценности особого вклада каждого из участников команды исполнителей; трансферт знаний внутри коллектива, формирующий интегральный вектор знаний всей организации; высокая степень мотивации своевременного и качественного выполнения работ; осознание лидерства и формирующейся независимости от остальных подразделений организации.

Конечно, как и в любом из подразделений, имеются и недостатки работы в команде, способствующие возникновению конфликтных ситуаций и барьеров. Это происходит, в основном, за счет естественной конкуренции между членами команды. Поэтому-то и требуется осуществлять психолого-педагогическое проектирование процессов внутрифирменного обучения с целью снижения рисков возникновения конфликтных ситуаций. Например, используемый акмеологический подход позволяет исследовать условия достижения высокого качества образовательных систем совместно с развитием субъектов образовательного процесса.

Внутрифирменное обучение выступает здесь в роли катализатора интеллектуального ресурса для создания устойчивого конкурентного преимущества самообучающейся организации. Для сотрудника самообучающейся организации становится необходимым приобре-

тение качеств специалиста нового типа, – способного к саморазвитию и развитию других в предметной деятельности, умеющего согласовывать индивидуальные особенности профессионального самосознания с требованиями профессиональной среды и достигать лично значимых результатов в педагогической деятельности.

Акмеологический подход культивирует рефлексию и рефлексивные процессы мышления, направляемые на переосмысление опыта своей деятельности. При этом формируется одна из предпосылок саморазвития человека, поскольку рефлексия помогает развивать у сотрудника навыки саморегуляции и толерантности. Это способствует формированию устойчивого ядра личности и становлению субъекта с высоким творческим потенциалом, позволяющим ему всегда адаптироваться к инновациям. В этом случае внутрифирменное обучение должно по своему типу носить характер «инновационного образовательного процесса» и ориентировать своих сотрудников на перспективу, подготовку организации к работе в новых экономических отношениях. В этом случае разработке инновационных обучающих программ должен предшествовать аналитический обзор потребностей рынка и обоснованный прогноз формируемых компетенций обучаемых, исходя из технологии деятельности организации на рынке и ее системы управления. Тогда можно считать простейшими критериями эффективности внутрифирменного обучения переходы от ценности продукта к ценности процесса, от него к ценности организации процессов, ценности средств и методов, затрачиваемых на организацию процесса. При достижении заданных критериев должны быть сформированы интегральные критерии оценки вторичного нормирования деятельности и ее рефлексии [9].

Акмеологический закон личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала сотрудника устанавливает взаимозависимость между процессом становления профессионального мастерства и формированием личностной целостности. Поэтому необходимо иметь оценочный механизм наличия рефлексивной компетентности сотрудника. Под рефлексивной компетентностью понимается «профессиональная готовность, метакомпетентность, обеспечивающая актуализацию и адекватное развертывание процессов рефлексии с целью преодоления стереотипов мышления и образования новых, креативных содержаний сознания, создания новых способов действий в нестандартных ситуациях и обеспечения адекватной оценки качества результатов» [9].

С точки зрения корпоративного управления, автор согласен с выводами Н.В. Ключевой [10], Е.Н. Дубиненковой [11], которые предлагают сформировать набор оценочных параметров для характеристики высокоэффективной интегрированной команды проекта. Они предлагают учитывать ясное понимание общих целей, ориентацию на результат, открытость, уверенность друг в друге, вовлеченность в деятельность, лояльность по отношению к членам команды, разделение компетенций, эффективные внутренние процедуры, гибкость и адаптивность, совершенствование и рост компетентности [11].

Основной акмеологический принцип приобретения опыта саморазвития следующий: исследуя – обучаемся, обучаясь – развиваемся. Реализация этого принципа

возможна в результате осуществления проектных решений внутри организации. В самообучающейся организации это связано с необходимостью «выращивания» нового формата сотрудников, способных осуществлять проектные действия и моделировать такие условия работы, которые способствуют развитию у них проектной культуры [12]. Кроме того, каждый сотрудник должен уметь оценивать, на каком этапе профессионального развития он находится сейчас, куда нужно стремиться, какие ресурсы для этого необходимы. Топ-менеджеры делают это в рамках всей организации. Приоритетная поддержка государства в этом случае направлена на создание условий максимального сближения разработчиков и потребителей научно-технических результатов, на обеспечение постоянных контактов и взаимодействия между ними, обеспечение и поддержку их конвергенции [12; 13].

