

На правах рукописи



**МАЛЫГИН** Денис Вячеславович

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВНОСТИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ КОРПОРАТИВНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

5.8.7. – Методология и технология профессионального образования  
(педагогические науки)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Нижний Новгород – 2024

Работа выполнена на кафедре андрагогики и управления развитием  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Нижегородский государственный педагогический университет  
имени Козьмы Минина»

- Научный руководитель:** доктор педагогических наук, профессор  
**Игнатьева Галина Александровна**
- Официальные оппоненты:** **Соловова Наталья Валентиновна**  
доктор педагогических наук, доцент  
ФГАОУ ВО «Самарский национальный  
исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева»,  
начальник учебно-методического управления,  
заведующий кафедрой управления человеческими  
ресурсами
- Ширкова Наталия Николаевна**  
кандидат педагогических наук,  
старший научный сотрудник лаборатории  
непрерывного образования взрослых  
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский  
университет «Высшая школа экономики»
- Ведущая организация:** Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Оренбургский государственный университет»

Защита состоится «26» декабря 2024 года в 11.00 на заседании диссертационного совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора 33.2.014.02 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» по адресу: 603005, г. Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1, зал заседаний диссертационных советов.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на сайте федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина» <https://mininuniver.ru/science/ds/dis/>.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат педагогических наук,  
доцент

Булаева Марина Николаевна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования** определяется необходимостью осознанной трансформации практики современного корпоративного образования в направлении обеспечения непрерывного профессионального развития взрослого обучающегося, способного к самоактуализации через развитое личностное качество инициативности. Предлагаемая тема научного исследования представляется научно обоснованной, теоретически оправданной и актуальной по целому ряду взаимообусловленных аспектов.

*Первый аспект актуальности* имеет, с одной стороны, социально-экономический характер, связанный с переосмыслением роли, основанной на инициативном поведении, активности каждого члена общества в качестве самостоятельной экономической и социальной единицы, что отражено в ряде документов: указах Президента РФ о национальных целях развития России до 2030 года, стратегии социально-экономического развития Нижегородской области до 2035 года и других федеральных и региональных нормативных актах, где обосновывается необходимость в инициативах взрослых, трудоспособных граждан общества.

С другой стороны, этот аспект актуальности связан с особой ролью в современном корпоративном образовании взрослого обучающегося, способного к непрерывному развитию и самоактуализации, что нашло отражение в концепциях корпоративного образования (В.В. Кузнецов, М.Н. Певзнер), теории и методологии непрерывного профессионального образования (С.Я. Батышев, В.И. Блинов, А.М. Новиков, В.А. Слостенин и др.).

*Второй аспект актуальности* связан с необходимостью понимания сущности развития сферы корпоративного образования не только для обеспечения функциональных запросов общества и государства, но и для осуществления новых вызовов и смыслов в непрерывном развитии взрослого обучающегося на основе конструирования индивидуальных образовательных результатов и проектирования индивидуальных образовательных траекторий и программ (В.Ш. Каганов, Н.В. Соловова, И.А. Эсаулова, М. Фриз, Д. Фэй и др.).

*Третий аспект актуальности* обусловлен необходимостью применения научного подхода к разработке технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, направленной на становление субъекта собственной деятельности и развитие рефлексивных способностей взрослых обучающихся (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Ю.Н. Кулюткин, В.И. Слободчиков, Г.Н. Сухобская и др.).

Избранная методология предопределила системный характер научного исследования, позволила выявить теоретические основы определения сущности инициативности и ее роли в развитии личности, заложенные в трудах по исследованию данного личностного качества (А.С. Жарикова, А.И. Крупнов, Г.А. Шурухина и др.), определяющих ее как профессионально значимую черту, влияющую на успешность разных видов деятельности (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.В. Тучак и др.).

Анализ исследований, а также практики современного корпоративного

образования показал наличие устойчивого социального заказа на формирование профессиональной инициативности. В то же время нами установлена недостаточная разработанность условий и механизмов системных преобразований реализуемой в корпоративном образовании профессионально-педагогической деятельности, ориентированной на формирование профессиональной инициативности обучающихся работников корпорации.

**Состояние разработанности проблемы исследования.** Многообразие исследований процессов, составляющих проблематику формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, предопределяет системный характер анализа данной тематики. Научные труды и публикации, позволившие в целом оценить качество поставленных исследовательских задач и выстроить технологию формирования профессиональной инициативности обучающихся, можно структурировать по признакам и группам.

**Первая группа работ** посвящена инициативности как личностному качеству со сложной, многокомпонентной структурой. Исследования произведены в рамках системно-функциональной модели А.И. Крупнова: Н.В. Тучак (1993), Г.А. Шурухина (2011), В.И. Байков (2008), А.С. Жарикова (2011), в том числе в рамках профессиональной деятельности: Э.И. Карамова (2008), Д.А. Шляхта (2008). Несмотря на то, что сроки проведения основной массы исследований составляют десять и более лет, на сегодняшний момент указанная группа работ является основой научного понимания инициативности как сложного, многокомпонентного явления в психике человека, которое проявляется в разных видах деятельности.

**Вторая группа работ** затрагивает исследования в области формирования инициативности как качества личности обучающихся, в разных возрастах, в составе различных образовательных организаций и социальных объединений, а также в интеграции с другими личностными качествами: А.М. Лесин (2018), Н.В. Семенова (2022), А.Г. Шабанов (2020).

**Третья группа работ** посвящена неформальному образованию взрослых обучающихся, обеспечивающему непрерывное профессиональное развитие. Группа подразделяется на исследования проблематики непрерывного профессионального развития, системного уровня моделирования пространства непрерывного профессионального образования: А.У. Анзорова (2023), Е.А. Бероева (2020), В.В. Голуб (2019), И.А. Салыгина (2022), специфики интеграции формального и неформального образования: Э.С. Бабаева (2019), К.Н. Есешкин (2023), М.Р. Илакавичус (2018), Н.В. Черняева (2022).

**Четвертая группа работ** раскрывает проблематику корпоративного образования в определенном аспекте деятельности крупных корпораций государственного сектора М.А. Гордеев (2022), М.К. Марушина (2021), Н.А. Патутина (2018), С.В. Роговкин (2018).

Несмотря на неоспоримую теоретическую значимость и практическую

направленность названных исследований, необходимо отметить, что в указанных работах рассмотрение проблемы формирования профессиональной инициативности представлено фрагментарно, в соответствии с их направленностью. Установлено, что традиционное дополнительное профессиональное образование с преобладанием локального характера форм, методов и приемов повышения профессионализма работников корпорации направлено в основном на обеспечение выполняемого ими функционала, что не позволяет задействовать и реализовать потенциал профессиональной инициативности взрослых обучающихся в условиях корпоративного образования.

