
РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА. МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 37.026
DOI 10.22213/2618-9763-2024-1-5-13

О. Б. Главатских, кандидат экономических наук, доцент
Н. Н. Пушина, кандидат экономических наук, доцент
Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

К ВОПРОСУ О ВНУТРИФИРМЕННОМ ОБУЧЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РАБОЧИХ

В статье представлены результаты проведенного социологического исследования, целью которого является выявление недостатков существующей системы внутрифирменного обучения производственных рабочих машиностроительного предприятия. Описаны цели, задачи, методы, используемые в ходе социологического исследования, необходимость которого обусловлена тем, что изменяются условия работы современных промышленных предприятий, ускоряется развитие научно-технического прогресса, происходит цифровая трансформация производственных процессов на предприятиях. Отмечено, что успешная реализация данных процессов невозможна без формирования соответствующих компетенций у производственных рабочих, которые могут формироваться как в системе профессионального обучения за пределами предприятия, так и в рамках внутрифирменного обучения. Определена основная идея формирования и корректировки системы внутрифирменного обучения персонала, состоящая в том, чтобы сформировалась возможность подготовки рабочих кадров непосредственно на местах без отрыва от основного производственного процесса. Подчеркнуто, что несмотря на накопленные теоретические и практические знания об организации обучающего процесса на производстве, существует необходимость его углубленного исследования для разных категорий работников и систематизации этого материала.

Обобщая результаты проведенного исследования особенностей функционирования системы внутрифирменного обучения, сделан вывод о ее несовершенстве и необходимости модернизации в части используемых на предприятиях машиностроения методик, оперативности подачи материала, ориентированности на решение практических запросов от работников цехов, возможности использования полученных навыков на производстве, новизне преподаваемого материала. На основе данных, которые получены в результате социологического исследования, предложен ряд мероприятий, направленных на совершенствование системы организационного обучения рабочих кадров на машиностроительном предприятии.

Ключевые слова: производственные рабочие; внутрифирменное обучение; этапы и методы обучения; социологическое исследование.

Введение

В настоящее время обучение персонала на рабочих местах становится одной из важнейших задач в сфере управления персоналом, что обусловлено изменяющимися условиями работы современных промышленных предприятий, связанными с ускорением научно-технического прогресса, цифровой трансформацией производственных процессов на предприятиях [1, 2], при этом

проблемам качества и эффективности систем внутрифирменного обучения уделяется еще недостаточное внимание [3, 4]. Как известно, руководители современных предприятий проявляют высокую заинтересованность в том, чтобы на первичных производственных участках работали высококвалифицированные и компетентные рабочие, способные успешно справляться с высокотехнологичными заказами в разных сферах

экономики [5], поэтому обучение на рабочих местах нацелено на подготовку рабочих для качественного решения определенного круга задач и достижения поставленных целей [6, 7].

В научных источниках обучение рассматривается в качестве основного компонента формирования конкурентных преимуществ предприятия, а для обучающей организации свойственно вовлечение всех категорий работников в процесс совершенствования профессионального опыта и знаний, который может быть использован предприятием в достижении стратегических целей и задач [8, 9]. При этом следует отметить, что сформированные знания должны работать на благо организации, поэтому ими необходимо управлять. Основная отличительная черта обучающей организации заключается в поиске руководителем возможностей для наиболее полной реализации работниками потенциальных возможностей, развития их способностей [10, 11].

Система внутрифирменного обучения рабочих и результаты ее эффективности становятся определяющими факторами в процессе выработки управленческих решений, формирования кадрового резерва предприятия, делегирования полномочий, ротации работников на новые должности [12, 13]. Обучение и профессиональное развитие рабочих кадров являются длительным и сложным процессом, эффективность которого зависит от качества используемых методик, поскольку кардинальное изменение требований к работникам в последние годы обусловлено высокой технологичностью и наукоемкостью производства, а также приоритетом вопросов качества выпускаемой продукции [14, 15].

Целью данной работы является выявление недостатков существующей системы

внутрифирменного обучения производственных рабочих машиностроительного предприятия.

