достижении цел, работая над проектом, способствует повышению учебной мотивации школьников и, соответственно, это путь к повышению успеваемости.

При реализации проекта учащимся приходится изучать не только научную литературу, но и доказывать или опровергать гипотезы, проводить эксперименты, соцопросы, анализировать их результаты, делать выводы, обосновывать свою точку зрения и публично защищать свои проекты. Таким образом, основной упор сделан на мыслительную деятельность, а по словам французского философа Мишеля де Монтеня «Мозг, хорошо устроенный, стоит больше чем мозг, хорошо наполненный».

Одним из важнейших средств формирования экологической культуры является краеведение. Работа в этом направлении позволяет воспитывать гражданина и патриота на конкретных примерах, приобщать ребят к культурному наследию страны и "малой родины" и огромной страны. В проектных работах по краеведению ребята имеют возможность обратить свой взгляд в прошлое, - это помогает осознанию своих корней, укрепляет связь поколений, учит любить, уважать свой народ, землю, край, Родину. Все это способствует формированию гражданской идентификации.

Работая над темой краеведческого проекта, учащиеся совершают экскурсии в музеи и выставочные залы, встречаются с интересными людьми, с научными сотрудниками, творческой интеллигенцией. Иногда, для реализации проекта, необходимо подняться на монастырскую колокольню и создать проект «Малиновый звон». Иногда надо просто вопросительно прочитать название городской улицы «Шама». «Кто это Шама? или Что это Шама?» Изучение истории города, это, прежде всего, история людей. Встречи, беседы, интервью, и учащиеся смогли реализовать социальный проект «Человек дела. Алексей Шам». Краеведческое направление предполагает изучение трудовой жизни, истории, литературы и культуры быта населения. Старый дом с наличниками тоже может стать объектом для изучения истории родного города (проект «Последний из деревянных»). Академик Д.С.Лихачев говорил о значении краеведения в воспитании гражданина страны: «Чувство Родины нужно заботливо взращивать, прививать духовную оседлость и если не будет корней в родной местности – будет много людей, похожих на иссушенное растение перекати-поле».

Справившись с такой серьезной работой, как проект, подростки приобретают большой жизненный опыт. Они сами видят свои достижения, почувствуют свою компетентность. Это мотивирует обучающихся двигаться дальше в своем развитии. Все это также позволяет подростку задуматься над выбором своей профессии. Школьный проект – своеобразная модель жизни. Научившись проходить весь путь от осознания проблемы до самостоятельно найденного способа ее решения и воплощения, подростки получают важнейшие навыки не только для успешной учебы, но и для успешной жизни.

Таким образом, большинство тем школьных проектов – проекция смысложизненных ориентаций подростков, вектор их личностного развития и виртуальный мостик к выбору своей будущей профессиональной деятельности.

Стебеньева Т.В., Лазарева Л.Ю., Ларина Т.С.

Инструментарий оценки эффективности обучения и повышения квалификации специалистов в системе бизнес-образования

*АНО ДПО Институт международных стандартов учета и управления
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/sr-10-06-2018-23

idsp: 000001:sr-10-06-2018-23

Аннотация

В условиях стремительного развития экономики знаний формирование интеллектуального капитала приобретает все большую значимость в конкурентной

борьбе предприятий на внутренних и внешних рынках. Не случайно руководители многих предприятий в последние 10-15 лет стали уделять повышенное внимание обучению и повышению квалификации своих сотрудников независимо от занимаемых ими должностей и профессионального уровня подготовки. Вместе с тем современная практика показывает, что только 15-20% выпускников высших образовательных заведений находят работу по своей специальности [3]. В такой ситуации существенно возрастает роль организации и эффективного функционирования систем бизнес-образования, основное предназначение которых заключается в проведении обучения и повышения квалификации сотрудников в интересах конкретных предприятий. Как известно, любое обучение связано с определенными затратами на его проведение, поэтому вполне естественной выглядит заинтересованность руководства предприятий в повышении его эффективности в части обучения и повышения квалификации своих сотрудников. В данной статье будут представлены некоторые подходы, позволяющие обосновать необходимость оценки эффективности обучения в системе бизнес-образования, а также выполнен сравнительный анализ наиболее известных моделей и инструментария, используемых для достижения этих целей.