Проведённый анализ научной литературы и практики корпоративного образования позволил выделить три группы противоречий:

– **социально-нормативного характера:** между возросшими требованиями государства, общества и производства к уровню развития кадрового потенциала экономики России и недостаточной методологической обоснованностью подходов к организации корпоративного образования для взрослых обучающихся, ориентированного на их непрерывное профессиональное развитие.

– **научно-теоретического характера:** между сущностью системно-процессного подхода, выступающего в качестве интегративного методологического основания построения образовательного процесса как «метадеятельности» по управлению ситуациями развития обучающихся в соответствии с их интересами и потребностями, и недостаточной разработанностью условий и механизмов его применения в корпоративном образовании.

– **научно-практического характера:** между существующей в социально-экономической сфере потребности в высокой динамике изменений и не разработанностью образовательной технологии, реализующей закономерность о связи содержания программы корпоративного образования и формы его освоения.

Выявленные противоречия обусловили **проблему исследования:** каковы научные и инструментально-методические основания проектирования технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования?

Поиск путей оптимального решения поставленной проблемы обусловил тему научного исследования: «**Формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования**».

Область научного исследования охватывает следующие направления работы согласно паспорту научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования: п. 20 «Внутрикорпоративная подготовка кадров как форма дополнительного профессионального образования. Наставничество как форма дополнительного образования», п. 21 «Неформальное и информальное образование как способ профессионализации. Профессиональные сообщества», п. 25 «Формирование профессионального мировоззрения.

Профессиональное развитие и саморазвитие личности. Личностное развитие в профессиональном образовании».

**Объект исследования:** система корпоративного образования, ориентированная на непрерывное профессиональное развитие обучающихся.

**Предмет исследования:** технология формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

**Цель исследования:** теоретически обосновать, разработать системно-процессную технологию формирования профессиональной инициативности обучающихся и в ходе опытно-экспериментальной апробации определить ее эффективность в условиях корпоративного образования.

**Гипотеза исследования** состоит в предположении о том, что эффективность формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования будет достигнута, если:

- корпоративное образование будет представлено в широком смысле как стратегически значимый компонент системы непрерывного профессионального образования и в узком смысле как подсистема корпоративной системы управления персоналом, отвечающая за профессиональное развитие работников корпорации;
- профессиональная инициативность будет охарактеризована как профессионально важная форма активности обучающегося работника корпорации, являющегося активным субъектом деятельности и ответственных отношений с обществом;
- в качестве условий и механизма формирования профессиональной инициативности выступит системно-процессная технология корпоративного образования, включающая содержательно-процессуальный и инструментально-методический компоненты непрерывного профессионального развития взрослых обучающихся;
- в качестве интегрального показателя эффективности технологии формирования профессиональной инициативности выступит потенциал непрерывного профессионального развития обучающихся, включающий установочно-целевой, мотивационно-волевой и регулятивно-деятельностный компоненты, проявляющиеся в личностных установках, способах поиска решений при возникновении трудностей, инициации поиска решений по совершенствованию профессиональной деятельности и коммуникациях с коллегами.

**Задачи исследования**, отражающие этапы реализации цели в полном соответствии с гипотезой, объектом и предметом исследования:

1. Определить междисциплинарную структуру системы корпоративного образования, ориентированной на формирование профессиональной инициативности обучающихся работников корпорации.
2. Выявить сущность профессиональной инициативности обучающихся и подходы к формированию данного профессионально важного качества личности работников в условиях корпоративного образования.
3. На основе системно-процессного подхода разработать технологию

формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

4. Разработать механизм педагогического проектирования программ корпоративного образования и индивидуальных образовательных траекторий их освоения.

5. Экспериментально проверить и выявить эффективность разработанной системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

**Теоретико-методологические основы исследования** образованы системным (И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин); компетентностным (В.А. Болотов, А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя), деятельностным (Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, Ю.В. Громько, А.Н. Леонтьев) и антропологическим (Б.Г. Ананьев, Д.А. Леонтьев, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков) подходами.

В качестве теоретической основы использованы идеи, положения, закономерности и принципы:

- теории непрерывного профессионального образования (С.Я. Батышев, А.П. Владиславлев, А.М. Новиков, М.Р. Илакавичус, О.В. Ройтблат и др.) и корпоративного образования (В.В. Кузнецов, М.Н. Певзнер);

- андрагогического подхода (С.Г. Вершловский, В.В. Горшкова, М.Т. Громкова, С.И. Змеев, И.А. Колесникова, Э. Линдеман, М. Ноулз, В.Г. Онушкин, В.И. Подобед и др.) о неформальном образовании (Ф. Кумбс, М.А. Роджерс), о неинституциональных форматах корпоративного образования, направленных на развитие самостоятельности, ответственности и позиционности взрослых обучающихся (М.В. Кларин, Ю.Н. Кулюткин, Л.Г. Пак, Н.В. Соловова, Г.С. Сухобская и др.);

- процессного подхода, представленного концепциями управления бизнесом (Ф.А. Тейлор, А. Файоль) и образовательными процессами (Е.А. Ганаева, В.С. Лазарев, О.Г. Тавстуха, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова);

- задачно-ситуационного подхода к построению корпоративного образования на основе системы задач и ситуаций профессионального развития и саморазвития (В.В. Давыдов, И.А. Зимняя, Г.А. Игнатьева, А.А. Попов, И.Д. Проскурсовская и др.).

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы был использован комплекс **методов исследования**, включающий теоретические: анализ нормативно-методических документов, психолого-педагогической литературы; сравнительно-сопоставительный анализ, синтез, обобщение, систематизация, классификация, моделирование; эмпирические: анкетирование, беседа, наблюдение, тестирование, экспериментальная апробация (констатирующий, формирующий и контрольный этапы); статистические: непараметрические.

**Опытно-экспериментальная база исследования:** исследование проводилось на базе корпоративного учебного центра ГК «Ордер» и предприятий розничной торговли, осуществляющих деятельность под торговой маркой «Ордер», общую численность участников опытно-экспериментальной работы

составили 400 работников, включая также две учебные группы по направлению подготовки 38.02.04 коммерция по отраслям ГБПОУ «Нижегородский губернский колледж» и ГБПОУ «Нижегородский техникум городского хозяйства и предпринимательства» численностью более 50 студентов.

**Основные этапы исследования.** В работе обобщены результаты исследования, проведенного в четыре этапа с 2017 г. по 2023 г.

*Первый этап (2017 г. – 2018 г.) – аналитический.* Осуществлялся анализ нормативных документов, научной литературы, основных направлений развития неформального образования, корпоративного образования, изучался опыт обучения специалистов предприятий, обосновывалась актуальность, уточнялся понятийный аппарат исследования, формулировалась проблема, цель, гипотеза и задачи исследования, определялись его методологические и теоретические основы.