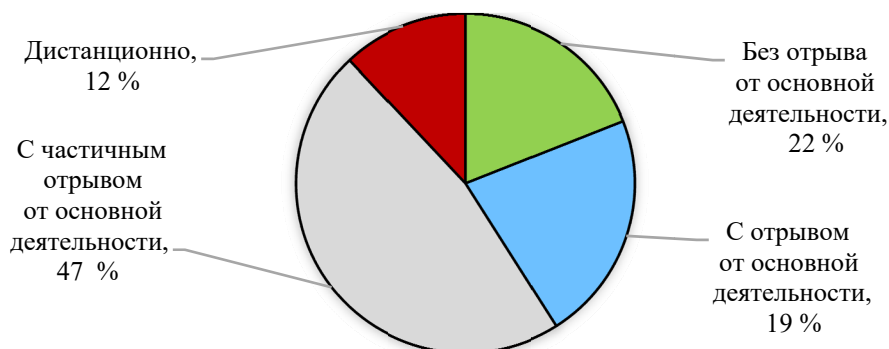
Исследование эффективности системы обучения рабочих

Для изучения особенностей функционирования системы внутрифирменного обучения производственных рабочих мы провели социологическое исследование. Основная гипотеза исследования состояла в том, что система внутрифирменного обучения производственных рабочих нуждается в мониторинге и постоянной корректировке, а именно систематизации учебных мероприятий, своевременности прохождения обучающих курсов, привязке к реальным потребностям производства, что позволит начальникам цехов повысить показатели производительности труда, увеличить нормы выработки, снизить уровень брака и в итоге повлияет на эффективность использования персонала.

Задачи исследования: выявить факторы, влияющие на качество и своевременность обучения, выявить проблемные зоны и зоны развития.

Поскольку основной категорией персонала, работающего в цехах, являются производственные рабочие, в исследовании приняла участие именно эта группа работников. Количество респондентов составило 216 человек, из них 162 – мужчины, 64 – женщины. Стаж работы респондентов от 1 года до 20 лет, были охвачены все возрастные группы от 20 лет и до категории 50 и старше, а также работники с разным уровнем образования. Социологический опрос проходил в форме анкетирования, результаты которого представлены ниже.

Результаты ответов о способах прохождения внутрифирменного обучения рабочих представлены на рис. 1.



Источник: выполнен авторами

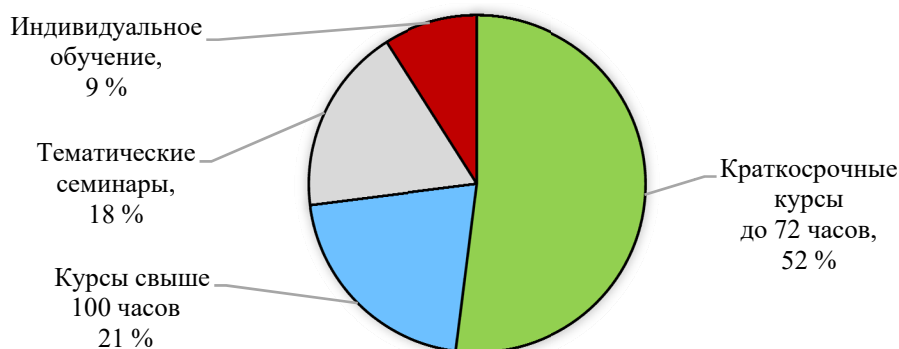
Рис. 1. Распределение ответов о способах прохождения внутрифирменного обучения рабочих, процент от опрошенных

Fig. 1. Distribution of answers about ways of completing in-house training for workers, percentage of respondents

В соответствии с рис. 1, производственные рабочие в основном проходят обучение с частичным отрывом от производства, этот способ выделили 47 % респондентов. Вероятно, данный способ является наиболее оптимальным, поскольку специфика цехов такова, что работа должна осуществляться бесперебойно, и массовый уход на обучение может поставить под угрозу выполнение плановых заданий, однако часть курсов подразумевает освоение не только практических навыков, но и теоретических основ изучаемых предметов,

поэтому полностью перейти на обучение без отрыва от производства не получается. В части обучения элементам бережливого производства: предприятие приглашает преподавателей технических вузов, или работники проходят теоретическую часть в образовательных учреждениях. Без отрыва от производства обучаются 22 %, дистанционно 12 % и полностью с отрывом от деятельности проходят обучение 19 % опрошенных.