Одним из условий построения системы внутрифирменного обучения сотрудников в самообучающейся организации является применение андрагогического подхода, заключающегося в том, что развитие личности человека, его мышления, усвоение всех теоретических знаний и соответствующих им практических знаний и умений осуществляется лишь в активной деятельности. При инертном восприятии нельзя сформировать прочных знаний и тем более осуществить максимальное сближение разработчиков и потребителей научно-технических результатов. Любой эффект обучающего воздействия является результатом собственной активности человека. Это положение является для группы обучаемых в категории «взрослые» необходимым психолого-педагогическим условием реализации андрагогического подхода и должно в полной мере учитываться при проектировании системы внутрифирменного обучения и трансформации организации в самообучающуюся структуру [14].

Отметим, что важнейшим фактором, влияющим на личностное включение сотрудника коллективной деятельности в трансформацию знаний, является мотивационно-потребностная сфера его личности. Она определяет направленность и уровень активности в передаче его знаний другим участникам команды. В связи с чем выделим еще два обязательных подхода, необходимых при составлении проекта системы внутрифирменного обучения.

Во-первых, это мотивационный подход. В психологической литературе представлен широкий спектр исследований мотивации человека, среди которых особый интерес представляют работы, связанные с деятельностью (А.Н. Леонтьев, А.М. Матюшкин, Ю.М. Орлов, С.Л. Рубинштейн, Э.Д. Телегина, В.Д. Шадриков и др.), с проблемами личности (Л.И. Анциферова, В.Г. Асеев, Л.И. Божович, А.Г. Ковалев, С.Л. Рубинштейн и др.) и с установкой межличностных отношений (Д.Н. Узнадзе, Ш.Н. Чхартишвили и др.). Исследования показывают, что процесс обучения совершается не в личностном вакууме, а в сложном взаимопереплетении социально обусловленных процессов и условий, определяющих полимотивированность обучаемости. К внутренним мотивам учебно-познавательной деятельности обычно относят собственно познавательные мотивы, которые проявляются в непосредственной заинтересованности человека в обучении, в получении новых зна-

ний, умений, навыков, в их использовании в новых видах интеллектуальной деятельности [15–21]. Внешние мотивы обусловлены факторами, относительно которых цель процесса обучения предстает как простое средство или условие достижения субъектом других, не связанных с познанием, целей.

В связи с анализом образовательной деятельности понятие о внешних и внутренних мотивах коррелирует с представлением о средствах и методах их достижения. Отметим, что для взрослого поколения обучения мотивация достижения проявляется как стремление к прагматическому результату (например, свидетельства о повышении квалификаций и т. п.). В случае же познавательной мотивации его интересует процесс и содержание познаваемого; в этом случае происходит интеллектуальное развитие личности, увеличивается ее активность и творческая составляющая образования.

Во-вторых, это адаптационный подход. При организации учебно-познавательной деятельности взрослых необходимо учитывать также их жизненный и профессиональный опыт, который проявляется в социальных стереотипах. Здесь к числу важных психологических трудностей относятся возрастные характеристики «взрослости», структурная перестройка их мотивационной сферы, индивидуально-психологические особенности жизненного опыта [22–24].

Таким образом, внутрифирменное обучение в условиях самообучающейся организации основывается на общих закономерностях обучения зрелых людей. Оно должно быть нацелено на решение конкретных проблем, актуально стоящих перед организацией и руководителем. Условиями эффективности внутрифирменного обучения являются оперативность и немедленное практическое внедрение принимаемых решений, проверка их на практике [25–32]. Внутрифирменное обучение должно быть нацелено на непосредственное применение полученных знаний и способов решения проблем, требующих интеллектуализации знаний. Трансформация знаний как передача передового опыта, новых идей способствует сближению «генераторов идей» и их исполнителей и гарантирует плодотворное окончание работ. Возникает конвергенция как показатель сближения уровня знаний в коллективе, отражающая тесноту связи взаимодействия, которую следует отслеживать на всем протяжении переподготовки кадров в процессе внутрифирменного обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (3.3. Развитие образования). URL: smolin.ru/odv/reference-source/2008-03.htm.
2. Чернова Ю.К., Антипова О.И., Искосков М.О., Сыротюк С.Д. Управление персоналом предприятия на основе внутрифирменного обучения. Тольятти: Касандра, 2012. 255 с.
3. Глухова Л.В. Определение приоритетов государственной поддержки управления и развития функционирования национальной инновационной системы // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2009. № 9. С. 14–22.
4. Глухова Л.В., Гудкова С.А., Сыротюк С.Д. Методология управления трансформацией организации