*Второй этап (2018 г. – 2019 г.) – проектировочный.* Определялся теоретический компонент разработки технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся на основе системно-процессного подхода, выявлялись и обосновывались условия и механизм ее реализации, выявлялось понятие «профессиональная инициативность обучающегося», осуществлялось методическое обеспечение формирования компонентов профессиональной инициативности и подбор диагностических инструментов.

*Третий этап (2019 г. – 2022 г.) – опытно-экспериментальный.* Осуществлялась опытно-экспериментальная работа по реализации разработанной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся, внедрялась методика оценки образовательных результатов корпоративного образования.

*Четвёртый этап (2022 г. – 2023 г.) – заключительно-обобщающий.* Фиксировались результаты сформированности профессиональной инициативности обучающихся в корпоративном образовании, выполнялась их статистическая обработка и сравнительный анализ, систематизация, обработка и оформление текста диссертации и автореферата.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что в нем:

- предложено теоретически обоснованное видение структуры корпоративного образования в качестве стратегически значимого компонента корпоративной системы управления персоналом, отвечающей за непрерывное профессиональное развитие работников корпорации;

- введено в научный оборот методологии и технологии профессионального образования понятие «профессиональная инициативность», обозначающее форму активности обучающегося в корпоративном образовании, обеспечивающую появление соответствующего профессионально важного качества личности работника корпорации;

- раскрыта суть системно-процессного подхода к организации процесса формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях



корпоративного образования, организационная модель которого является системой, включающей системообразующие факторы (цели, результаты деятельности); условия реализации; структурно-деятельностные компоненты и предполагает проектирование взаимосвязей как внутри подсистем, так и между ними;

- разработана системно-процессная технология корпоративного образования, демонстрирующая единство содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов процесса формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся;

- определена типология показателей оценки эффективности реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, включающая следующие группы показателей: установочно-целевую, мотивационно-волевую, регулятивно-деятельностную, соответствующие структурным компонентам диагностируемого качества личности работников корпорации.

**Теоретическая значимость исследования** заключается:

- в расширении понимания феномена «корпоративное образование», в широком смысле представляющего собой стратегически значимый компонент системы непрерывного профессионального образования, а в узком смысле выступающего в качестве подсистемы корпоративной системы управления персоналом, обеспечивающей создание системы условий для непрерывного профессионального развития работников корпорации;

- в развитии понимания системно-процессного подхода в методологии и технологии профессионального образования, обеспечивающего реализацию закономерности единства содержания корпоративного образования и ситуационно-позиционных форм его освоения обучающимися работниками корпорации;

- в дополнении теоретических представлений о способах реализации персонализированного подхода в системе непрерывного профессионального образования за счет введения представления об индивидуальной траектории личностно-профессионального развития работника корпорации и индивидуальном маршруте развития, связанного с освоением конкретной программы корпоративного обучения.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что:

- в образовательную практику среднего профессионального образования и практику внутрикорпоративного обучения внедрены программы корпоративного обучения, разработка и реализация которых осуществляется на основе системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся;

- разработаны методические рекомендации для преподавателей, тренинг-менеджеров, организующих корпоративное образование, по реализации педагогического управления процессом формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся;

– создано научно-методическое обеспечение внедрения условий и механизмов формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, включая макеты нормативных документов, фиксирующих образовательный заказ корпорации; систему мотивации работников корпорации к участию в обучающих программах; проектные форматы реализации индивидуальных траекторий корпоративного образования: «Коммуникации», «Инициативная группа», «Школа наставников», «Информационная среда»; систему программно-методического и информационного обеспечения формирования профессиональной инициативности у обучающихся работников корпорации и у студентов, обучающихся по идентичным направлениям профессиональной подготовки.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Понятие «корпоративное образование» определяется в широком смысле как стратегически значимая подсистема непрерывного профессионального образования, обеспечивающая качественное удовлетворение образовательных потребностей экономических субъектов в развитии своего кадрового потенциала и оперативного реагирования на динамику изменений, которые требуются предприятиям для достижения конкурентоспособной позиции на рынке. В узком смысле корпоративное образование рассматривается как компонент корпоративной системы управления персоналом, отвечающий за профессиональное развитие работников корпорации, включающий вход в виде точки образовательного заказа корпорации, основной процесс, обеспечиваемый программой корпоративного образования, выход, представленный результатами обучения, трансформирующимися через трудовую деятельность обучающегося работника в результаты корпорации-заказчика, а также коммуникации, являющиеся механизмом взаимодействия между точкой формирования образовательного заказа и обучающими, а также обучающими и обучающимися.

2. Профессиональная инициативность обучающегося представляет собой форму активности работника в корпоративном образовании, обеспечивающую появление у него соответствующего профессионально важного качества личности и состоящую из установочно-целевого, мотивационно-волевого и регулятивно-деятельностного компонентов, проявляющихся в личностных установках обучающегося, постоянстве инициатив вне зависимости от вида учебных и профессиональных задач, способе инициации поиска решений и коммуникаций с коллегами при затруднениях в выполнении функциональной деятельности.

Управление процессом формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования представляет собой целостный и непрерывный процесс деятельности по управлению персоналом, объединяющий соотнесение HR-стратегии корпорации с жизненным циклом работника. Данный цикл педагогического управления определяется повторяющейся совокупностью целенаправленных управленческих функций, обеспечивающих

достижение требуемого результата корпоративного образования.

3. Системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности обучающихся реализует и обеспечивает связь деятельностного содержания корпоративного образования, проектируемого как система образовательных ситуаций: «Проблема», «Организация», «Реализация», «Презентация», «Фиксация результатов», «Трансляция», каждая из которых включает три базовых компонента: установочно-целевой, мотивационно-волевой, регулятивно-деятельностный – идентично структуре профессиональной инициативности, и формы его освоения в виде ситуационно-позиционной модели обучения взрослых, реализуемой в логической последовательности: обнаружение проблемы в профессиональной деятельности обучающегося работника корпорации, нахождение способа ее решения и рефлексивно-нормативное закрепление найденного решения в виде образовательного результата – позиции, которую тот занимает по отношению к своей профессиональной деятельности и которая является внешним проявлением его профессиональной инициативности.

4. Регулятором реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся является программа корпоративного образования, которая обеспечивает нормирование установочно-целевого, мотивационно-волевого, регулятивно-деятельностного компонентов профессиональной инициативности, представляет собой совокупность документов, проектно-определяющих состав и структуру значимых компонентов образовательного процесса (целевого, содержательного, процессуального, результативно-диагностического, организационно-управленческого), является продуктом и результатом коллективной распределённой деятельности обучающихся и обучающихся и содержит набор вариантов построения индивидуальных траекторий корпоративного образования. В соответствии с методологией педагогического проектирования разработка и реализация программы корпоративного образования является имеющим сложную внутреннюю структуру управляемым процессом, нацеленным на решение задачи создания условий для непрерывного профессионального развития работников корпорации.

