

Научная статья

УДК 37.01

DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2949-1258/2023-4/090-101>

Теоретико-эмпирический анализ корпоративного профессионального образования: исторический аспект

Силкин Роман Сергеевич

Московский городской педагогический университет
Москва, Россия

Силкина Надежда Владимировна

Кашник Ольга Ильинична

Сибирский государственный университет путей сообщения
Новосибирск, Россия

***Аннотация.** Осмысление развития дополнительного профессионального образования на теоретическом и эмпирическом уровнях в период трансформации общества последних трех десятилетий позволяет понять его современное состояние и определить пути и направления развития. Цель работы – на примере подготовки кадров ГК «Росатом» рассмотреть модели взаимодействия системы образования и производства по обеспечению непрерывной подготовки, переподготовки, повышения и поддержания квалификации кадров всех уровней. Для решения поставленной задачи использовались: теоретические и эмпирические методы исследования; опытно-экспериментальная работа; статистические методы обработки полученных результатов. Итогами проведенного исследования в рамках научного направления Сибирского государственного университета путей сообщения (СГУПС) «Отраслевое и корпоративное образование» стало выделение следующих ключевых факторов, влияющих на корпоративное профессиональное образование: нарушены существовавшие в период Министерства атомной промышленности устойчивые системные связи между органами государственной власти, предприятиями, образовательными организациями; возник разрыв между качеством получаемого профессионального (среднего, высшего) образования и актуальными потребностями производства, что потребовало создания системы обучения и переобучения входящих на предприятия специалистов, доведения уровня компетенций до корпоративных стандартов; появилась потребность в создании эффективной модели, описывающей взаимодействие предприятий и системы образования на всех уровнях. В статье описывается разработанная и внедренная модель взаимодействия учреждения дополнительного профессионального образования АНО «Сибирский институт повышения квалификации» (СИПК) с предприятиями атомной промышленности. Результаты исследования, разработанные практические*

© Силкин Р.С., 2023

© Силкина Н.В., 2023

© Кашник О.И., 2023

рекомендации могут быть использованы для разработки и совершенствования корпоративного профессионального образования в различных отраслях.

Ключевые слова: профессиональное образование, отраслевое профессиональное образование, корпоративное профессиональное образование.

Для цитирования: Силкин Р.С., Силкина Н.В., Кашиник О.И. Теоретико-эмпирический анализ корпоративного профессионального образования: исторический аспект // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета. 2023. Т. 15, № 4. С. 90–101. DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2949-1258/2023-4/090-101>

.....
Pedagogy
.....

Original article

**Theoretical and empirical analysis of corporate vocational education:
historical aspect**

Roman S. Silkin

Moscow City Pedagogical University
Moscow, Russia

Nadezhda V. Silkina

Olga I. Kashnik

Siberian State University of Railways
Novosibirsk, Russia

Abstract. *The study of the development of continuing professional education at the theoretical and empirical levels during the transformation in our society of the past three decades has enabled us to understand its current state and determine the ways and directions of its development. The article aims to consider the models of interaction between the education system and the production sector, which are to ensure continuous training, retraining, advanced training and skills enhancement of industrial sector employees at all levels, by analyzing the practice of personnel development at Rosatom State Corporation. To this end, we have employed theoretical and empirical research methods, carried out experimental work, and used statistical methods for processing the results obtained. The research was conducted within the Industry and Corporate Education research area at the Siberian State University of Railway Transport (SSUPS). A number of factors affecting continuing professional education for industrial sector employees were singled out. A key factor is the broken links between government bodies, industrial enterprises, and educational institutions that used to characterize the relations within the system of the Ministry of Nuclear Industry. Another factor is a gap between the quality of vocational (secondary, higher) education and qualification requirements on the part of the industrial sector, which brought in a new system of retraining and development of newly employed staff aimed at bringing their competence up to corporate standards. There was also a need for an effective model that would describe the interaction between industry enterprises and the education system at all levels. The article describes such a model of interaction developed and implemented between ANO "Siberian Institute of Advanced Training" (SIPK), the institution of further professional education, and nuclear industry enterprises. The results of the study and the recommended practices can be used to develop and improve the continuing professional education of staff in various industries.*

Keywords: professional education, branch professional education, corporate professional education.