- в самообучающуюся систему. Воронеж: ВГПУ, 2012. 148 с.
5. Амренова М.М. Акмеологические ориентиры для создания самообучающейся организации // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2010. № 4. С. 82–86.
 6. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. М.: Олимп-бизнес, 1999. 406 с.
 7. Глухова Л.В., Немцев А.Д. Развитие конвергентных процессов в агентских институциональных формах // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2011. № 4. С. 68–71.
 8. Максимова В.Н. Акмеология: новое качество образования // Завуч. 2004. № 3. С. 25–29.
 9. Короткова О. Обучающаяся и саморазвивающаяся организация // Портал iTeam: Технологии корпоративного управления. URL: iteam.ru/publications/human/section_67/article_985.
 10. Ключева Н.В. Формирование команды как условие успешности разработки и внедрения проекта (из опыта работы бизнес-консультанта) // Центр корпоративного обучения и консультирования. URL: consult.uniya.ac.ru/articles.html.
 11. Дубиненкова Е.Н. Организация внутрифирменного обучения сотрудников предприятия // Курьер Вологодской торгово-промышленной палаты. 2003. № 2. С. 39–40.
 12. Деркач А.А. Акмеология. М.: РАГС, 2004. 299 с.
 13. Краснорядцева О.М. Особенности профессионального мышления в условиях психодиагностической деятельности. Барнаул: БГПУ, 1998. 112 с.
 14. Хорешман В.С. Мотивация как фактор развития предметных компетенций персонала // Известия ЮФУ. Технические науки. 2011. № 10. С. 151–157.
 15. Марихин С.В. Психологические аспекты успешности профессиональной деятельности // Мир человека. 2009. № 1. С. 155–163.
 16. Третьякова Е.М., Одарич И.Н. Повышение познавательной активности студентов в профессиональном обучении с применением новых информационных технологий // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2014. № 4. С. 123–125.
 17. Зубков А.Ф., Пономарёва Н.В., Захарова Т.В. Роль и значение профессиональных компетенций специалиста с высшим образованием в его успешной профессиональной деятельности // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. № 4. С. 127–132.
 18. Башмачникова Е.В. Проблемы формирования и возможности развития уровневого профессионального образования в современных условиях // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2013. № 1. С. 62–66.
 19. Разуваев С.Г., Разуваев И.С. Профессиональная социализация и профессиональное самоопределение обучающихся в многоуровневом образовательном комплексе // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2014. № 4. С. 99–102.
 20. Гайнутдинова Е.В. Когнитивный подход в понимании феномена мотивации // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2013. Т. 1. № 11. С. 173–180.
 21. Григорьева Н.В. К вопросу о трансформации мотивации в процессе учебной деятельности студентов педагогического вуза // Самарский научный вестник. 2014. № 1. С. 47–50.
 22. Маркова А.К. Психология профессионализма. Самара: АСВТ, 2004. 361 с.
 23. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. М.: Эксмо, 2007. 416 с.
 24. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.
 25. Каракозова Н.Ю. Внутрифирменное обучение как ресурс непрерывного образования педагогов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2014. № 3. С. 40–43.
 26. Глухова Л.В., Сыротюк С.Д. Проектирование параметров и определение показателей качества содержания внутрифирменного обучения // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2014. № 4. С. 36–38.
 27. Беляева Е.Н. Формирование профессиональных компетенций учителя в процессе повышения квалификации // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 1. С. 39–41.
 28. Кукина С.Д. Теоретико-практический подход к оценке эффективности управления персоналом с позиции использования квалификации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2014. № 1. С. 181–189.
 29. Третьякова Е.М. Пути повышения эффективности творческой самостоятельной работы студентов // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 4. С. 111–113.
 30. Скоробогатова А.И. Повышение квалификации работников образования в контексте реализации федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // Карельский научный журнал. 2014. № 1. С. 63–65.
 31. Беляева Е.Н. Современные тенденции профессиональной подготовки педагога // Карельский научный журнал. 2014. № 1. С. 46–48.
 32. Гаврилова М.И., Одарич И.Н. Актуальные проблемы профессионального образования // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2014. № 3. С. 26–29.