5. Потенциал развития инициативности обучающегося работника корпорации, являющийся интегративным показателем эффективности реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, определяется как способность и возможность его субъектов осуществлять изменения собственных личностных установок о необходимости инициативного поведения и постоянства проявлений инициативности вне зависимости от учебных или профессиональных задач, вести поиск решений при возникновении трудностей, включая инициацию поиска решений и коммуникации с коллегами, а также вносить предложения по направлениям стратегического развития корпорации. Данные

показатели типологизированы по группам: установочно-целевая, мотивационно-волевая, регулятивно-деятельностная, – соответствующим структурным компонентам профессиональной инициативности.

**Достоверность и обоснованность результатов исследования** обеспечивается теоретической обоснованностью разработки системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования, внедрением и апробацией разработанной технологии, механизмов и методики оценки потенциала непрерывного профессионального развития; репрезентативностью и статистической значимостью опытных данных экспериментальной апробации, сочетанием количественного и качественного анализа его результатов.

**Личное участие автора** состоит в анализе степени разработанности проблемы; в теоретическом обосновании методологических основ технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования на основе системно-процессного подхода; в разработке ее содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов и их апробации; в конструировании методики оценки профессиональной инициативности обучающегося; в анализе, статистической обработке и интерпретации результатов опытно-экспериментальной работы.

**Апробация и внедрение результатов.** Основные результаты исследования отражены в публикациях и обсуждались на заседании кафедры андрагогики и управления развитием ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина», представлялись на XIV Всероссийской научно-практической конференции молодых исследователей «Научное творчество молодежи как ресурс развития современного общества» (Мининский университет, Нижний Новгород, 23.04.2019), на X Международном форуме по педагогическому образованию IFTE – 2024 г. (31.05.2024).

Внедрено содержание корпоративного обучения при работе со студентами и преподавателями ГБПОУ «Нижегородский техникум городского хозяйства и предпринимательства» по направлению подготовки 38.02.04 коммерция по отраслям; при работе со специалистами в сфере обслуживания, в шести филиалах торгово-производственной корпорации «Ордер».

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, которые включают 9 параграфов, заключения, списка использованной литературы (222 наименования, в том числе 17 иностранных источников) и 5 приложений. Текст диссертации содержит 15 таблиц и 12 рисунков. По теме диссертации опубликовано 10 научных работ, общим объемом 13,25 п.л., в том числе 3,15 п.л. в рецензируемых научных журналах ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность проблемы и темы исследования, определены цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, методы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

**Первая глава** «*Теоретико-методологические основы исследования проблемы формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования*» представляет результаты теоретического анализа объекта научного исследования; раскрывает проблемные области и тенденции развития системы непрерывного профессионального образования в современных социально-экономических условиях и закономерности его развития; характеризует формирование профессиональной инициативности взрослых обучающихся как процесс и результат их непрерывного профессионального развития, осуществляемого в условиях корпоративного образования; включает характеристику комплекса подходов и принципов, применимых к формированию данного вида профессиональной активности работника корпорации.

Изучение корпоративного образования, ориентированного на непрерывное профессиональное развитие взрослых обучающихся, предполагало характеристику проблемных областей и тенденций развития системы непрерывного профессионального образования в современных социально-экономических условиях; построение структурной модели корпоративного образования и описание ее компонентов; вычленение актуальных моделей и типов корпоративного образования.

Рассмотренный в исторической ретроспективе феномен непрерывного профессионального образования мы определяем как процесс непрерывной профессиональной актуализации на разных этапах развития личности, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов, осуществляющийся через проектирование гибких образовательных траекторий с разными институциональными формами, для освоения функциональных компетенций.

На основании анализа исследований работ в области теории и методологии непрерывного профессионального образования в целом (С.Я. Батышев, Н.В. Кузьмина, А.М. Новиков) и корпоративного образования как его составляющей (В.В. Кузнецов, М.Н. Певзнер) были выделены два основания построения системы внутрикорпоративного образования: корпоративная культура как основа ценностных установок персонала корпорации и образовательный заказ корпорации как источник целеполагания в обучении. Определены элементы корпоративного образования и их взаимосвязи: точка формирования образовательного заказа как источник, который задает показатели результативности образования; образовательный заказ в виде совокупности целей, задач и образовательных результатов; коммуникации между точкой формирования образовательного заказа и обучающимися, а также обучающимися и обучающимися; обучающие – конкретные лица, корпоративные институции,

ответственные за результаты обучения; обучающиеся – индивиды или группы, принимающие знания, формирующие у себя навыки и умения, социальные связи и отношения; результаты обучения; функциональная деятельность обучающегося работника корпорации как механизм трансформации результатов обучения через его трудовую деятельность в результаты корпорации; результаты корпорации-заказчика в виде суммы запланированных и достигнутых в трудовой деятельности обучающихся функциональных показателей.

На основании изучения отечественных и зарубежных практик корпоративного образования был сделан вывод о том, что проектирование и реализация конкретных моделей корпоративного образования происходит во взаимопроникновении формального, неформального и информального типов образования, ориентируясь на построение образовательного пространства «самообучающейся организации» (Г.А. Игнатьева, П. Сенге, Г.П. Щедровицкий), и концепции «смешанного обучения» при организации обучающего взаимодействия.

Профессиональная инициативность, выступающая центральной категорией нашего исследования, рассмотрена с точки зрения взрослого человека, который выполняет определенные трудовые функции и при этом является обучающимся в корпоративном образовании, а также с учетом тенденций, актуализирующих роль формирования определенных личностных качеств, которые являются основой непрерывного профессионального развития работника и развития «человеческого капитала» корпорации. В рамках системно-функциональной модели А.И. Крупнова, а также концепции персональной инициативности М. Фриза и Д. Фея профессиональная инициативность определена как форма активности обучающегося в корпоративном образовании, обеспечивающая появление соответствующего профессионально важного качества личности и состоящая из установочно-целевого, мотивационно-волевого и регулятивно-деятельностного компонентов, проявляющихся на разных уровнях наполнения их содержания в личностных установках, постоянстве инициатив вне зависимости от вида учебных и профессиональных задач, инициации поиска решений и коммуникаций с коллегами при затруднениях в их решении.