For citation: Silkin R.S., Silkina N.V., Kashnik O.I. Theoretical and empirical analysis of corporate vocational education: historical aspect // The Territory of New Opportunities. The Herald of Vladivostok State University. 2023. Vol. 15, № 4. P. 90–101. DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2949-1258/2023-4/090-101>.

Введение

Последнее десятилетие XX – начало XXI в. наиболее значимым трендом, определившим мировое развитие, стала глобализация мировой экономики, ведущая к обострению конкуренции на рынках товаров, капиталов и труда, актуализирующая необходимость обеспечения конкурентоспособности национальных экономических и социальных систем. В этом аспекте важнейшее значение для российской экономики имеет повышение качества человеческого капитала, совершенствование профессионального образования, в частности развитие корпоративного профессионального образования. Как отмечают специалисты, «знания и опыт сотрудников в условиях жесткой конкуренции на рынке становятся важными стратегическими ресурсами фирмы или предприятия» [1].

В этой связи актуальной проблемой является создание интегрированной системы взаимодействия организаций профессионального образования и крупных производственных объединений (корпораций) по подготовке и повышению квалификации кадров, соответствующих требованиям современного высокотехнологичного производства. В решении этой проблемы наиболее продуктивным подходом, на наш взгляд, является анализ особенностей внутрифирменной подготовки кадров в наиболее организационно и технологически развитой отрасли, которой является атомно-энергетический комплекс. Базой нашего исследования также является изучение опыта регионов в обеспечении организациями профессионального образования требований предприятий по определенному уровню квалификации специалистов и их участию в процессе профессиональной подготовки, что позволяет определить основные тенденции и строить механизмы развития корпоративного профессионального образования.

Основная часть

Важнейшим методологическим основанием научного исследования является понятийно-терминологический аппарат. Применение этого инструментария осуществлялось авторами на основании положений методологии педагогики [2]. Обращаясь к отечественной практике профессионального образования, уточним смысл основных терминологических понятий. Согласно словарю профессионально-педагогических понятий последовательность терминологического анализа заявленной темы исследования может быть представлена следующим понятийным рядом: «образование» – «профессиональное образование» – «отраслевое профессиональное образование» – «корпоративное профессиональное образование» – «структурные элементы корпоративного профессионального образования» [3].

Под содержанием понятия «образование» будем понимать его определение в Законе «Об образовании в Российской Федерации»: образование – «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [4, ст. 2, п. 1].

Понятие «профессиональное образование» закреплено Федеральным законом Российской Федерации в следующей редакции: «вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности» [4, ст. 2, п. 12]. В соответствии с законом, профессиональное образование имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена, направленную в том числе на интеллектуальное и культурное развитие человека. Наиболее общим подходом к определению содержания отраслевого профессионального образования является обеспечение соответствия подготовки специалистов отраслевым стандартам и требованиям к их компетенции в конкретных областях производственной деятельности.

Проблема формирования системы управления подготовки кадров предприятий в межотраслевом аспекте в условиях рыночной экономики рассматривалась Г.Н. Жуковым, П.Г. Матросовым и др. [5]. Вопросы формирования образовательного пространства, модели профессионального образования в аспекте взаимодействия образовательных организаций с отраслью раскрыты в ряде работ Ю.Н. Селезнева, Н.В. Силкиной, О.И. Кашник, В.Л. Федорова и др. [7, 8].

Глубокая трансформация социально-экономических отношений в России на исходе XX в. актуализировала задачу повышения конкурентоспособности предприятий, постоянную модернизацию средств производства, изменения системы подготовки персонала и внедрения в нее форм корпоративного обучения. В этой связи ряд авторов считают понятие «корпоративное профессиональное образование» сравнительно «новым для отечественной педагогики, что и является одной из основных причин достаточной размытости его определения и неоднозначности сопутствующей ему терминологии» [9, с. 52].