REFERENCES

1. The conception of long-term social and economic development of the Russian Federation till 2020 (3.3. Development of Education). URL: smolin.ru/odv/reference-source/2008-03.htm.
2. Chernova Yu.K., Antipova O.I., Iskoskov M.O., Syrotyuk S.D. *Upravlenie personalom predpriyatiya na osnove vnutrifirmennogo obucheniya* [Personnel management of the enterprise based on corporate training]. Tolyatti, Kassandra Publ., 2012, 255 p.
3. Glukhova L.V. Priorities identification of government support of national innovation system management and development. *Vestnik Povolzhskogo gosudarstvennogo universiteta servisa. Seriya Ekonomika*, 2009, no. 9, pp. 14–22.

4. Glukhova L.V., Gudkova S.A., Syrotyuk S.D. *Metodologiya upravleniya transformatsiey organizatsii v samoobuchayushchuyusya sistemu* [Methodology of management transformation of the organization in self-learning system]. Voronezh, Voronezhsky gosudarstvenny pedagogichesky universitet Publ., 2012, 148 p.
5. Amrenova M.M. Acmeological principles for the foundation of the self-study organization. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2010, no. 4, pp. 82–86.
6. Senge P. *Pyataya distsiplina: iskusstvo i praktika samoobuchayushcheyusya organizatsii* [The fifth discipline. The art and practice of the learning organization]. Moscow, Olimp-biznes Publ., 1999, 406 p.
7. Glukhova L.V., Nemtsev A.D. Convergent process development in agent institutional forms. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsialno-ekonomicheskogo universiteta*, 2011, no. 4, pp. 68–71.
8. Maksimova V.N. Acmeology: new quality of education. *Zavuch*, 2004, no. 3, pp. 25–29.
9. Korotkova O. Learning and self-developing organization. *Portal iTeam: Tekhnologii korporativnogo upravleniya*. URL: iteam.ru/publications/human/section_67/article_985.
10. Klyueva N.V. Team building as a condition for successful development and implementation of a project (by experience of a business consultant). *Tsentri korporativnogo obucheniya i konsultirovaniya*. URL: consult.uniyar.ac.ru/articles.html.
11. Dubinenkova E.N. Organization of corporate training for the employees of an enterprise. *Kuryer Vologodskoy trgovno-promyshlennoy palaty*, 2003, no. 2, pp. 39–40.
12. Derkach A.A. *Akmeologiya* [Acmeology]. Moscow, RAGS Publ., 2004, 299 p.
13. Krasnoryadtseva O.M. *Osobennosti professionalnogo myshleniya v usloviyakh psikhodiagnosticheskoy deyatel'nosti* [Professional thinking peculiarities in terms of psycho-diagnostics]. Barnaul, BGPU Publ., 1998, 112 p.
14. Khoreshman V.S. Motivation as a factor of students subject competences development. *Izvestiya YuFU. Tekhnicheskie nauki*, 2011, no. 10, pp. 151–157.
15. Marikhin S.V. Psychological aspects of successfulness of professional activity. *Mir cheloveka*, 2009, no. 1, pp. 155–163.
16. Tretyakova E.M., Odarych I.N. Increase of informative activity of students in the vocational education with application of new information technologies. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya*, 2014, no. 4, pp. 123–125.
17. Zubkov A.F., Ponomareva N.V., Zakharova T.V. Role and importance of professional competencies specialists with higher education of his successful career. *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus*, 2014, no. 4, pp. 127–132.
18. Bashmachnikova E. Challenges and opportunities of formation of level professional education in modern conditions. *Vestnik Povolzhskogo gosudarstvennogo universiteta servisa. Seriya Ekonomika*, 2013, no. 1, pp. 62–66.
19. Razuvaev S.G., Razuvaev I.S. Students' professional socialization and professional self determination within the multi-level educational complex. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya*, 2014, no. 4, pp. 99–102.
20. Gainutdinova E.V. Cognitive approach in understanding the motivation phenomenon. *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus*, 2013, vol. 1, no. 11, pp. 173–180.
21. Grigoryeva N.V. Motivation transformations in the course of pedagogical students' professional training. *Samarskiy nauchny vestnik*, 2014, no. 1, pp. 47–50.
22. Markova A.K. *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Samara, ASVT Publ., 2004, 361 p.
23. Vachkov I.V. *Psikhologiya treningovoy raboty: sodержatel'nie, organizatsionnie i metodicheskie aspekty vedeniya treningovoy gruppy* [Psychology of training activity: substantial, organizational and methodological aspects of running a training group]. Moscow, Eksmo Publ., 2007, 416 p.
24. Shadrikov V.D. *Problemy sistemogeneza professionalnoy deyatel'nosti* [Problems of professional activity systemogenesis]. Moscow, Nauka Publ., 1982, 185 p.
25. Karakozova N.Yu. In-house training as a resource for continuing education of teachers. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya*, 2014, no. 3, pp. 40–43.
26. Glukhova L.V., Syrotyuk S.D. The design parameters and the identification of indicators of the quality of the content in-house training. *Vektor nauki Tolyattinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya Pedagogika, psikhologiya*, 2014, no. 4, pp. 36–38.
27. Belyaeva E.N. Forming the professional competences of teachers while advancing their qualification. *Baltiyskiy gumanitarny zhurnal*, 2014, no. 1, pp. 39–41.
28. Kukina S. Theoretical and practical approach to evaluation of personnel management effectiveness considering qualification. *Vestnik Povolzhskogo gosudarstvennogo universiteta servisa. Seriya Ekonomika*, 2014, no. 1, pp. 181–189.
29. Tretyakova E.M. Ways of increase of efficiency of creative independent work of students. *Baltiyskiy gumanitarny zhurnal*, 2014, no. 4, pp. 111–113.
30. Skorobogatova A.I. Professional development of educators in the context of implementation of the federal law "About education in the Russian Federation". *Karelskiy nauchny zhurnal*, 2014, no. 1, pp. 63–65.
31. Belyaeva E.N. Types of evaluating the level of foreign language mastering. *Karelskiy nauchny zhurnal*, 2014, no. 1, pp. 46–48.
32. Gavrilova M.I., Odarych I.N. Current issue of vocational education. *Azimuth nauchnykh issledovaniy: pedagogika i psikhologiya*, 2014, no. 3, pp. 26–29.