Ключевые слова: система бизнес-образования, обучение, оценка эффективности, модели, инструментарий.

Abstract

In the conditions of the rapid development of the knowledge economy, the formation of intellectual capital is becoming increasingly important in the competitive struggle of enterprises in domestic and foreign markets. It is no coincidence that the leaders of many enterprises in the last 10-15 years began to pay special attention to training and improving the skills of their employees, regardless of their positions and professional level of training. At the same time, modern practice shows that only 15-20% of graduates of higher educational institutions find work in their specialty [3]. In such a situation, the role of the organization and effective functioning of business education systems, whose main purpose is to conduct training and improve the skills of employees in the interests of specific enterprises, significantly increases. As you know, any training is associated with certain costs for conducting it, so it is quite natural that the management of enterprises is interested in increasing its efficiency in terms of training and improving the qualifications of its employees. In this article, some approaches will be presented that will justify the need to evaluate the effectiveness of training in the system of business education, and a comparative analysis of the most well-known models and tools used to achieve these goals.

Keywords: system of business education, training, performance evaluation, models, tools.

Введение

К вопросам оценки эффективности обучения в рамках разного рода программ системы бизнес-образования уже достаточно длительное время привлечено внимание со стороны всех заинтересованных участников этого процесса [1, 2]. Так, частным предпринимателям и руководителям производственных предприятий, которые расходуют финансовые средства на обучение и повышение квалификации своих сотрудников, начиная от менеджеров всех уровней управления и заканчивая специалистами рабочих специальностей, важно осознать возможности получения определенных выгод, а также получить их примерную оценку в стоимостном измерении для последующего сопоставления затрат на обучение персонала с полученными результатами. Для обучаемых сотрудников важными аспектами обучения становятся его добровольность, наличие мотивации к повышению своей профессиональной квалификации и возможность использования усвоенных знаний на практике. Поэтому сама оценка эффективности обучения персонала зависит, прежде всего, от отношения специалистов и экспертов-

практиков к совокупности указанных оценочных характеристик. Наконец, для бизнес-школ и других образовательных учреждений, функционирующих на рынке бизнес-образования, оценивание эффективности обучения важно с позиций определения соответствия программ обучения требованиям рынка труда и удовлетворения его запросов на подготовку квалифицированных специалистов определенного спектра специальностей. Кроме того, все структуры проводящие обучение специалистов по программам бизнес-образования, заинтересованы в наиболее полном удовлетворении потребностей обучаемых и предвосхищении их ожиданий от результатов обучения [5].

В современном сообществе профессиональных педагогов известно достаточно много методологических обоснований использования различного инструментария для получения оценок эффективности обучения. Однако, в этой сфере на данный момент остаются вопросы, требующие своего решения. Прежде всего, не получил своего решения вопрос объективности отражения качества обучения через показатель удовлетворенности специалистов, прошедших обучение. Также требует своего решения вопрос, необходима ли разработка единого универсального подхода и инструментария к оценке всех программ обучения или целесообразно разрабатывать свой подход и инструментарий для каждой программы. Практика показывает, что большинство специалистов склоняется ко второму мнению, что, в целом, соответствует наличию большого разнообразия программ обучения и уровней квалификации специалистов, для которых разработка универсального подхода и инструментария оценки представляется весьма затруднительной [7]. До настоящего времени ведется поиск подходов для определения влияния обучения персонала на показатели производственной деятельности предприятий, а также выбор методов для его оценки.