Западная историография корпоративного обучения ведет хронологию с конца XVII в.; пройдя этапы от религиозных общин до бизнес-школ и корпоративных университетов, она основывалась на кодексе протестантской этики. Однако по существу речь идет о формах учебных подразделений организаций, так называемом «внутрифирменном обучении» и его трансформации на различных исторических этапах. В этом аспекте отечественная педагогика имеет большой теоретический фундамент успешной практики обучения, переобучения и повышения квалификации сотрудников на производственных предприятиях в советский период нашей истории. Анализ отечественных литературных источников показывает, что в области организации кадровой политики на предприятиях существует целый ряд научных парадигм и нормативно-организационных механизмов («кадры» по определению – «основной состав квалифицированных работников предприятия» [10, с. 20]. В этой связи, как заметил В.В. Кузнецов, «если перевести эту ситуацию на педагогический язык, то нужно четко сформулировать цель корпоративного образования: сделать так называемое «внутрифирменное обучение» более качественным, соответствующим вызовам XXI века» [11, с. 52].

Как отмечено в Законе «Об образовании в Российской Федерации», содержание образования выражают две взаимосвязанные функции – обучение и воспитание.

Соответственно этому система корпоративного профессионального образования включает два взаимозависимых структурных элемента – «корпоративное профессиональное обучение» и «корпоративная культура». Корпоративное профессиональное обучение – «постоянное приращение работником знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций в процессе обучения на предприятиях корпорации, в учреждениях дополнительного профессионального образования» [7, с. 35]. Функция воспитания реализуется в корпоративной культуре, представляющей собой выработанную и поддерживаемую организацией «совокупность корпоративных ценностей, норм, моделей внутрифирменного поведения, взаимодействия, контроля и трансляции социального опыта» [10, с. 22]. Формирование корпоративной культуры является эффективным инструментом повышения уровня мотивации, ответственности и инициативы работников.

Под корпоративным профессиональным образованием будем понимать «плановый, целенаправленный, управляемый процесс развития работника предприятия, способного к эффективной профессиональной деятельности в данной корпоративной среде, включающий профессиональное обучение с целью соответствия установленным корпоративным или государственным профессиональным требованиям и стандартам, и корпоративную культуру, обеспечивающую усвоение и принятие совокупности норм и правил данной корпоративной среды» [10, с. 35].

В рамках статьи ограничимся вышеприведенным обобщенным понятием «корпоративная культура» и остановимся на содержании понятия «корпоративное обучение». Культурологические теории содержания обучения нашли отражение в работах М.Н. Скаткина и др. [12]. В исследование проблем обучения большой вклад внесла психологическая наука [13]. Обобщая определения понятий, закрепленные в нормативных документах, и точки зрения вышеназванных ученых, можно констатировать, что «обучение как неотъемлемый и важнейший элемент образования представляет собой организованную деятельность по ускорению индивидуального психического развития и овладению познавательными закономерностями окружающей действительности... передачи и накопления социального, профессионального опыта и превращению этого опыта в достояние личности» [10, с. 8].

Обратимся к термину «корпорация» (от лат. *corporatio* – объединение, союз). В словаре Ожегова корпорация определяется как объединённая группа, круг лиц одной профессии, одного сословия; одна из форм монополистического объединения. Сегодня этот термин имеет широкое применение как в научной литературе, так и во многих сферах экономической и социально-политической жизни, в связи с чем имеет много трактовок в зависимости от рассматриваемой сферы применения (экономической, юридической, финансовой и т.д.). Ряд авторов (А.С. Минзов, О.И. Мельникова) в научно-педагогическом аспекте рассматривают корпорацию как «экономическое объединение, которое имеет общую цель... и общие задачи управления различными процессами и ресурсами: адми-

нистративными, экономическими, финансовыми, производственными, образовательными, системой безопасности, ресурсами по взаимодействию с внешней средой и др.» [14, с. 94]. Характерной особенностью корпорации является определение и поддержание особой разновидности внутрифирменных отношений, так называемой «корпоративной культуры» [9, 14].