Результаты ответов о видах программ обучения представлены на рис. 2.



Источник: выполнен авторами

Рис. 2. Распределение ответов о видах образовательных программ, используемых в процессе обучения, процент от опрошенных

Fig. 2. Distribution of answers about the types of educational programs used in the learning process, percentage of respondents

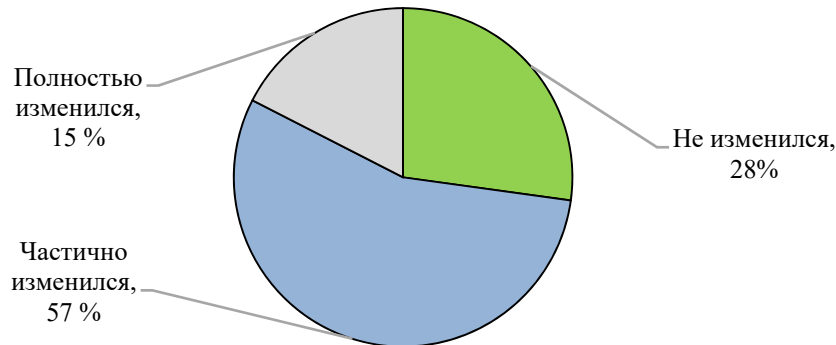
В соответствии с данными, представленными на рис. 2, большинство рабочих проходят обучение в виде краткосрочных курсов, менее 72 часов. Вероятно, это связано с тем, что наибольшая потребность рабочих заключается в освоении «мини-компетен-

ций», иными словами, в необходимости усовершенствовать какой-то один навык или получить опыт работы в узконаправленной области. Для этой потребности достаточно базовых курсов объемом менее 72 часов. На втором месте курсы свыше 100 часов. Дан-

ный вид обучения выбрал 21 % респондентов. Это могут быть различные виды переподготовки, что связано с производственными необходимостями цеха или с тем, что в результате замены (модернизации) оборудования приходится осваивать другие виды работ, с которым рабочие ранее не сталкивались. Тематические семинары наподобие кружков качества используют 18 % респондентов. Такой способ обучения оправдывает

себя в ряде случаев, и 9 % респондентов обучаются самостоятельно по индивидуальным программам. В данном случае в первую очередь речь идет о работниках-новичках, которые должны в короткие сроки освоить базовые профессиональные компетенции.

Результаты ответов на опрос об изменении характера работы после прохождения организационного обучения представлены на рис. 3.



Источник: выполнен авторами

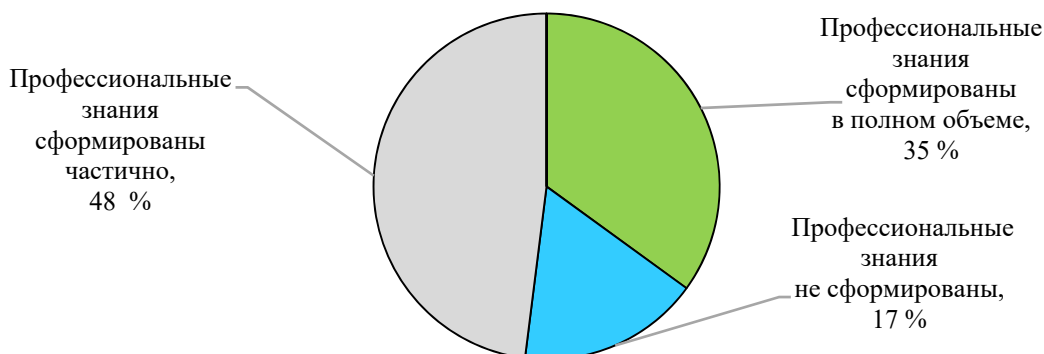
Рис. 3. Распределение ответов на вопрос об изменении характера работы после прохождения внутрифирменного обучения, процент от опрошенных

