

УДК 377.354

## ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ В РОССИИ

Мирошин Д.Г.

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»,  
Екатеринбург, e-mail: mirdcom@rambler.ru

В статье приведен ретроспективный анализ становления системы подготовки рабочих кадров как отдельной ветви системы профессионального образования России. Рассматриваются основные этапы становления и развития системы подготовки рабочих кадров в контексте развития промышленности России и дается их краткая характеристика. Проводится анализ внутрифирменного обучения как одного из современных направлений развития системы подготовки рабочих кадров, раскрывается понятие внутрифирменного обучения и роль учебных центров предприятий в системе внутрифирменного обучения. Делается вывод о взаимосвязи основных этапов развития системы подготовки рабочих кадров с основными периодами развития российской промышленности в XIX – XXI веках и рассматриваются перспективы развития подготовки рабочих кадров в России в аспекте централизации системы внутрифирменного обучения.

**Ключевые слова:** система подготовки рабочих кадров, ретроспективный анализ, внутрифирменное обучение, учебный центр предприятия

## HISTORICAL ASPECTS OF BECOMING AND DEVELOPMENT OF SYSTEM OF WORKERS TRAINING IN RUSSIA

Miroshin D.G.

Russian state vocational – pedagogical university, Yekaterinburg, e-mail: mirdcom@rambler.ru

In this article the retrospective analysis of becoming of workers training system as a separate branch of the system of vocational training of Russia is given. The main stages of becoming of workers training system in the context of development of the industry of Russia are considered and their brief characteristic is given. The analysis of intrafirm training as one of modern directions of development of workers training system is given. The concept of intrafirm training and the role of the educational centres of enterprises in intrafirm training system will be carried out. It is judged interrelation of the basic stages of development of workers training system with the basic periods of development of the Russian industry in XIX – XXI centuries and the prospects of development of workers training in Russia in the aspect of centralization of intrafirm training system are considered.

**Keywords:** system of workers training, the retrospective analysis, intrafirm training, the educational centre of enterprise

Социально-экономические условия России в настоящее время обуславливают актуальность проблемы развития трудовых ресурсов. Столкнувшись с возрастающей конкуренцией и быстрым обновлением технологий, предприятия направляют растущие инвестиции в развитие трудовых ресурсов, в состав которых входят и квалифицированные рабочие кадры. Проблема организации и осуществления подготовки рабочих кадров для предприятий имеет исторические корни. Становление и развитие системы подготовки рабочих кадров происходит одновременно с развитием промышленного производства и является одним из направлений развития системы профессионального образования в нашей стране.

**Цель исследования** заключается в выявлении и обобщении основных направлений развития системы подготовки рабочих кадров в России и СССР в XIX–XX в.

**Метод исследования** – ретроспективный анализ процесса становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России в контексте развития российской промышленности в XIX–XX вв.

Можно полагать, что процесс становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России в XIX–XX вв. детерминирован развитием тяжелой промышленности, основные этапы которого обуславливают необходимость централизации или децентрализации системы подготовки рабочих кадров. Так, одним из факторов формирования системы подготовки рабочих кадров стал промышленный рост в начале XIX в., в ходе которого количество предприятий возросло на 31%, число рабочих – на 24%, стоимость промышленной продукции – на 52%, также наметилась тенденция роста производительности труда в промышленности [9]. Можно говорить о первом этапе развития системы подготовки рабочих кадров, в рамках которого в конце XIX в. на основе частной инициативы основываются первые профессиональные учебные заведения, а в начале XX в. создается система специального образования. Подготовка рабочих кадров на первом этапе имела индивидуальный характер и производилась в форме ученичества, обучение производилось в контексте профессиональной деятельности с опорой на личный опыт обучаемого,

но для подготовки большого количества квалифицированных рабочих кадров он был неприемлем.

В 1917–1918 гг. произошла ломка существовавшей системы подготовки рабочих кадров, обусловившая резкий дефицит квалифицированных рабочих кадров в 20–30 гг. XX века. Начался второй этап развития профобучения, который заключался в переходе к широкой программе профессиональной подготовки, обусловленной бурным развитием промышленности в СССР в эпоху индустриализации. Развитие системы подготовки рабочих кадров на втором этапе происходило в течение нескольких периодов [7].