Основная часть

1. Обоснование необходимости оценки эффективности обучения

В 2014-2015 годах компанией McKinsey был проведен опрос свыше 1500 компаний во всем мире с целью определения объемов инвестиционных вложений в обучение своих сотрудников по программам бизнес-образования, планирования его увеличения или сокращения, а также оценки эффективности обучения, исходя из выявления его влияния на улучшение показателей производственной деятельности компании. Полученные результаты показали наличие противоположных мнений руководства большей части компаний в части оценивания ими эффективности обучения сотрудников и определения его влияния на улучшение показателей их производственной деятельности. Они выразились в том, что при стремлении руководства многих компаний в будущем повысить затраты на обучение своих сотрудников, среди руководителей компаний преобладает убеждение, что оно не в полной мере соответствует стратегическим планам их развития и оказывает влияние на достижение компаниями стратегических целей своей деятельности. В обобщенном виде результаты опроса приведены в таблице 1 [12].

Таблица 1.

Результаты опроса руководителей компаний

Текущий объем инвестиционных вложений	Планируемое увеличение объема инвестиций	Оценка эффективности обучения
4% от оплаты труда сотрудников	60% компаний намерены увеличить объемы инвестиций	57% руководителей считают, что обучение сотрудников способствует достижению стратегических целей
34 часа на 1-го сотрудника в год	66% компаний намерены увеличить число часов обучения	52% руководителей считают, что обучение сотрудников создает возможности для достижения стратегических целей

Эффективность обучение персонала отечественных частных и государственных промышленных предприятий в настоящее время оценивается на основе двух подходов, а именно: оценки эффективности непосредственно самого обучения и оценки эффективности его результатов с позиций руководства предприятий и самих специалистов, прошедших обучение [8]. Но при этом основные вопросы оценки эффективности обучения пока не решены. Действительно, как руководители предприятий, так и руководство бизнес-школ и других образовательных учреждений, находятся в поиске эффективного влияния обучения персонала на достижение приоритетных целей своего стратегического развития. Кроме того, руководство бизнес-школ заинтересовано в поиске путей использования результатов обучения и взаимодействия с предприятиями для совершенствования системы бизнес-образования и ее соответствия быстро меняющимся требованиям современного рынка труда.

Практика последних лет свидетельствует об изменении отношения руководства предприятий к необходимости обучения и повышения квалификации персонала. Если раньше обучение использовалось, главным образом, для повышения профессиональных компетенций персонала, то сегодня его все чаще применяют для привлечения квалифицированных специалистов. Для специалистов нового поколения значение этого обстоятельства будет ежегодно нарастать, поскольку со временем будет существенно повышаться важность:

- расширения профессиональных компетенций и индивидуальной направленности обучения согласно планам карьерного роста специалистов;
- обучения персонала профессиональным компетенциям, охватывающих несколько близких сфер знаний и используемых предприятиями бизнес-моделей организации производства;
- обучения на опыте других сотрудников (имеется в виду возрождение наставничества и системы профессионального обучения и переподготовки кадров на предприятиях).

Указанные обстоятельства требуют своего учета при выборе целей оценки эффективности обучения персонала в рамках систем бизнес-образования. Для получения ожидаемого эффекта от обучения, следует переориентировать всю цепочку целевых компонент системы обучения на его достижение, а именно:

- увязать цели обучения с показателями стратегического развития предприятия с детализацией до отдельных подразделений;
- определение целевых групп обучаемых специалистов по численности и уровням профессиональной квалификации;
- определение контента программ обучения, начиная от количества часов и заканчивая новыми знаниями и практическими навыками, которыми должен владеть специалист по окончании своего обучения;
- определение профессорско-преподавательского состава, экспертов-практиков и специалистов-наставников для обучения персонала;
- определение форм и методов проведения обучения;
- создание условий на производстве для применения специалистами, прошедшими обучение, полученных ими новых знаний и практических навыков [9].