Fig. 3. Distribution of answers to the question about changing the nature of work after completing in-house training, percentage of respondents

Как видно из данных, представленных на рис. 3, после прохождения различных видов и форм обучения функциональные обязанности большинства рабочих частично поменялись (57 %), не изменились трудовые функции у 28 % опрошенных, и полностью поменялись трудовые функции у 15 % респондентов. Это может быть связано с тем,

что данная категория работников прошла долгосрочные курсы, освоила работу на более сложном, высокотехнологичном оборудовании.

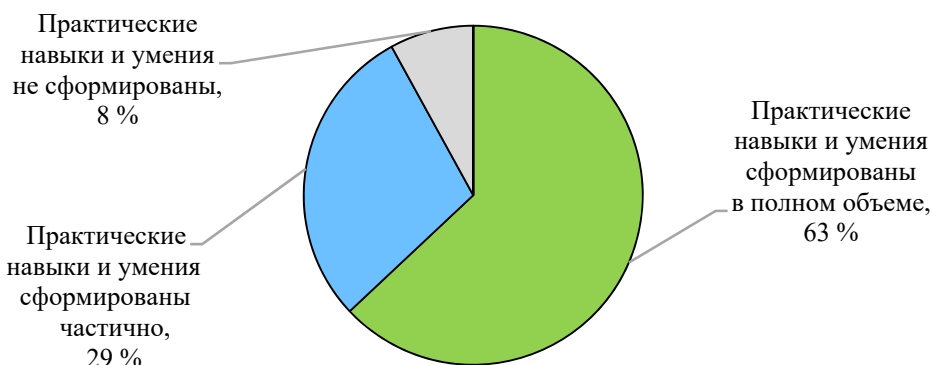
Результаты ответов на вопросы о сформированности профессиональных знаний, практических навыков и умений после процесса обучения представлены на рис. 4 и 5.



Источник: выполнен авторами

Рис. 4. Распределение ответов о сформированности профессиональных знаний в процессе обучения, процент от опрошенных

Fig. 4. Distribution of answers about the development of professional knowledge during the learning process, percentage of respondents



Источник: выполнен авторами

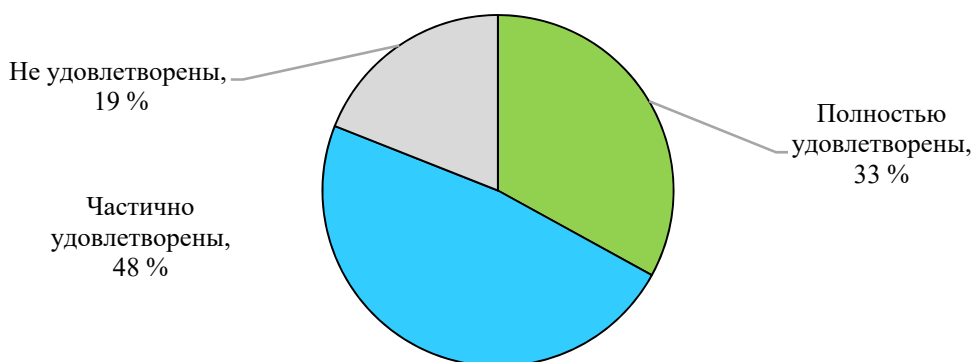
Рис. 5. Распределение ответов о сформированности практических навыков и умений в процессе обучения, процент от опрошенных

Fig. 5. Distribution of answers about the development of practical skills and abilities during training, percentage of respondents