В рамках первого периода были созданы школы фабрично-заводского обучения (ФЗО) и производственные коллективы. Школы ФЗО являлись основной формой рабочего образования и обеспечивали предприятия высококвалифицированными рабочими, обладающими высоким уровнем сформированности общекультурных, общенаучных, общетехнических и специальных знаний, умений и навыков.

Производственные коллективы обеспечивали предприятия рабочими низкой и средней квалификации, подготовка которых велась в условиях мастерских, создаваемых при предприятиях и выполнявших заказы предприятий, а в конце 20-х гг. в учреждениях, создаваемых непосредственно в структуре предприятий [1]. Можно говорить о тенденции централизации системы подготовки рабочих кадров, имевшей в то время двойственный характер – обучение в ФЗО и в условиях производственных коллективов, созданных на предприятиях. Впоследствии централизация в различных вариациях определяла развитие системы подготовки рабочих кадров до конца 80-х гг. XX в. Однако, несмотря на положительный вклад созданной системы в дело подготовки рабочих кадров, в начале 30-х годов вновь стал ощущаться недостаток квалифицированной рабочей силы, обусловленный дальнейшим ростом промышленного производства в период индустриализации. Произошел переход ко второму периоду развития системы подготовки рабочих кадров, которая имела более централизованный и двойственный характер.

Двойственный характер системы подготовки рабочих кадров в 30-е годы XX в. заключался в том, что наряду с подготовкой в ФЗО, имевшей специально-профессиональную направленность, были предложены и стали внедряться в практику производственные курсы, на которых использовалась методика, разработанная А.К. Гастевым,

возглавлявшим Центральный институт труда (ЦИТ) [1, 2, 9]. На производственных курсах, создававшихся в структуре промышленных предприятий, подготовка рабочих кадров осуществлялась в сжатые сроки за счет внедрения и использования инновационного метода «трудовых установок» – системы трудовых приемов, доводимых до автоматизма и объединяемых в трудовые операции, которые пошагово описывались в инструкционных картах. Метод трудовых установок основывался на таких принципах, как создание квазипрофессиональной обучающей среды, простота каждого упражнения, пошаговое формирование комплексных навыков через простые упражнения, детальное изучение производственного процесса с целью рационализации приемов труда; использование методов обучения, формирующих универсальные навыки. Результаты исследований ЦИТ впоследствии были реализованы и в школах ФЗО.

Следует отметить, что в настоящее время идеи, разработанные А.К. Гастевым, лежат в основе концепции модульного обучения, а примеры адаптации опыта ЦИТ к современным условиям можно найти в работах С.Я. Батышева, В.О. Похощева, П.К. Думченко, А.Г. Василькова и др.

В третий период (1941–1945 гг.) формировалась и развивалась система трудовых резервов, способствовавшая устранению резкого дефицита квалифицированных рабочих, обусловленного началом Великой Отечественной войны. Подготовка новых рабочих производилась преимущественно на рабочих местах, формировалась система наставничества. Теоретическое обучение имело характер инструктажа на рабочем месте [8, 10]. Сроки обучения были предельно сжаты, рабочие усваивали от одной до трех операций, которые и выполняли в течение определенного времени, закрепляя сформированные умения и доводя их до автоматизма. Можно полагать, что произошел переход к децентрализации подготовки рабочих, которая велась непосредственно на рабочем месте под руководством опытных рабочих–наставников, что неизбежно обуславливало узкую специализацию подготовленных рабочих. Однако необходимость системы трудовых резервов была обусловлена потребностями вводимых в строй эвакуированных предприятий в условиях острого недостатка рабочей силы [9].

В послевоенные годы продолжалось развитие системы трудовых резервов, появлялись многочисленные училища трудовых резервов при предприятиях, которые переросли впоследствии в профессионально-технические училища (ПТУ), укреплялись

связи между системами общего и профессионального образования [1]. Подготовка рабочих кадров в ПТУ велась с ориентацией на базовое предприятие, а на предприятиях производилась непосредственно на рабочих местах под руководством опытных рабочих–наставников.