В рыночных условиях организации профессионального образования и производственные предприятия в своей деятельности выступают участниками рынка труда, выражающего систему социально-экономических отношений между работодателями, рабочей силой, сферой образовательных услуг и государством [7, 15]. Рассмотрим динамику и особенности развития корпоративного профессионального образования в России как процесс трансформации отраслевой подготовки кадров и взаимодействия сферы профессионального образования и рынка труда. Мы разделяем утверждение ряда авторов (Б.М. Кербеля, И.Г. Поповой, Н.И. Федосова) о том, что, поскольку в отечественной практике «многие министерства и ведомства имеют свои профессиональные средние и высшие учебные заведения, термины «отраслевой» и «корпоративный» можно считать синонимами» [1, с. 51]. За короткий исторический период здесь можно констатировать смену нескольких этапов трансформаций; на каждом из них в крупных корпорациях и регионах формировались определенные механизмы организации взаимодействия. В качестве примера таких механизмов можно назвать: «Модель на формирование заказа на подготовку кадров в Свердловской области», «Модель формирования заказа на подготовку кадров в Самарской области», «Модель формирования заказа на подготовку кадров в Ленинградской области» и т.д. [10, с. 25–41].

В исследовании авторы под моделью понимают «нормативно закреплённый механизм взаимодействия сферы профессионального образования и рынка рабочих мест (в региональной локации), включающий методы согласования запроса работодателей на специалистов и требований к их квалификации; формы участия работодателей в процессе профессиональной подготовки» [10, с. 27]. В статье за основу периодизации этапов разработки и реализации вышеуказанных механизмов приняты материалы итогового отчета Центра исследования рынка труда по проекту Фонда поддержки и развития образования Самарской области за 2005 г., где обозначены следующие типы моделей:

– «Советская модель», когда проектно обосновывались и планировались на государственном уровне численность и качество профессиональной подготовки кадров по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационных разрезах;

– «Модель переходного периода (кризисная модель)»; ее особенностью являлась ориентация системы подготовки кадров на платежеспособный спрос населения [10, с. 25–41];

– «Программно-целевая модель рынка труда и региональной системы профессионального образования»; ее особенность заключалась в региональном подходе к подготовке кадров [10, с. 25–41].

В целях обобщения и сохранения опыта корпоративного обучения, придерживаясь рассмотренной выше периодизации, рассмотрим особенности его раз-

вития на материале Российской государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» (ГК «Росатом»), с которой авторы сотрудничали в рамках научного направления ФГБУ «Сибирский государственный университет путей сообщения» (СГУПС). Во взаимодействии СГУПС и АНО СИПК («Росатом») реализовывался проект по созданию системы корпоративного профессионального образования на различных предприятиях ГК «Росатом» [16].

На основе проведенного теоретического анализа нормативных документов была разработана методика эмпирического анализа, включающая методы (интервьюирование и анкетирование, включенное наблюдение, методика фокус-групп), в которых приняли участие руководители предприятий, специалисты-организаторы отраслевого профессионального образования, работники предприятий, профильных образовательных учреждений. Полученные результаты позволили провести анализ и определить элементы отраслевого профессионального образования, этапы их развития, комплексно охарактеризовать текущее состояние отраслевого профессионального образования.

Необходимо отметить, что предприятия Госкорпорации «Росатом» являются наследниками и правопреемниками Минатома СССР, во многом сохранившими научный, промышленный, технологический потенциал, изначально закладывавшийся при их создании. Одним из факторов опережающего развития стала система закрытых территориально образований, имеющих свою локальную инфраструктуру, в том числе учебно-образовательную. В системе учебных заведений министерства атомной промышленности были представлены все уровни образования, обеспечивающие подготовку, переподготовку, повышение и поддержание квалификации работников всех уровней (технический, инженерно-технический, инженерный, руководящий составы); образовательные программы были сформированы не просто под нужды отрасли, но и под конкретные технические особенности каждого объекта [8, с. 120]. Так, большинство отечественных ученых, лауреатов Нобелевской премии, работали в атомной отрасли: И.Е. Тамм, П.А. Черенков, А.М. Прохоров, И.М. Франк, Л.Д. Ландау, Н.Г. Басов, В.Л. Гинзбург и др. [17, 18].

Кратко остановимся на обобщенных эмпирических данных и представим их в хронологии трансформации рынка труда и отраслевого профессионального образования.