В международных организациях по аккредитации систем бизнес-образования принято оценивать эффективность не отдельных результатов, а всей системы обучения. Для этого достаточно часто применяется простая модель *Efficacy of Learning*, разработанная в компании Pearson [4]. Эта модель включает в себя ряд критериев, каждый из которых оценивается системой показателей на основании оценок специалистов или экспертов в части соответствия и/или несоответствия требованиям стандартов, если таковые присутствуют в составе показателей оценки, а также соответствия и/или

несоответствия ожидаемому значению или состоянию показателя. В качестве критериев в этой модели обычно используют: характеристики программ обучения (1), уровень их реализации (2), оценочные характеристики эффективности программ обучения (3) и используемые для обучения ресурсы (4). Для оценки критериев могут использоваться следующие группы показателей, соответственно по указанным выше критериям:

1) соответствие целям обучения, соотношение цена-качество, функциональные характеристики программы, и др.;

2) выполнение учебно-методических планов обучения по программе, управляемость обучением, мониторинг усвоения знаний обучаемыми, формирование отчетов и др.;

3) полнота оценочных характеристик программ обучения, их качество, возможность их использования для совершенствования программ обучения и др.;

4) ресурсы бизнес-школ и других образовательных учреждений, ресурсы предприятий-заказчиков, ресурсы частных предпринимателей и др.

По результатам оценки формируется таблица, в которой каждый показатель той или иной характеристики каждого критерия выделяется определенным цветом. Например, зеленый цвет означает полное соответствие показателя требованиям стандартов или его ожидаемому значению; красный цвет, наоборот, означает полное несоответствие показателя требованиям стандартов или его ожидаемому значению; а желтый цвет с оттенками зеленого или красного цветом означает частичное несоответствие с определенным уровнем – большего соответствия при преобладании желто-зеленого оттенка и меньшего соответствия при преобладании желто-красного оттенка.

Достоинствами данной модели являются ее простота и наглядность, а в качестве недостатков следует указать преобладание качественных экспертных оценок, что значительно затрудняет получение итоговой оценки обучения в системе бизнес-образования и существенно влияет на ее точность. В следующем разделе будут кратко проанализированы другие известные модели оценки эффективности обучения квалифицированных специалистов и применяемый для этого инструментарий.

2. Сравнительный анализ наиболее известных моделей и инструментария оценки эффективности обучения

Несмотря на наличие достаточно большого числа методологических обоснований использования различного инструментария для получения оценок эффективности обучения во всем мире, для этого используется ограниченное число наиболее известных моделей, таких как: модели Киркпатрика/Филипса [11, 13], модель ROI, модель человеческого капитала. В таблице 2 приведен краткий сравнительный анализ этих моделей по их описанию, составу параметров для оценки эффективности обучения, примерным показателям оценивания.

Одной из самых распространённых моделей оценки эффективности обучения всеми признана модель Киркпатрика/Филлипса. Согласно этой модели эффективность обучения оценивается на 4-х уровнях, однако значение, которое придают этим уровням все участники процесса обучения, существенно различается. Сущность каждого уровня кратко описана ниже.

Таблица 2.
Сравнительный анализ наиболее известных моделей
оценки эффективности обучения

Модели	Основы модели	Критерии оценки	Показатели оценивания
Киркпатрика/ Филлипса	Основана на измерении 4-х уровней: реакция, научение, поведение, результаты.	Реакция (удовлетворение обучением).	Оценка эффекта от обучения.
	Оценка осуществляется последовательно по уровням: от 1-го ко 2-му;	Научение (качество усвоения знаний). Поведение (применение знаний на практике). Результаты (влияние на	Оценка качества усвоения знаний. Соответствие знаний профессиональным компетенциям, их

	от 2-го к 3-му т.д.	показатели деятельности предприятия).	актуальность. Оценка сокращения затрат, повышения производительности труда, роста объемов продукции и ее качества после обучения.
Определения окупаемости инвестиций, ROI	Основана на сравнении доходов от обучения с инвестициями на обучение персонала	Доходы. Инвестиционные затраты.	Материальные и нематериальные выгоды. Объем инвестиционных затрат.
Формирования человеческого капитала	Основана на измерении производительности путем сопоставления существующих и получения новых знаний после обучения	Оценка выполнения бизнес-процессов, финансовых операций, работы персонала. Оценка новых знаний для их эффективного выполнения.	Повышение эффективности бизнес-процессов (в %). Повышение эффективности финансовых операций (в %). Повышение эффективности работы персонала (в %).