В рамках третьего этапа развития промышленности в России (1959–1989 гг.) происходит окончательный переход к централизованной системе подготовки рабочих кадров – системе начального профессионального образования (НПО). Создаются учреждения единого типа – средние профессионально-технические училища (СПТУ) и проводится единая государственная политика в области подготовки рабочих кадров, смысл которой заключался в унификации содержания и сроков подготовки и во внедрении программ общего образования в учебный процесс СПТУ [1, 9, 10]. Одновременно совершенствуется подготовка рабочих кадров в условиях предприятия, целью которой в условиях предприятия становится повышение культурно-технического уровня рабочих, обусловленное автоматизацией и механизацией производства. Разрабатываются и внедряются в практику обучения школы по изучению передовых приемов и методов труда, производственно-технические курсы, курсы бригадиров, учебно-курсовые комбинаты, создаются отделы технического обучения в структуре кадровых служб предприятий [4, 8].

Авторы работ, посвященных проблеме совершенствования обучения рабочих, полагают, что реорганизация системы рабочего образования, произошедшая в 60–70-х гг. XX века, одним из направлений которой стала централизация системы подготовки рабочих кадров, имела положительные последствия для плановой экономики. На государственном уровне были разработаны единые учебные планы и программы учебных дисциплин, введено обязательное общее среднее образование в СПТУ [1, 7, 9]. На государственном уровне СПТУ обеспечивались необходимым материально-техническим оснащением, внедрялись инновационные методики обучения. Основная масса учебной литературы для подготовки рабочих кадров была издана в середине 70-х – начале 80-х гг. Однако радикальные социально-экономические изменения в конце 80-х – начале 90-х гг. XX века привели к неопределенности меры ответственности государства и предприятий за стабильное функционирование и развитие искусственно централизованной системы подготовки рабочих кадров, что, в свою очередь, привело к ее дестабилизации, к отрыву учебного

процесса от условий реального производства и общей стагнации.

В результате дестабилизации системы подготовки рабочих кадров с начала 90-х годов XX в. большинство учреждений централизованной системы НПО были не в состоянии воспроизвести реальные производственные условия, не успевали соответствовать новейшим технологиям и, следовательно, не могли обеспечить подготовку рабочих кадров обладающих требуемыми профессионально-квалификационными характеристиками [5, 10]. Подготовка рабочих кадров в централизованной системе НПО велась в основном с ориентацией не на потребности конкретных предприятий, а «на выпуск», а централизованные учебные планы не отражали специфику деятельности предприятий в условиях формирующейся рыночной экономики. В результате к началу XXI века централизованная система рабочего образования отставала от требований промышленных предприятий к качеству подготовки рабочих кадров примерно на 10–12 лет [3].

В начале XXI в. и до настоящего времени идет очередной период развития промышленности, но вместе с тем наблюдается резкий дефицит квалифицированных рабочих кадров, который обусловлен уменьшением возможностей большинства учреждений централизованной системы НПО соответствовать требованиям современного производства в области качества и направленности подготовки квалифицированных рабочих. Основная роль в области профподготовки перешла к предприятиям – потребителям рабочей силы. С середины 90-х гг. XX в. крупные предприятия создают собственные учебные центры и ведут подготовку специалистов в них с ориентацией на специфику собственного производства.

Таким образом, произошел переход к децентрализации системы подготовки рабочих, детерминирующий становление системы внутрифирменного обучения, которое можно рассматривать в качестве четвертого этапа развития системы профподготовки в России. Под внутрифирменным обучением рабочих кадров в нашем исследовании понимается процесс организации и осуществления обучения рабочих в условиях предприятия в контексте его специфики, традиций и корпоративной культуры.

Как показывает анализ имеющегося опыта внутрифирменного обучения рабочих кадров, эффективным способом его организации является обучение в учебных центрах предприятий, включающее аудиторные занятия под руководством препода-

вателя и практические занятия на рабочем месте под руководством наставника.