Период 1987–1995 гг. характеризуется нарастанием системного кризиса как в целом в экономике, так и на предприятиях Минатома РФ. После аварии на Чернобыльской АЭС в ряде регионов России общественность выступает за остановку строительства атомных станций (Башкирской АЭС, Татарской АЭС) [19]. Идет спад темпов развития ядерной энергетики; за указанный период введен в эксплуатацию лишь один новый энергоблок. Распад экономического пространства страны привел к потере 20 % промышленного потенциала отрасли, 70 % предприятий по добыче урана. Сокращение оборонного заказа и финансирования научно-исследовательских работ привело к непрофильной загрузке предприятий отрасли с понижением разряда работ, расширению перечня профессий, снижению престижа отрасли в представлении молодых специалистов и потере квалифицированных кадров; в организациях профессионального образо-

вания – к перепрофилированию ряда ядерно-технических факультетов и снижению квалификационных характеристик специалиста [16, 20].

Период 1995–2008 гг. характерен двумя разнонаправленными тенденциями. Продолжается рыночное реформирование экономики; в отрасли начинается акционирование предприятий, что никак не решает проблему подготовки кадров и отсутствия высокопрофессиональных преподавателей на производстве. В условиях социально-экономического кризиса 1998 г., когда в результате спада промышленного производства валовой внутренний продукт сократился втрое, а уровень жизни населения – вдвое, правительство принимает меры по государственному регулированию экономики [20]. В их числе: «Основы политики Российской Федерации в области науки и технологий на период до 2010 года и дальнейшую перспективу», «Стратегия развития атомной энергетики России в первой половине XXI века», «Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года», которая имела важное значение.

На основании этих мер была подготовлена межотраслевая программа сотрудничества Минобразования России и Минатома России по направлению «Научно-инновационное сотрудничество» на 2000–2004 гг., включая подготовку специалистов и кадров высшей квалификации. В 2003 г. приказом Минобразования учреждениям профессионального образования была поставлена задача опережающей подготовки кадров при формировании государственного задания на подготовку специалистов для ядерной отрасли. При этом отмечалось, что обеспечение соответствия качества подготовки научных и научно-педагогических кадров целям и задачам, решаемым Минатомом России, остается актуальной проблемой [21, 22].

За этот период произошли существенные преобразования в отраслевом профессиональном образовании Минатома России. Реализована Комплексная программа развития системы подготовки квалифицированных кадров Минатома России; введен в действие ОСТ 95 10581–2003 «Система менеджмента качества организаций, в состав которых входят радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты. Управление персоналом. Профессиональное обучение персонала»; стандарты ГОСТ Р ИСО 9001–2001 и ГОСТ Р ИСО 9004–2001 [22, 23]. В 2007 г. Министерство было преобразовано в Государственную корпорацию по атомной энергии «Росатом» [6, 16]. В итоге структурной реорганизации «сформирована многоуровневая система управления отраслевым образованием, которая включает департаменты, ведомственное учебно-методическое объединение, советы руководителей учебных заведений и институты повышения квалификации» [8, с. 120].

Несмотря на то, что была проделана большая работа по структурной реорганизации ведомства, оставались неразрешенными противоречия между необходимостью взаимодействия организаций профессионального образования с предприятиями ГК «Росатом» и недостаточной разработанностью механизмов такого взаимодействия.

Для решения этой проблемы создаются различные регионально-ведомственные модели взаимодействия системы профессионального образования и предприятий. Однако разработанные практико-ориентированные модели не

смогли в полной мере разрешить противоречия в области взаимодействия рынка труда и рынка профессионального образования, что связано с неудовлетворенностью работодателей качеством подготовки выпускников и необходимостью обучения молодых специалистов до необходимого уровня компетентности. Подготовка и повышение квалификации кадров на базе предприятий также не дали желаемого результата, во многом из-за отсутствия психолого-педагогической компоненты в системе такой подготовки на предприятии [22, 23].