1. Реакция – ориентирована на позитивное восприятие обучаемыми процесса обучения.

2. Научение – устанавливает уровень усвоения знаний обучаемыми в ходе обучения.

3. Поведение – выявляет возможность практического применения обучаемыми знаний, полученных ими в процессе обучения.

4. Результаты – выявляет степень влияния обучения персонала на достижение предприятием целевых результатов его деятельности.

В 2016 году Международной Ассоциацией по развитию талантов (ATD) было проведено дополнительное исследование, направленное на выявление взаимосвязи и значимости указанных уровней модели между собой и для разных групп участников процесса обучения. Оно показало, что первый и второй уровни оценки, которые традиционно значимы для деятельности бизнес-школ и других образовательных учреждений, для предприятий-заказчиков обучения оказались менее важными. Наибольшее значение предприятия-заказчики обучения придают третьему и четвертому уровням, которые определяют степень влияния обучения на результаты их производственной деятельности [4].

Результаты этого исследования выявили сильную положительную корреляцию между первым и вторым уровнями. Другими словами, если обучаемый специалист удовлетворен программой обучения, то с высокой долей вероятности можно утверждать, что и уровень усвоения им знаний и умений будет высоким. Для характеристики этой взаимосвязи используются метрики результативности, которые отражают уровень приносимой ценности.

Аналогичная положительная корреляция имела место между третьим и четвертым уровнями. Для ее характеристики используются потребительские метрики, которые оценивают затраты на обучение и обосновывают повышение степени влияния обучения на результаты производственной деятельности предприятия по мере роста практического применения знаний. Естественно, что предприятия-заказчики заинтересованы в оценке эффективности обучения, прежде всего, на третьем и четвертом уровнях.

Однако в ходе проведения исследования такого рода корреляция между вторым и третьим уровнями не была выявлена. Это значит, что не всегда за получением новых знаний следует расширение их практического применения. Следовательно, переориентация целевой оценки эффективности обучения бизнес-школ и других образовательных учреждений с первого и второго на третий и четвертый уровни, то есть с метрик результативности на потребительские метрики, необходима для создания баланса интересов всех участников процесса обучения. Это позволит повысить эффективность

обучения за счет замены его традиционной модели на модель обучения через партнёрство с предприятиями-заказчиками. Действительно, поскольку в традиционной модели главным ориентиром является реализация программ обучения, а их сопровождению не уделяется должного внимания, то формирование новых знаний устойчиво не более чем у 15% специалистов. В модели партнёрства бизнес-школ с предприятиями-заказчиками основное внимание сосредоточено на сопровождении программ обучения. Практика показывает, что при использовании этой модели обучения формирование новых знаний устойчиво почти у 85% специалистов [8]. На этом основании можно сделать вывод о том, что обучение персонала с использованием модели партнёрства намного эффективней его обучения по традиционной модели.

Несмотря на схожесть моделей Д. Кирпатрика и Д. Филлипса они предлагают разные итоговые (интегральные) показатели оценки эффективности обучения.

Модель Д. Филлипса предполагает, что эффективность обучения должна иметь интегральную оценку [13]. Условная схема этой модели показана на рисунке.

Рисунок. Модель Д. Филлипса.