Необходимость разрешения глобального противоречия между интересом корпорации-заказчика как основного благополучателя результатов корпоративного образования, который диктует главенство функционала работника, ориентируясь на профессиональные знания и навыки, формируемые на основе компетентностного подхода, и современным установками непрерывного профессионального образования, которые ставят на первое место человека и его развитие, акцентируя важность его индивидуальной субъектности в процессе собственного образования, потребовала применения комплексной методологии, включающей совокупность подходов: компетентностный, системный, деятельностный, ситуационный, андрагогический и антропологический подходы, а также системообразующие принципы: системной коммуникации, практической направленности, со-бытийной общности и преемственности.

**Во второй главе** *«Проектирование технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования»* дается характеристика особенностей процесса формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования в контексте сравнительно-сопоставительного анализа общенаучных понятий «формирование» и «развитие»; раскрывается специфика управления процессом формирования профессиональной инициативности обучающихся как вида педагогического управления в системе непрерывного профессионального образования; описывается системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования в единстве ее содержательно-процессуального и инструментально-методического компонентов.

В соответствии с положениями гуманистических и феноменологических теорий личности (Л.И. Божович, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, В.С. Мухина, К. Роджерс, В. Франкл, Э. Фромм), процесс формирования профессиональной инициативности понимается нами как начальный этап непрерывного профессионального развития личности в направлении, заданном актуальными потребностями индивида, общества, государства. Закрепление в структуре личности работника корпорации профессиональной инициативности происходит через процесс формирования профессиональной инициативности зависит от характеристик корпоративной образовательной среды (фактор среды), от характеристик учебно-профессиональной деятельности (фактор деятельности) и от степени осознания обучающимся уровня сформированности у него искомого качества (фактор рефлексии).

Управление процессом формирования профессиональной инициативности обучающихся рассмотрено на основе изучения научных работ в области управления развитием персонала (Р.А. Долженко, К.Е. Мариин, А. Файоль) и управления образовательными процессами (М.В. Кларин, П.И. Третьяков) как цикл педагогического управления внутри HR-цикла, целостный и непрерывный процесс, объединяющий создание и реализацию HR-стратегии предприятия (организации) с жизненным циклом работника.

На основе системно-процессного подхода технология формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования представлена как система, включающая: системообразующие факторы (цели, результаты деятельности); условия реализации; структурно-деятельностные компоненты, между которыми в логике процессного подхода выстроены взаимосвязи как внутри подсистем, так и между ними (см. рисунок 1).

Системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности определена как система образовательных ситуаций, способов, принципов, процедур и средств для осуществления шагов развития обучающихся работников корпорации в организационно-деятельностном пространстве модели корпоративного образования проектно-сетевое типа.

Организационно-деятельностное пространство корпоративного образования взрослых обучающихся

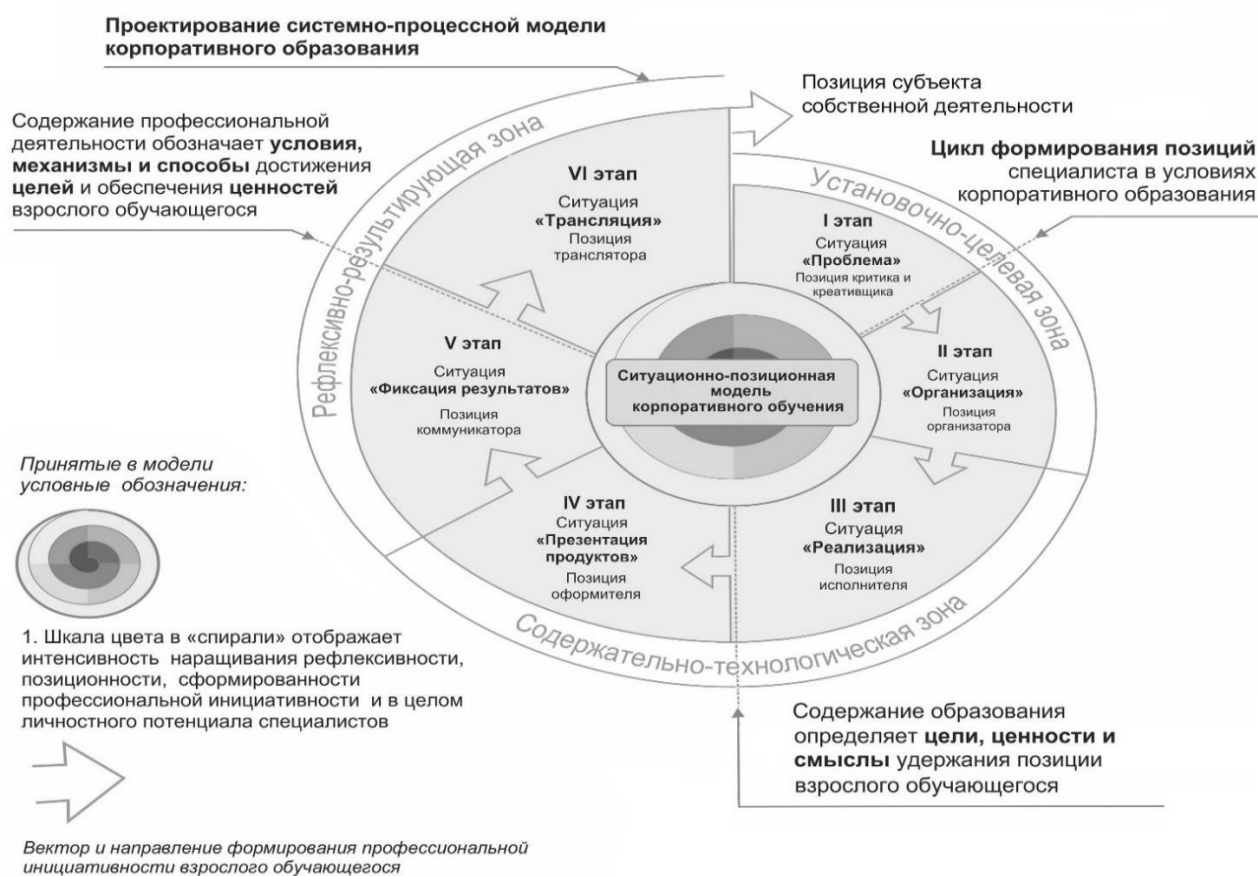


Рисунок 1 – Системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности в условиях корпоративного образования

Ее основными структурными элементами являются концептуальные основания; содержательная часть (общие и конкретные цели обучения и содержание учебного материала); процессуальная часть (организация образовательного процесса, методы и формы образовательной деятельности, методы и формы работы и механизмы по принятию управленческих решений). Процессуальная составляющая разработанной технологии представлена ситуационно-позиционной моделью корпоративного образования, включающей ситуацию «Проблема», ситуацию «Организация», ситуацию «Реализация», ситуацию «Презентация», ситуацию «Фиксация результатов», ситуацию «Трансляция», каждая из которых обнаруживает проблему в профессиональной деятельности обучающегося, находит способ ее решения в виде образовательного результата и заканчивается рефлексией, включая три базовых компонента: установочно-целевой, мотивационно-волевой, регулятивно-деятельностный.