Для решения вышеназванных проблем был создан временный научный коллектив, объединяющий работников Сибирского государственного университета путей сообщения (СГУПС), работников предприятий Государственной корпорации «Росатом» и АНО СИПК («Росатом»). В результате совместной деятельности выделены основные процессы педагогического взаимодействия, разработаны нормативные документы, определяющие методическое обеспечение совместной деятельности предприятия и образовательной организации. Разработана методика диагностики качества повышения квалификации кадров в процессе взаимодействия.

В качестве механизма взаимодействия авторами была разработана и внедрена на практике модель «Педагогическое взаимодействие института повышения квалификации с предприятиями ГК «Росатом». Модель включает пять взаимосвязанных компонентов: целевой (принятие решений о цели, задачах, формах и методах повышения квалификации кадров); содержательно-технологический (анализ кадровой политики предприятия, прогноз о необходимости повышения квалификации и переподготовки кадров по профессиям, времени проведения, системе оценок и т.п.); управленческий (создание специальных условий с той и другой стороны); результативно-контролирующий (формы контроля, достижение поставленной цели); диалектический (выполняет развивающую функцию, выделяя и разрешая возникающие противоречия, что позволяет системе непрерывно развиваться).

В настоящее время разработка моделей педагогического взаимодействия может осуществляться в таких направлениях, как: корпоративное профессиональное образование в современных социально-экономических условиях; взаимодействие среднего образования и высшего профессионального образования с предприятиями корпораций.

Список источников

1. Кербель Б.М., Попова И.Г., Федосов Н.И. Корпоративные университеты в системе профессионального образования // Открытое образование. 2005. № 3. С. 50–56.
2. Краевский В.В. Проблемы научного обоснования обучения: методологический анализ. Москва: Педагогика, 1977. 264 с.
3. Профессионально-педагогические понятия: слов / сост. Г.М. Романцев, В.А. Федоров, И.В. Осипова, О.В. Тарасюк; под ред. Г.М. Романцева. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 456 с.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/?ysclid=lp4litdaol104145653 (дата обращения: 25.09.2023).
5. Жуков Г.Н., Матросов П.Г., Каплан С.Л. Основы общей и профессиональной педагогики: учеб. пособие для сред. проф. образования / под общ. ред. Г.П. Скамницкой. Москва: Гардарики, 2005. 382 с.

6. Селезнев Ю.Н. Системный подход к повышению квалификации персонала атомного энергопромышленного комплекса России. Обнинск: ФГОУ «ГЦИПК», 2007. 96 с.
7. Корпоративная профессиональная подготовка кадров: от теории к практике: практ.-ориентир. моногр. / Н.В. Силкина, В.А. Федоров, Л.П. Пачикова, Р.С. Силкин. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2007. 220 с.
8. Силкина Н.В., Кашник О.И. Отраслевое профессиональное образование: теоретико-эмпирический анализ институциональных процессов конца XX – начала XXI века // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2019. Т. 5. С. 118–125.
9. Кузнецов В.В. Развитие российского корпоративного образования в условиях пост-индустриального общества // Профессиональное образование и рынок труда. 2018. № 2. С. 52–58.
10. Силкина Н.В. Практико-ориентированное образование: корпоративная подготовка кадров: монография / Н.В. Силкина, Е.А. Соколов, Р.С. Силкин. Новосибирск: Новосибирский гуманитарный институт, 2006. 200 с.
11. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: содержание и сущность // Отечественная и зарубежная педагогика. 2017. Т. 1, № 1 (35). С. 51–60.
12. Богуславский М.В., Занаев С.З. Педагогическая система М.Н. Скаткина: генезис и значение: монография. Москва, 2018. 258 с.
13. Выготский Л.С. Психология развития человека. Москва: Смысл, 2005. 1136 с.
14. Минзов А.С., Мельникова О.И. Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития // Вестник Московского энергетического института. 2010. № 4. С. 93–100.
15. Алехина Г.А. Рынок рабочих мест в структуре рынка труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Алехина Г.А. Томск, 2000. 138 с.
16. Теоретико-эмпирический анализ процессов развития системы корпоративного профессионального образования атомного энергопромышленного комплекса / О.И. Сидоров, О.И. Кашник, Р.С. Силкин, Т.И. Суздальцева // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2010. № 1. С. 72.
17. Ядерно-техническое образование в закрытых атомных городах России (системный подход) / А.Н. Жиганов, С.А. Карпов, Б.М. Кербель [и др.]. Северск: Изд-во СГТИ, 2004. 240 с.
18. Ищенко Н.И. О системе подготовки кадров в отраслевых ИПК // Материалы отраслевого совещания организаций Министерства РФ по атомной энергии «Совершенствование кадровой и социальной политики, формирование эффективного кадрового потенциала в организациях атомной энергетики и промышленности». Обнинск: Изд-во ГОУ ГЦИПК, 2004. С. 123–134.
19. Носырев Н.А. Ренессанс ядерной энергетики и корпоративная система подготовки кадров для атомной промышленности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2006. № (57). С. 89–92.
20. Болотова Т.А. Кризис 1998 года, его последствия для экономики РФ // Образовательный портал «Справочник». URL https://spravochnick.ru/ekonomika/krizis_1998_goda_ego_posledstviya_dlya_ekonomiki_rf/ (дата обращения: 09.11.2023).
21. Решение коллегии Министерства Российской Федерации по атомной энергии и Министерства образования Российской Федерации «О сотрудничестве Минобразования России и Минатома России по подготовке кадров и научно-инновационной деятельности» № 15/17 от 14.11.2023» / ФГАНУ «Федеральный институт цифровой трансформации в сфере образования» (ФГАНУ «ФИЦТО») // Федеральный портал Российское образование. URL: <https://edu.ru/documents/view/10466/> (дата обращения: 25.09.2023).