Новизна модели Д. Филлипса заключается во введении пятого уровня для оценки эффективности обучения и соответствующего ему показателя – ROI (return on investment) – отдачи от инвестиций в обучение. Показатель ROI определяется как отношение суммы потенциальных выгод от обучения в стоимостном выражении, ко всем затратам (инвестициям) на обучение персонала в стоимостном выражении. Вместе с тем, расчёт этого показателя достаточно сложен, а сам показатель дает во многом субъективные оценки. Поэтому его расчёт не несет существенной ценности. Основным аргумент против показателя ROI – отсутствие возможности определить влияние обучения на отдельные показатели деятельности предприятия, например, рост продаж, повышение производительности труда и др. Для расчета показателя используются стандартные формулы:

$$ROI = [(Потенциальная выгода - Стоимость обучения) : Стоимость обучения] \times 100\%;$$

$$ROI = [(Потенциальные результаты - Стоимость обучения) : Стоимость обучения] \times 100\%.$$

Если $ROI > 1$, то есть, результат превышает расходы, то можно говорить об эффективности обучения персонала. Если $ROI < 1$, то есть, стоимость обучения превысила полученные результаты, то это означает, что обучения персонала было неэффективным [5].

В противоположность показателю ROI Д. Кирпатрик вводит показатель ROE (return on expectations) – отдача на ожидания, который предполагает не только удовлетворение ожиданий всех участников процесса обучения на всех уровнях оценки его эффективности, но и достижение результатов, превышающих эти ожидания [11]. Только

ставя своей целью превышение ожидаемых результатов на каждом уровне можно создавать новую ценность в программах обучения.

Очевидно, что исследование проблем оценки эффективности обучения в системе бизнес-образования будут активно продолжаться, поскольку в современной экономике интеллектуальный капитал становится все более значимой составляющей производственной сферы. В связи с этим следует ожидать как появления новых моделей и разработки нового инструментария, так и совершенствования и дальнейшего развития уже существующих моделей и обоснования использования существующего инструментария для получения оценок эффективности обучения всеми заинтересованными сторонами этого процесса.

Заключение

Полученные в ходе проведенных исследований результаты позволяют сформулировать следующие выводы:

1. Вопросы оценивания эффективности обучения в рамках разного рода программ системы бизнес-образования длительное время привлекают внимание со стороны всех заинтересованных участников этого процесса. Однако до настоящего времени в этой сфере остаются сложные вопросы, однозначного решения которых пока еще не найдено.

2. Необходимость проведения обучения сотрудников предприятий подтверждается результатами исследования, проведенного специалистами компании McKinsey в 2014-2015 годах. Они показали наличие противоположных мнений руководства большей части компаний в части оценивания ими эффективности обучения сотрудников и определения его влияния на улучшение показателей их производственной деятельности, а также расхождение целевых установок на проведение обучения между предприятиями-заказчиками и бизнес-школами.

3. Кратко освещена методология компании Pearson, используемая для оценки эффективности систем обучения в международных организациях по аккредитации систем бизнес-образования. Показано, что это одна из простых моделей, которая может использоваться для получения оценки эффективности обучения.

4. Проведен сравнительный анализ самых известных из числа наиболее сложных моделей, инструментарий которых в настоящее время достаточно активно применяется для многоуровневой оценки эффективности обучения. Приведено описание модели Киркпатрика/Филлипса и результаты исследования корреляции между ее уровнями, выполненного в 2016 году Международной Ассоциацией по развитию талантов.

5. По результатам исследования ATD сделан вывод о целесообразности перехода от традиционной модели обучения персонала на модель обучения через партнёрство с предприятиями-заказчиками, которая позволяет намного эффективней формировать устойчивые знания у обучаемых.

6. В настоящее время происходит активное развитие моделей Д. Киркпатрика и Д. Филлипса, а также предлагаемого ими инструментария для оценки эффективности обучения. Его результатом стало, с одной стороны, создание обобщенной модели, а с другой стороны – введение дополнительных показателей ROE и ROI соответственно, для расчета интегральных показателей оценки эффективности обучения.

Благодарности

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект №16-06-00002 «Методология развития рынка бизнес-образования в России: инновационные формы, модели, инструментарий и технологии».