Итак, на основе данных, представленных на рис. 4 и 5, видим, что после процесса внутрифирменного обучения в большинстве случаев (48 %) рабочие получают частичные профессиональные знания, в достаточной мере получают профессиональные знания лишь 35 % респондентов и полностью не получают профессиональных знаний 17 %. Таким образом, можно сделать вывод о том, что не все программы, используемые для обучения производственных рабочих, являются ориентированными на практику, часть курсов включают в себя информацию общего, теоретического характера без привязки к специфике работы цеха. Практиче-

ские навыки в ходе обучения совершенствуют 63 % респондентов, частично отрабатывают свои навыки 29 %, 8 % респондентов высказались о том, что пройденное обучение не позволило им усовершенствовать свои профессиональные компетенции. Возможно, речь идет о неправильно выбранных курсах, которые были пройдены без привязки к выполнению каких-то конкретных задач.

Далее мы изучили уровень удовлетворенности рабочими существующей на сегодняшний день системы внутрифирменного обучения. Результаты ответов на вопрос об удовлетворенности системой обучения в целом представлены на рис. 6.



Источник: выполнен авторами

Рис. 6. Распределение ответов об удовлетворенности системой внутрифирменного обучения рабочими, процент от опрошенных

Fig. 6. Distribution of answers about workers' satisfaction with the in-house training system, percentage of respondents

На основе данных рис. 6 можно сделать вывод о том, что полностью устраивает существующая на данный момент система внутрифирменного обучения лишь 33 % респондентов, частично устраивает данная система 48 % респондентов и 19 % высказались о том,

что система обучения их не устраивает. Следовательно, можно сделать вывод, что система обучения нуждается в совершенствовании.

Более детальная оценка степени удовлетворенности системой обучения представлена в табл. 1.

Таблица 1. Оценка уровня удовлетворенности системой обучения

Table 1. Assessment of the level of satisfaction with the training system

Критерии удовлетворенности	Баллы
Соответствие содержания учебного курса ожиданиям	3,7
Актуальность и новизна полученных знаний	4,2
Соответствие содержания курса его названию	3,4
Доступность в понимании излагаемого материала	3,1
Практическая значимость учебного курса	3,5
Достаточность полученных знаний и навыков для внесения рационализаторских предложений	3,6
Методика проведения обучающих курсов	2,9
Своевременность прохождения обучающих курсов	2,8
Место проведения обучающих курсов	4,6
Качество знаний и навыков, полученных во время обучения	3,6
Справедливость оценки уровня знаний и навыков	4,7
Скорость адаптации полученных знаний и навыков к рабочим условиям	2,7

Источник: составлена авторами.

На основе данных табл. 1 можно сделать выводы о том, что система внутрифирменного обучения носит удовлетворительный характер. Оценка уровня удовлетворенности системой обучения проводилась по 5-балльной системе, где 1 балл ставился в случае полного неудовлетворения различными критериями, а 5 баллов – это удовлетворенность в полной мере. В меньшей степени рабочие удовлетворены скоростью адаптации знаний к практике работы, своевременностью

прохождения курсов и методикой преподавания (табл. 1). Наивысшие оценки получили критерии справедливости оценки обучающихся, место проведения курсов и актуальность полученных знаний. Таким образом, по ряду показателей система организационного обучения нуждается в существенных доработках.

Далее мы рассчитали основные показатели эффективности обучения, а данные представили в сводной таблице (табл. 2).

Таблица 2. Показатели эффективности внутрифирменного обучения

Table 2. Performance indicators of in-house training

Показатель	Значение
Общая результативность обучения производственных рабочих (P), %	72
Коэффициент использования полученных знаний и навыков ($K_{исп}$)	0,70
Коэффициент изменения общего балла ключевых компетенций ($K_{изм}$)	0,61

Источник: составлена авторами.