22. Силкина Н.В., Кашник О.И., Силкин Р.С. Корпоративное обучение как условие профессионального развития персонала: анализ практического опыта / Сибирский государственный университет путей сообщения; отв. ред. В. И. Мельников // Системное обеспечение условий достойного труда: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. 2020. С. 177–185.
23. Силкин Р.С. Подготовка резерва кадров как функция корпоративного профессионального образования / Рос. гос. проф.-пед. ун-т // Вестник учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. 2006. Вып. 1 (39). С. 203–209.

References

1. Kerbel B.M., Popova I.G., Fedosov N.I. Corporate universities in the professional education system. *Open education*. 2005; (3): 50–56.
2. Kraevsky V.V. Problems of scientific justification of training: methodological analysis. Moscow: Pedagogy; 1977. 264 p.
3. Professional and pedagogical concepts: words / comp. G.M. Romantsev, V.A. Fedorov, I.V. Osipova, O.V. Tarasyuk; ed. G.M. Romantseva. Yekaterinburg: Publishing House Ros. state prof.-ped. un-ta; 2005. 456 p.
4. Federal Law of 29.12.2012 No. 273 "On Education in the Russian Federation". *ConsultantPlus*. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/?ysclid=lp4litdaol104145653 (accessed date: 25.09.2023).
5. Zhukov G.N., Matrosov P.G., Kaplan S.L. Fundamentals of general and professional pedagogy: a textbook for environments. prof. education / under the general. ed. G.P. Skamnit-skaya. Moscow: Gardariki; 2005. 382 p.
6. Seleznev Yu.N. System approach to advanced training of the personnel of the nuclear power industry of Russia. Obninsk: FSEI "GITSIPK", 2007. 96 p.
7. Corporate professional training: from theory to practice: practical – guidance. monogr. / N.V. Silkina, V.A. Fedorov, L.P. Pachikova, R.S. Silkin. Yekaterinburg: Publishing House of GOU HPE "Ros. state prof.-ped. un-t"; 2007. 220 p.
8. Silkina N.V., Kashnik O.I. Branch professional education: theoretical and empirical analysis of institutional processes of the late XX – early XXI centuries. *Interexpo Geo-Siberia*. 2019; (5): 118–125.
9. Kuznetsov V.V. Development of Russian corporate education in a post-industrial society. *Vocational education and the labor market*. 2018; (2): 52–58.
10. Silkina N.V. Practical-oriented education: corporate training: monograph / N.V. Silkina, E.A. Sokolov, R.S. Silkin. Novosibirsk: Novosibirsk Humanitarian Institute; 2006. 200 p.
11. Kuznetsov V.V. Corporate education: content and essence. *Domestic and foreign pedagogy*. 2017; 1 (1 (35)): 51–60.
12. Boguslavsky M.V., Zanaev S.Z. Pedagogical system M.N. Skatkina: genesis and meaning: monograph. Moscow; 2018. 258 p.
13. Vygotsky L.S. Psychology of human development. Moscow: Meaning; 2005. 1136 p.
14. Minzov A.S., Melnikova O.I. Corporate universities: problems of creation and development trends. *Bulletin of the Moscow Energy Institute*. 2010; (4): 93–100.
15. Alekhina G.A. Job market in the structure of the labor market: dis. ... cand. econ. sciences: 08.00.01 / Alekhina G.A. Tomsk; 2000. 138 c.
16. Theoretical and empirical analysis of the development processes of the corporate professional education system of the nuclear energy industry complex / O.I. Sidorov, O.I. Kashnik, R.S. Silkin, T.I. Suzdaltseva. *Bulletin of Moscow State Regional University. Series: Pedagogy*. 2010; (1): 72.