1. Анисимова С.В. Бизнес-школа как предпринимательская структура в системе профессионального образования России // Проблемы экономики и юридической практики. – 2017. – №2. – С. 22-25.

2. Анисимова С.В. Особенности структуры и регулирования рынка бизнес-образования // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 1-1. – С. 249-254.
3. Лосева О. Бизнес-образование в России [Электронный ресурс]. URL – <http://btimes.ru/education/biznes-obrazovanie-v-rossii> (дата обращения: 27.05. 2018).
4. Оценка эффективности обучения: что ожидают стейкхолдеры и как эти ожидания совместить? / EduTech, №2, 2016 [Электронный ресурс]. URL – http://iem.tsu.ru/sites/default/files/news_files/edutech_no2_2016.pdf (дата обращения: 07.06.2018).
5. Пеша А.В., Коропец О.А. Анализ релевантности существующих моделей оценки эффективности корпоративного обучения и развития персонала // Современное образование. – 2017. – №3. – С. 83-95. DOI: 10.25136/2409-8736.2017.3.24000.
6. Рынок MBA и бизнес-образования России 2017. – М.: РБК, 2017. – 84 с.
7. Стебеньева Т.В., Худолей Г.С., Лазарева Л.Ю. Тенденции развития рынка бизнес-образования в России. // Современные гуманитарные исследования. – 2016. – № 2. – С. 142-146.
8. Худолей Г.С., Стебеньева Т.В., Ларин С.Н. Экономическая сущность «бизнес-образования» применительно к российским рыночным условиям. // Международный научно-исследовательский журнал [Электронный ресурс]. URL – <http://research-journal.org>. 2016. – №4(46). Часть 3. С.107-110.
9. Чигиринская Н.В. Особенности развития современного бизнес-образования в России // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4.
10. Чуланова О.Л., Тимченко Я.А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №1 (2016). URL - <http://naukovedenie.ru/PDF/13EVN116.pdf> (доступ свободный). DOI: 10.15862/13EVN116.
11. Kirkpatrick D. L. (1998). Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
12. Learning at the Speed of Business. McKinsey Quarterly, 2, 2016.
13. Phillips J. (2015). Making Human Capital Analytics Work: Measuring the ROI of Human Capital Processes and Outcomes / Patricia Pulliam Phillips, Jack Phillips – McGraw-Hill Education. – 304 p.

Фролов О.П.

Роль курса спецрисунка в формировании и развитии творческого потенциала студента дизайнерских специальностей

*“Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет” (ННГАСУ)
(Россия, Нижний Новгород)*

doi: 10.18411/sr-10-06-2018-24

idsp: 000001:sr-10-06-2018-24

Являясь многовекторным, академический рисунок выступает во всех изобразительных акциях как самостоятельный вид искусства. Совершенно бесспорно, что он является основой для создания живописных полотен, скульптурных станковых и монументальных произведений, театральных декораций, архитектурных и дизайнерских проектов.

После окончания Ленинградского высшего художественно-промышленного училища им. В. И. Мухомовой с 1959 по 1977 г. г. автор был определен главным дизайнером Центрального конструкторского бюро по проектированию судов на подводных крыльях. Главный конструктор ЦКБ Ростислав Евгеньевич Алексеев, разрабатывая семейство судов на подводных крыльях (СПК) морского и озерно-речного плавания, был заинтересован в поиске и уточнении характерной архитектуры для нового вида водного транспорта. Однажды, спустя несколько лет совместной работы, Р.Е.Алексеев предложил дизайнерскому коллективу ЦКБ разработать архитектуру СПК без учета конструкторских и технологических ограничений. Тем самым планировалось обозначить перспективу в развитии архитектурного облика судов, смоделировать образ, который бы отличался современным, актуальным дизайном на протяжении длительного периода эксплуатации судна. Потребовалось немало усилий чтобы успешно выполнить задание, в котором, казалось бы, нет никаких жестких условий и ограничений. В течении десятилетий