Общая результативность обучения отражает удельный вес слушателей, которые признали обучение результативным. Данный показатель должен стремиться к 100 %, в нашем исследовании результативность

обучения составила 72 %. Коэффициент использования полученных знаний и навыков оценивается по удельному весу слушателей, применивших полученные знания и навыки в работе или передавших их своим колле-

гам. Нормативное значение коэффициента 1,0, в нашем исследовании – 0,7. Коэффициент изменения общего балла ключевых компетенций рассчитывается как отношение количества слушателей, балльная оценка профессиональных навыков которых стала выше после прохождения обучающих программ, к общему количеству слушателей. Нормативное значение коэффициента равняется 1,0; в нашем случае – 0,61. На основании полученных данных можно говорить о недостаточном уровне эффективности внутрифирменного обучения.

Выводы

В ходе проведенного анализа были выявлены основные недостатки существующей системы внутрифирменного обучения, а именно:

- низкая скорость адаптации полученных знаний и навыков к рабочим условиям;
- несвоевременность прохождения обучающих курсов;
- использование неэффективных методик проведения обучающих курсов;
- слабая доступность в понимании излагаемого материала;
- низкая общая результативность обучения рабочих (72 %);
- невысокий коэффициент использования полученных знаний, навыков и умений (0,7).

Используя полученные данные в результате социологического исследования, можно предложить следующие мероприятия по совершенствованию системы внутрифирменного обучения рабочих кадров:

- создать функциональные подразделения «Сектор обучения» непосредственно в цехах, что позволит минимизировать имеющиеся проблемы с организационным обучением работников и уменьшит нагрузку на учебный центр и кадровую службу предприятия;
- разработать проект программы внутрифирменного обучения рабочих кадров непосредственно в цехах; это приведет к тому, что производственные рабочие будут больше знать о специфике всех стадий производственного цикла и особенностях работы на новых моделях оборудования.

Предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы внутрифирменного обучения рабочих помогут сократить простой оборудования и повысить производственные показатели цехов.

Библиографические ссылки

1. Цифровая трансформация процессов повышения квалификации персонала АО «Омутнинский металлургический завод» / О. Б. Главатских, А. И. Троянская, М. И. Прасолов, Е. В. Царева // Глобальный научный потенциал. 2021. № 1 (118). С. 109–111. EDN: UAIMNQ
2. Троянская А. И., Прасолов М. И. Роль человеческого фактора в системе управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2022. Т. 32. № 1. С. 88–94. DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-1-88-94
3. Губачев Н. Н., Титов В. Н. Государственные программы развития кадрового потенциала : монография. Москва : РГУ им. А. Н. Косыгина, 2022. 208 с. ISBN 978-5-00181-289-0. EDN: SRDLXU
4. Зоткина И. А. Система оценки результативности внутрифирменного обучения работников // Евразийское научное объединение. 2019. № 10 (56). С. 471–473. EDN: UJVPMF
5. Войниченко И. А. Пушина Н. Н. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2020. № 1 (40). С. 17–19. EDN: XHUOXI
6. Менеджмент персонала: развитие концепции : монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. В. Манахов, П. Х. Катабай. Москва : РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2021. 340 с. ISBN 978-5-7307-1860-9. EDN: IKJKGP
7. Иванова В. Е., Марголина Ж. Б. Формы и методы внутрифирменного обучения наставников // Специфика педагогического образования в регионах России. 2019. № 1 (12). С. 33–34. EDN: RBLJMZ
8. Иванова Л. Н., Салатова К. М. Организация корпоративного обучения персонала на промышленном предприятии // Экономика, экология и общество России в 21-м столетии. 2021. Т. 1. № 1. С. 132–138. DOI: 10.52899/9785883036230_132. EDN: DGRRDJ
9. Полякова Е. В., Пушина Н. Н. НРВР на производстве // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2020. № 1 (40). С. 59–61. EDN: XBDZEI
10. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / А. Я. Ки-

банов, Е. А. Митрофанова, Е. Г. Коновалова, О. Л. Чуланова. Москва : ИНФРА-М, 2020. 156 с. DOI: 10.12737/852. EDN: SXJXXX

11. Матюнин Л. В., Чекан А. А. Основные тенденции в сфере корпоративного обучения персонала // Мировые цивилизации. 2021. Т. 6. № 1. С. 101–108. URL: <https://wcj.world/PDF/18ECMZ121.pdf> (дата обращения: 30.11.2023). EDN: NOZLXP