Инструментально-методический компонент технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования раскрывается в исследовании в двух ключевых аспектах. Первый



аспект составляют программы корпоративного образования, являющиеся совокупностью документов, проектно-определяющих состав и структуру значимых компонентов образовательного процесса (целевого, содержательного, процессуального, результативно-диагностического, организационно-управленческого) и разрабатываемые в соответствии с методологией педагогического проектирования. Второй аспект представлен индивидуальной образовательной траекторией, которая, будучи инструментом реализации персонализированного подхода, приобретает характер индивидуальной траектории личностного и профессионального развития обучающегося работника корпорации и рассчитана на долгую перспективу его непрерывного профессионального развития, а путь освоения конкретной программы корпоративного обучения обозначается термином «индивидуальный маршрут развития».

**В третьей главе** *«Опытно-экспериментальное исследование эффективности реализации технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования»* представлены содержание и условия организации опытно-экспериментальной работы, направленной на выявление эффективности реализации разработанной системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся в условиях корпоративного образования; рассматриваются и интерпретируются полученные результаты, описывается ориентированная на непрерывное профессиональное развитие сотрудников система корпоративного образования, функционирующая на базе конкретной компании.

Опытно-экспериментальное исследование проводилось в период с 2021 по 2023 годы и включало этап предварительной диагностики, констатирующий этап, этап реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования (формирующий) и контрольный этап. Выбор базы проведения опытно-экспериментального исследования осуществлялся, исходя из следующих требований: эта социально-экономическая сфера должна обеспечивать массовый образовательный заказ системе корпоративного образования, иметь высокую динамику изменений, определяющих необходимость непрерывного профессионального развития работников.

Респондентами являются, во-первых, обучающиеся в системе корпоративного образования сотрудники комплекса предприятий розничной торговли, работающих под единой торговой маркой «Ордер» (г. Нижний Новгород, г. Кстово, г. Дзержинск, делающие максимальный вклад в достижение ее целей и являющиеся смыслообразующими, функциональными единицами данной компании, а также работники, составляющие вспомогательный персонал корпорации, и во-вторых, обучающиеся по направлению подготовки 38.02.04 коммерция по отраслям (менеджер по продажам) в ГБПОУ «Нижегородский техникум городского хозяйства и

предпринимательства» и ГБПОУ «Нижегородский губернский колледж». В состав контрольной группы вошли 227 человек: работники двух торговых центров, двух магазинов и одна группа студентов колледжа. Экспериментальная группа включает 230 человек: работники двух торговых центров, двух магазинов и одна группа студентов колледжа.

На предварительном диагностическом этапе с помощью метода контент-анализа стратегических документов и локальных нормативных актов, документов, системно регулирующих морально-этические нормы и ценности, составляющие корпоративную культуру, программ корпоративного образования универсального и узкопрофессионального назначения и основных профессиональных образовательных программ установлено, что при наличии декларируемой значимости профессиональной инициативности работников для выполнения стратегических целей корпорации наблюдается отсутствие задокументированных целей по формированию данного качества в процессе корпоративного образования, связи результатов обучения с мотивацией обучающегося как работника корпорации, методического обеспечения формирования профессиональной инициативности обучающихся на разных этапах непрерывного профессионального образования.

В рамках констатирующего этапа экспериментальной апробации оценивался уровень профессиональной инициативности обучающихся в корпоративном образовании по трем компонентам: установочно-целевому, мотивационно-волевому и регулятивно-деятельностному, в результате чего были установлены низкие значения по каждому компоненту как по результатам диагностических тестов, так и по статистическим данным оценочных листов. Таким образом, подтвержден вывод о недостаточности в системе корпоративного образования условий для формирования и развития профессиональной инициативности работников корпорации.

Реализация системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования производилась в несколько этапов: коррекция условий формирования профессиональной инициативности в рамках базы исследования, в ходе решения следующих задач: разработка и нормативное закрепление целей образовательного процесса, направленного на формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования (Положение о развитии и обучении персонала); установление связи результатов обучения с мотивацией обучающегося работника корпорации; разработка методического и информационного обеспечения формирования профессиональной инициативности обучающихся в рамках проектной инфраструктуры корпоративного образования (проекты «Коммуникации», «Инициативная группа», «Школа наставников», «Информационная среда»); организация и осуществление событий корпоративного образования в соответствии с логикой формирования профессиональной инициативности обучающихся.

На контрольном этапе опытно-экспериментального исследования осуществлялся анализ результатов применения разработанной системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования с применением факторного анализа и расчета критерия согласия Пирсона  $\chi^2$ . Результаты, полученные на контрольном этапе, представлены в диаграммах на рисунках 2, 3, 4. Результаты оценки уровней профессиональной инициативности обучающихся показывают, что в экспериментальной группе отмечен рост по всем показателям уровней профессиональной инициативности (см. рисунок 2).

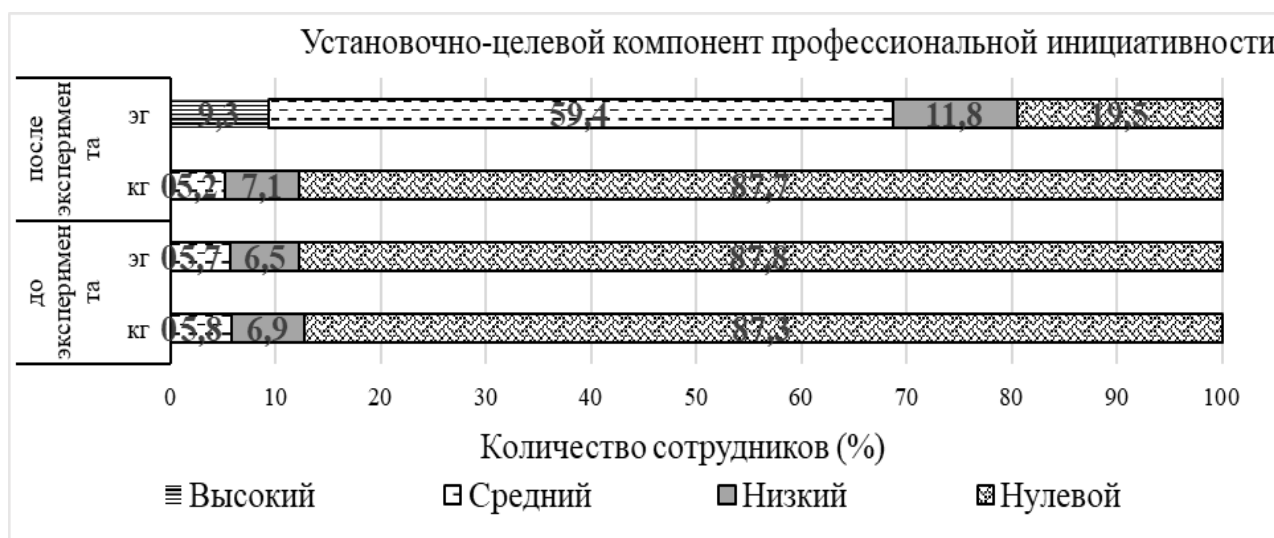


Рисунок 2 – Динамика уровней установочно-целевого компонента профессиональной инициативности обучающихся