17. Nuclear technical education in closed nuclear cities of Russia (systematic approach) / A.N. Zhiganov, S.A. Karpov, B.M. Kerbel [et al.]. Seversk: Publishing House of SGTI; 2004. 240 p.
18. Ishchenko N.I. On the system of training personnel in industry IPC. *Materials of the industry meeting of organizations of the Ministry of the Russian Federation on atomic energy "Improvement of personnel and social policy, formation of effective personnel potential in organizations of nuclear energy and industry"*. Obninsk: Publishing House of GOU GITSIPK; 2004. P. 123–134.
19. Nosyrev N.A. Nuclear Energy Renaissance and Corporate Training System for the Nuclear Industry. *Bulletin of South Ural State University. Series: Social and Humanities*. 2006; (57): 89–92.
20. Bolotova T.A. The crisis of 1998, its consequences for the economy of the Russian Federation. *Educational portal "Directory"*. URL https://spravochnick.ru/ekonomika/krizis_-1998_goda_ego_posledstviya_dlya_ekonomiki_rf/ (accessed date: 09.11.2023).
21. Decision of the Board of the Ministry of the Russian Federation for Atomic Energy and the Ministry of Education of the Russian Federation "On Cooperation between the Ministry of Education of Russia and the Ministry of Atomic Energy of Russia on Training and Scientific and Innovative Activities" No. 15/17 of 14.11.2023 / Federal Institute of Digital Transformation in Education (Federal State Institution "FITZTO"). *Federal Portal Russian Education*. URL: <https://edu.ru/documents/view/10466/> (accessed date: 25.09.2023).
22. Silkina N.V., Kashnik O.I., Silkin R.S. Corporate training as a condition for professional development of personnel: analysis of practical experience / Siberian State University of Railways; holes ed. V.I. Melnikov. *Systematic provision of decent working conditions: materials of the II All-Russian Scientific and Practical Conference*. 2020: 177–185.
23. Silkin R.S. Training of the reserve of personnel as a function of corporate professional education / Ros. state prof.-ped. un-t. *Bulletin of the educational and methodological association for vocational and pedagogical education*. 2006; 1 (39): 203–209.

Информация об авторах:

Силкин Роман Сергеевич, канд. пед. наук, доцент, ведущий эксперт Центра информационно-аналитического сопровождения национальных проектов Центра просветительских инициатив Минпросвещения России, Московский городской педагогический университет, г. Москва, rssilkin@mail.ru, SPIN17489416

Силкина Надежда Владимировна, профессор, д-р пед. наук, Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск, nvsilkina@list.ru, SPIN10077956

Кашник Ольга Ильинична, канд. социол. наук, доцент, Сибирский государственный университет путей сообщения, г. Новосибирск, olgakashnik@rambler.ru, SPIN75182529

DOI: <https://doi.org/10.24866/VVSU/2949-1258/2023-4/090-101>

Дата поступления:
23.06.2023

Одобрена после рецензирования:
05.09.2023

Принята к публикации:
08.09.2023