12. Чуча А. О. Обучение персонала как фактор повышения трудового потенциала // Современные тенденции инновационной экономики : сб. материалов конф. Омск : Омск. гос. техн. ун-т, 2019. С. 123–126. EDN: XRCIRR

13. Борисов А. Ф., Трофимова Т. А., Кузнецов А. Л. Управление развитием человеческого капитала в коммерческой компании // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. С. 16-19. DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-1-16-19. EDN: HTFKFX

14. Эйюбов М. Н. Разработка системы внутреннего обучения персонала // Инновационные технологии управления : сб. ст. по материалам III Всерос. науч.-практ. конф. 2019. № 2. С. 84–87. EDN: XQMKOJ

15. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : монография / пер. с англ. [М. С. Меньшикова, Ю. П. Леонова] ; под общ. ред. В. И. Ярных. Москва : Вершина, 2006. 320 с. ISBN 5-9626-0013-4. EDN: QQXVLR

References

1. Glavatskih O.B., Trojanskaja A.I., Prasolov M.I., Careva E.V [Digital transformation of personnel development processes at JSC Omutninsky Metallurgical Plant]. *Global'nyj nauchnyj potencial*, 2021. no. 1 (118), pp. 109-111 (in Russ.). EDN: UAIMNQ

2. Trojanskaja A.I., Prasolov M.I. [Роль человеческого фактора в системе управления персоналом в условиях цифровой трансформации]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija Jekonomika i pravo*, 2022, vol. 32, no. 1, pp. 88-94. (in Russ.). DOI: 10.35634/2412-9593-2022-32-1-88-94

3. Gubachev N.N., Titov V.N. *Gosudarstvennye programmy razvitija kadrovogo potenciala: monografija* [State programs for the development of human resources, monograph]. Moscow, Kosygin Russian State University, 2022, 208 p. (in Russ.). ISBN: 978-5-00181-289-0. EDN: SRDLXU

4. Zotkina I.A. [The system for assessing the effectiveness of in-house employee training]. *Evr-*

zijskoe Nauchnoe Ob"edinenie, 2019, no. 10 (56), pp. 471-473. (in Russ.) EDN: UJVPMF

5. Vojnichenko I.A. Pushina N.N. [Personnel assessment as an element of the personnel management system]. *Social'no-jekonomicheskoe upravlenie: teorija i praktika*, 2020, no. 1 (40), pp. 17-19. (in Russ.). EDN: XHUOXI

6. Zhuravlev P.V., Kulapov M.N., Manahov S.V., Katabaj P.H. *Menedzhment personala: razvitie koncepcii : monografija* [Personnel management: concept development, monogra]. Moscow, REU im. G. V. Plekhanova, 2021. 340 с. ISBN: 978-5-7307-1860-9. EDN: IKJKGP

7. Ivanova V., Margolina J.B [Forms and methods of in-house training of mentors]. *Specifika pedagogicheskogo obrazovaniya v regionah Rossii*, 2019, no. 1 (12), pp. 33-34. (in Russ.). EDN: RBLJMZ

8. Ivanova L.N., Salatova K.M. [Organization of corporate training for personnel at an industrial enterprise]. *Ekonomika, ekologiya i obshchestvo Rossii v 21-m stoletii*, 2021, vol. 1, no. 1, pp. 132-138. (in Russ.). DOI: 10.52899/9785883036230_132. EDN: DGRRDJ

9. Poljakova E.V., Pushina N.N. [HPBP in production]. *Social'no-jekonomicheskoe upravlenie: teorija i praktika*, 2020, no. 1 (40), pp. 59-61. (in Russ.). EDN: XBDZEI

10. Kibanov A.Y., Mitrofanova E.A., Konovalova E.G., Chulanova O.L. *Koncepciya kompetentnostnogo podhoda v upravlenii personalom : monografija* [The concept of a competency-based approach to personnel management, monograph]. Moscow, INFRA-M, 2015, 156 p. (in Russ.). ISBN 978-5-16-009530-1. EDN: SXJXXX