В части установочно-целевого компонента в контрольной группе наблюдается незначительная динамика – менее 1 %. В экспериментальной группе на 9,3 % увеличилось количество респондентов в показателях высокого уровня профессиональной инициативности, на 53,7 % увеличилось количество респондентов со средним уровнем, на 5,3 % увеличилось количество респондентов с низким уровнем. Значительное изменение произошло в нулевом уровне установочно-целевого компонента, с 87,8 % показатели снизились до 19,5 %, то есть 68,3 % респондентов из нулевого уровня переместились в более высокие показатели установочно-целевого компонента профессиональной инициативности.

В части мотивационно-волевого компонента профессиональной инициативности в контрольной группе можно наблюдать незначительную динамику 1 – 2 %. В экспериментальной группе количество респондентов с высоким уровнем увеличилось на 1,3 %, у обучающихся со средним уровнем наблюдается заметная (в три раза) динамика увеличения количества респондентов на 40,2 %. Количество респондентов с низким уровнем сократилось на 30,7 %, а с нулевым уровнем – сократилось на 10,8 % (см. рисунок 3).

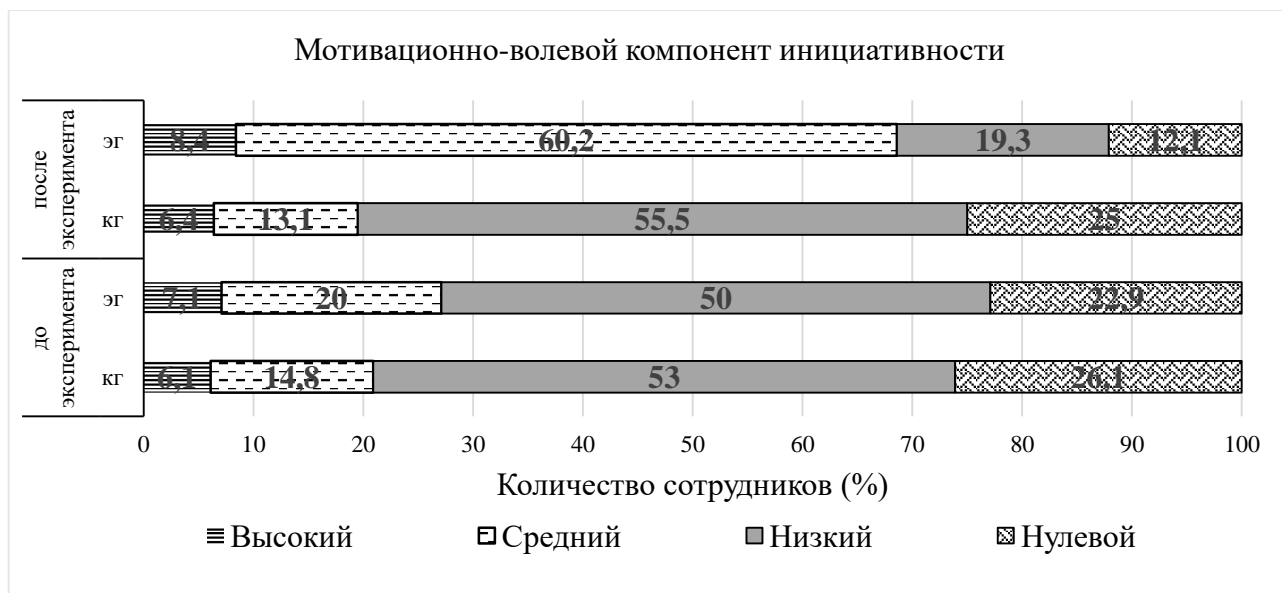


Рисунок 3 – Динамика уровней мотивационно-волевого компонента профессиональной инициативности обучающихся

В части регулятивно-деятельностного компонента профессиональной инициативности в контрольной группе динамика практически отсутствует. В экспериментальной группе количество респондентов с высоким уровнем увеличилось на 4,7 % (с 2,6 % до 7,3 %), на среднем – на 23,1 % (с 29,7 % до 52,8 %), с низким уровнем уменьшилось на 15,1 % т.е. от 52,6 % до 37,5 %, с нулевым – на 12,7 % (с 15,1 % до 2,4 %) (см. рисунок 4).

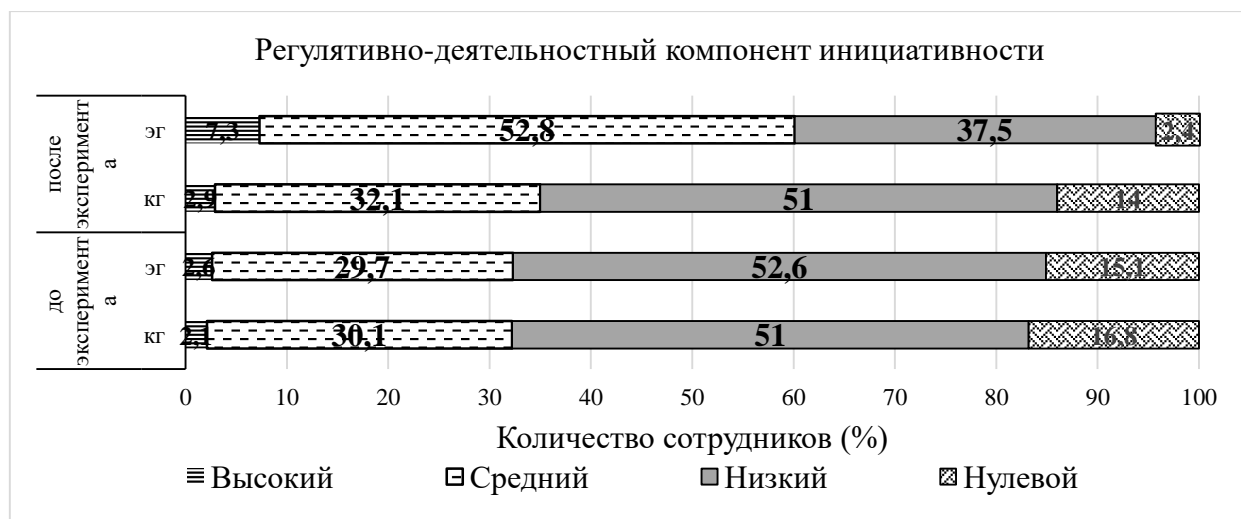


Рисунок 4 – Динамика уровней регулятивно-деятельностного компонента профессиональной инициативности обучающихся

Представленные результаты были подвергнуты анализу по критерию Пирсона. Применение критерия позволило сделать вывод, что с вероятностью 95 % можно утверждать, что между данными в контрольной и экспериментальной группах имеются различия в сторону увеличения показателей в экспериментальной группе. Таким образом, доказана эффективность влияния системно-процесс-

ной технологии на формирование профессиональной инициативности обучающихся в условиях корпоративного образования.