PSYCHOLOGICAL AND EDUCATIONAL CONDITIONS OF CORPORATE TRAINING SYSTEM CONSTRUCTION IN THE SELF-LEARNING ORGANIZATION

© 2015

S.D. Syrotyuk, PhD (Pedagogy), Associate Professor,
assistant professor of Chair "Management of Organization", doctoral candidate
A.A. Korostelev, Doctor of Sciences (Pedagogy), Professor of Chair "Pedagogy and Methods of Teaching"
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Keywords: quality of education; self-learning organization; system approach; acmeological approach; reflective approach; corporate training.

Abstract: Analysis of ongoing economic transformation in the country shows that the government policy is aimed at strengthening of economic security and quality of life of the population. However in light of the economic sanctions, it should be stated that education system serves as the basis for dynamic economic growth and social development. It facilitates knowledge intellectualization, formation of human resources for the high-tech sector of the economy, establishment of self-learning organizations where the main principle is to form knowledge based capital. With this, the learning process appears to be integration in the innovators teamwork context. The collective nature of the professional activity requires re-thinking of the value system of resource support for joint work, new evaluation of the intellectual potential of each specialist and its contribution to the formation of the personal integrity of the self-learning organization which is linked to the inter-transfer relations, knowledge integration and professional reflection. The paper describes psychological and educational features of forming the corporate training process. The authors study acmeological, andragogical, team, and reflexive approaches to the designing of the learning content in adapting mature personnel to the requirements of the external environment. They analyze the works of famous scientists in pedagogy, and form the authors' attitude to the value of collective action processes and professional aptitude of the self-learning organization's employees. Corporate training is viewed as a management tool used for fast professional adaptation of the company's employees to the changing conditions which require great intellectual efforts of a personal nature with a minimum of material and financial resources involved. Psychological criteria of the corporate training efficiency can be represented through the parameters of quality of education expressed by satisfaction with the learning process and achievement of the planned goals. The indicator that proves the acquisition of a new value system by the company is the calculated indicator of the new knowledge gain reflected in the increasing willingness of a person to innovate and transfer their own knowledge.