11. Matjunin L.V., Chekan A.A. *Rentabel'nost' investicij v personal: izmerenie jekonomicheskoy cennosti personala : monografija* [Main trends in the field of corporate personnel training]. *Mirovye civilizacii*, 2021, vol. 6, no. 1, pp. 101-108. (in Russ.). Available at: <https://wcj.world/PDF/18ECMZ121.pdf> (accessed 30.11.2023). EDN: NOZLXP

12. Chucha A.O. *Obuchenie personala kak faktor povysheniya trudovogo potenciala* [Personnel training as a factor in increasing labor potential]. *Sovremennye tendencii innovacionnoj jekonomiki, sb. materialov mezhvuz. stud. konf*, 2019. no. 4, pp. 31-36. (in Russ.). EDN: XRCIRR

13. Borisov A.F., Trofimova T.A., Kuznecov A.L. [Managing human capital development in a commercial company]. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii*, 2022, vol. 11, pp. 16-19. (in Russ.). DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-1-16-19. EDN: HTFKFX

14. Eyyubov M.N. *Razrabotka sistemy vnutrennego obucheniya personala* [Development of an

internal staff training system]. *Innovacionnye tehnologii upravlenija : sb. st. po materialam III Vse-ros. nauch.-prakt. konf.*, 2019, no. 2, pp. 84-87. (in Russ.). EDN: XQMKOJ

15. Fitc-enc Ja. Per. s angl. [M. S. Men'shikova, Ju. P. Leonova] ; pod obshh. red. V. I. Jarnyh. *Ren-*

tabel'nost' investicij v personal: izmerenie jekonomicheskoj cennosti personala [Return on investment in personnel: measuring the economic value of personnel: monograph]. Moscow, Vershina, 2006, 320 p. (in Russ.). ISBN 5-9626-0013-4. EDN: QQXVLR

O. B. Glavatskikh, PhD in Economics, Associate Professor

N. N. Pushina, PhD in Economics, Associate Professor

Kalashnikov Izhevsk State Technical University

ON THE ISSUE OF IN-HOUSE TRAINING OF PRODUCTION WORKERS

This article analyzes the results of a sociological study to identify the shortcomings of the in-house training system for production workers at a machine-building enterprise. There are described the goals, objectives, research methods used during sociological research. The need for research is due to the fact that the operating conditions of modern industrial enterprises are changing, the development of scientific and technological progress is accelerating, and the digital transformation of production processes at enterprises is underway. The successful implementation of these processes is not possible without the formation of appropriate competencies among production workers, which can be developed both in the vocational training system outside the enterprise and within the framework of in-house training. The main idea of forming and adjusting the system of in-house personnel training is to create the opportunity to train workers directly on site without interrupting the main production process. Despite the accumulated theoretical and practical knowledge about the organization of the training process in production, there is a need for in-depth study of it for different categories of workers and systematization of this material. Summarizing the results of the study of the peculiarities of the functioning of the in-house training system, a conclusion was made about its imperfection and the need for modernization in terms of the methods used, the efficiency of presenting the material, the focus on the practical needs of workshop workers, the possibility of using the acquired skills in production, and the novelty of the taught material. Based on the data obtained as a result of the sociological study, a number of measures were proposed to improve the system of organizational training of workers of machine-building enterprise.

Keywords: production workers; in-house training; stages and methods of training; sociological research.

Получена: 09.01.2024

ГРНТИ 06.77.59

Образец цитирования

Главатских О. Б., Пушина Н. Н. К вопросу о внутрифирменном обучении производственных рабочих // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2024. Т. 20, № 1. С. 5–13. DOI: 10.22213/2618-9763-2024-2024-1-5-13

For Citation

Glavatskikh O.B., Pushina N.N. [On the issue of in-house training of production workers]. *Social'no-ekonomiceskoe upravlenie: teoria i praktika*, 2024, vol. 20, no. 1, pp. 5-13 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2024-2024-1-5-13