## **ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

В Заключении диссертации подведены итоги проведённого исследования и сформулированы основные выводы.

1. Корпоративное образование охарактеризовано как стратегически значимый компонент системы непрерывного профессионального образования, позволяющий максимально эффективно преодолевать недостатки традиционных систем базового и дополнительного профессионального образования в отношении качественного удовлетворения образовательных потребностей экономических субъектов в развитии своего кадрового потенциала и оперативного реагирования на динамику изменений. Разработана научно обоснованная структурная модель корпоративного образования, рассматриваемого и как часть подсистемы развития персонала, и как часть системы управления персоналом, основывающаяся на корпоративной культуре и стратегических целях корпорации.

2. Дана характеристика профессиональной инициативности как формы активности обучающихся в корпоративном образовании, обеспечивающей появление соответствующего профессионально важного качества личности работника корпорации и состоящей из установочно-целевого, мотивационно-волевого и регулятивно-деятельностного компонентов, проявляющихся в личностных установках обучающегося, постоянстве инициатив вне зависимости от вида учебных и профессиональных задач, инициации поиска решений и коммуникаций с коллегами при затруднениях в выполнении функциональной деятельности.

3. Описана системно-процессная технология формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся в условиях корпоративного образования, включающая содержательно-процессуальный аспект, воплощенный в программе корпоративного образования, и инструментально-методический аспект, представленный процедурой педагогического проектирования программ корпоративного обучения через построение индивидуальной образовательной траектории взрослого обучающегося.

4. Механизмом реализации системно-процессной технологии формирования профессиональной инициативности взрослых обучающихся является программа корпоративного образования, представляющая собой совокупность документов, проектно-определяющих состав и структуру значимых компонентов образовательного процесса, систему программно-методического и информационного обеспечения формирования профессиональной инициативности работников корпорации.

5. В ходе экспериментальной апробации выявлен потенциал развития,

включающий три компонента профессиональной инициативности обучающихся: установочно-целевой, мотивационно-волевой и регулятивно-деятельностный. Значимые положительные изменения в уровнях сформированности профессиональной инициативности у респондентов экспериментальной группы позволяют считать гипотезу исследования подтверждённой, а задачи решёнными.

**Перспективные направления научного исследования.** Проведенное исследование не претендует на исчерпывающее раскрытие проблемы формирования профессиональной инициативности обучающегося в условиях корпоративного образования. В перспективе исследование по данной тематике будет ориентировано на теоретико-методологическое обоснование и построение концептуальной модели пространства корпоративного образования в векторе непрерывного профессионального развития работника от стадии профессионального самоопределения до стадии профессиональной зрелости и, наконец, выхода из профессии.

**Основное содержание и результаты исследования отражены  
в следующих публикациях автора:**

*Статьи в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:*

1. Малыгин, Д.В. Проектная деятельность в развитии инициативы трудового коллектива / Д.В. Малыгин // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72-1. – С. 194-196. (0,2 п.л.)
2. Малыгин, Д.В. Педагогическая деятельность по развитию инициативы в трудовом коллективе в системе управления персоналом / Д.В. Малыгин // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2021. – № 2(56). – С. 239-246. – DOI 10.46845/2071-5331-2021-2-56-239-247. (0,5 п.л.)
3. Малыгин, Д.В. Трансформация педагогических условий в факторы развития инициативы в трудовом коллективе / Д.В. Малыгин // Вестник Мининского университета. – 2021. – Т. 9, № 1(34). – С. 8. – DOI 10.26795/2307-1281-2021-9-1-8. (1,1 п.л.)
4. Малыгин, Д.В. Потенциал компетентностного подхода в формировании инициативности сотрудников трудового коллектива / Д.В. Малыгин // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75-2. – С. 216-219. (0,25 п.л.)
5. Малыгин, Д.В. Педагогические условия развития инициативности сотрудников трудового коллектива в процессе внутрикорпоративной подготовки кадров / Д.В. Малыгин, Т.Г. Мухина, // Вестник Нижегородского университета

им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2023. – № 3(71). – С. 212-218. – DOI 10.52452/18115942\_2023\_3\_113. (0,4 п.л.)

6. Малыгин, Д.В. Профессиональная инициативность обучающихся в условиях внутрикорпоративного обучения / Д.В. Малыгин // Бизнес. Образование. Право. – 2023. – № 4(65). – С. 398-402. – DOI 10.25683/VOLBI.2023.65.822. (0,3 п.л.)

7. Малыгин, Д.В. Образовательный заказ как мотив формирования профессиональной инициативности специалистов в условиях корпоративного образования / Д.В. Малыгин // Вестник Костромского университета. – 2024. – № 4 (Т.30). – С. 47-62. (0,4 п.л.)

***Монографии и учебные пособия:***

8. Малыгин, Д.В. Развитие инициативности у членов трудового коллектива в условиях внутрикорпоративной подготовки / **Д.В. Малыгин**, Т.Г. Мухина, – Новосибирск: Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2023. – 139 с. – ISBN 978-5-6049832-1-8. (8,7 п.л./4,35 п.л.)

9. Малыгин, Д.В. Проектирование корпоративного обучения с использованием модели П. Херси – К. Бланшара. Современные направления развития педагогики и образования: вызовы и тенденции XXI века: монография / Д.Ю. Бобшко, А.С. Васильева, А.Г. Давыдовский, **Д.В. Малыгин**, Г.А. Игнатьева [и др.]. – Самара: НИЦ «ПНК», 2024. – 159 с. – ISBN 978-5-6051946-9-9 (9,9 п.л./0,5 п.л.)

***Научные статьи, материалы научно-практических конференций:***

10. Малыгин, Д.В. Проектная технология как средство достижения целей в образовательном пространстве / **Д.В. Малыгин** // Научное творчество молодежи как ресурс развития современного общества: сборник статей по материалам XIV Всероссийской научно-практической конференции молодых исследователей (Нижний Новгород, 23 апреля 2019 г.). – Нижний Новгород: Мининский университет, 2019. – С. 136-141. (0,4 п.л.)