Учебный центр предприятия создает-ся в структуре его кадровой службы и является новым типом внутрифирменного учебного заведения, основные задачи которого состоят в организации обучения квалифицированных рабочих с ориентацией на специфику и основные направления развития производственного процесса на предприятии, его корпоративную культуру и традиции, а также с учетом имеющегося уровня подготовленности обучаемого. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров в учебном центре требует нового подхода к организации обучения, к структурированию его содержания, к проектированию технологий обучения и их применению, индивидуальной дифференциации обучения в зависимости от уровня подготовленности обучаемого, гибкости и непрерывности обучения, обусловленной необходимостью скорейшей переориентации производства на выпуск конкурентоспособной продукции [3, 6, 10].

Решая поставленные задачи, учебные центры взаимодействуют с отделами развития персонала предприятий по вопросам формирования контингента обучаемых и преподавательского состава из числа работников предприятия и лиц, вновь поступающих на работу. Контингент обучаемых формируется службами развития персонала на основе заявок на подготовку, переподготовку и повышение квалификации, поступающих из подразделений предприятий. Преподавательский состав для проведения теоретического обучения отбирается службами развития персонала из числа инженерно-технических работников предприятия, а производственного обучения – из квалифицированных рабочих, имеющих опыт наставничества. При организации подготовки рабочих кадров учитываются перспективы развития предприятия, что позволяет создавать резерв рабочих кадров требуемой квалификации.

В настоящее время наблюдается постоянное увеличение доли внутрифирменного обучения в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров в нашей стране, учебные центры крупных холдингов, компаний, предприятий преобразуются в корпоративные учебные заведения (корпоративные университеты, институты), устанавливаются связи с учебными заведениями системы профессионального образования, формируются пакеты программ подготовки и переподготовки рабочих кадров, производится лицензирование образовательных программ подготовки

рабочих в учебных центрах и корпоративных учебных заведениях. Можно полагать, что происходит переход к более высокому уровню организации внутрифирменного обучения – корпоративному обучению, под которым понимается получение новых навыков и умений сотрудниками одной корпорации с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей корпорации в целом. Возрастает также и участие государства в корпоративном обучении, что позволяет говорить о переходе к новому витку централизации системы подготовки рабочих кадров на качественно новом уровне – уровне социального взаимодействия предприятий, учебных заведений и государственных органов, которое может быть реализовано посредством создания центров рабочих компетенций. Основным функционалом центров рабочих компетенций может быть формирование банка национальных компетенций рабочих, подготовка экспертов в области комплекса национальных компетенций рабочих, разработка документов и проведение аттестации персонала предприятий в соответствии с банком национальных компетенций рабочих с выдачей документа государственного образца и взаимодействие со службой занятости населения по вопросам подготовки, переподготовки рабочих кадров по утвержденным программам.

Сопоставляя исторические этапы развития российской промышленности и основные этапы развития системы профподготовки в России, можно говорить о взаимосвязи основных этапов развития промышленности и развития системы подготовки рабочих кадров.

Так, в период устойчивого функционирования промышленности возрастает роль государства в области подготовки специалистов и наблюдается общая централизация системы подготовки рабочих кадров, разрабатываются единые требования к подготовке, единая программная, методическая и учебная документация. Увеличивается роль учреждений системы образования, качество подготовки находится на достаточно высоком уровне и подготовленные рабочие являются конкурентоспособными на рынке труда. В переходные периоды, связанные со спадом промышленного производства, централизованная система подготовки рабочих кадров стремительно теряет свой образовательный потенциал, что неизбежно отражается на качестве обучения рабочих и их конкурентоспособности на рынке труда. В этот период происходит децентрализация системы профобучения, возрастает роль предприятий в области подготовки

рабочих кадров, формируется и развивается внутрифирменное обучение. В настоящее время рост промышленного производства приводит к коренным изменениям в структуре профессий, появляются новые профессии, требуемые работодателями, растет образовательный ценз рабочих профессий – многие современные профессии требуют среднего и высшего профессионального образования, что ведет к повышению роли теоретической подготовки и, соответственно, к изменению стандартов профессионального образования, что приводит к развитию социального партнерства между государством, предприятиями и учебными заведениями в области корпоративного обучения рабочих кадров как на основе сложившихся требований работодателей, так и на основе требований гражданского общества к подготовленному рабочему.

Таким образом, тенденция централизации системы подготовки характерна для периодов устойчивого функционирования промышленности, определяющих единство требований к подготовке рабочих и высокую конкурентоспособность их на рынке труда. В периоды становления или интенсивного развития промышленности наблюдается тенденция децентрализации системы подготовки рабочих кадров и широкое распространение внутрифирменного обучения.

В настоящее время можно говорить о новой тенденции централизации системы подготовки рабочих кадров, основанной на принципах социального партнерства государства, корпоративных учебных заведений и государственных образовательных учреждений, проводником которой могут стать центры рабочих компетенций, создаваемые в регионах с участием заинтересованных предприятий и учреждений профессионального образования.

#### Список литературы

1. Батышев С.Я. Очерки истории профессионально-технического образования в СССР. – М.: Педагогика, 1981. – 351 с.
2. Бородина Н.В., Мирошин Д.Г. Система внутрифирменной подготовки рабочих кадров // Образование и наука. – 2006. – № 2. – С. 63–72.
3. Гревцев Г.С. Профессиональная школа России в переходный период // Профессиональное образование. – 1999. – № 8. – С. 20–21.

4. Гречаник Г.А. Справочное пособие по профессиональному обучению рабочих на производстве. – М.: Высшая школа, 1984. – 375 с.

5. Елистратов А.В. Выпускники НПО востребованы работодателями // Профессионал. – 2001. – № 4. – С. 6–7.

6. Кирсанов А.А. Развитие промышленности и кадровое обеспечение // Новые знания. – 2002. – № 2. – С. 19–20.

7. Кочетов А.Н. Профессиональное образование в 60 – 80 гг.: путь к инфляции // Отечественная история. – 1994. – № 5. – С. 145–165.

8. Ларцин П.И. Организация подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве. – М.: Высшая школа, 1985. – 47 с.

9. Мирошин Д.Г. Организационно-педагогические условия формирования профессиональной компетенции рабочих в учебных центрах предприятий: дис. канд. пед., наук. – Екатеринбург, 2004. – С. 15–36.

10. О подготовке и переподготовке рабочих кадров и специалистов в системе начального и среднего профессионального образования // Профессионал. – 2002. – № 4. – С. 2–16.

#### References

1. Bатышев S.Я. Oчерки истории professional'no-tehnicheskogo obrazovaniya v SSSR. Moscow, Pedagogika Publ., 1981. 351 p.

2. Borodina N.V. Miroshin D.G. Obrazovanie i nauka, 2006, no. 2, pp. 63–72.

3. Grevtsev G.S. Professional'noe obrazovanie, 1999, no. 8, pp. 20–21.

4. Grechanik G.A. Spravochnoe posobie po professional'nomu obucheniju rabochih na proizvodstve. Moscow, Vysshaja shkola Publ., 1984. 375 p.

5. Elistratov A.V. Professional, 2001, no. 4, pp. 6–7.

6. Kirsanov A.A. Novye znaniya, 2002, no. 2, pp. 19–20.

7. Kochetov A.N. Otechestvennaja istorija, 1994, no. 5, pp. 145–165.

8. Larcin P.I. Organizacija podgotovki i povysheniya kvalifikacii rabochih na proizvodstve. Moscow, Vysshaja shkola Publ., 1985. 47 p.

9. Miroshin D.G. Organizacionno-pedagogicheskie uslovija formirovaniya professional'noj kompetencii rabochih v uchebnyh centrakh predpriyatij: dis. kand. ped., nauk. Ekaterinburg, 2004. pp. 15–36.

10. Professional, 2002, no. 4, pp. 2–16.

#### Рецензенты:

Чапаев Н.К., д.п.н., профессор кафедры акмеологии общего и профессионального образования факультета повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург;

Резер Т.М., д.п.н., профессор, заслуженный учитель Российской Федерации, директор Ревдинского филиала ГБОУ СПО «Свердловский областной медицинский колледж», г. Свердловск.

Работа поступила в редакцию 16.04.2013.