

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ МЕХАНИЗМОВ СИСТЕМЫ

Б.Б. Линник

*Линник Борис Борисович – преподаватель
Донецкого техникума промышленной автоматике,
аспирант кафедры инновационного менеджмента и
управления проектами Донецкой академии управления
и государственной службы при Главе ДНР
E-mai: borisblinnik@mail.ru*

Обеспечение эффективности корпоративных образовательных систем – одна из наиболее актуальных и многоаспектных проблем. Эта проблема, в условиях глобализации, приобретает характер общемировой тенденции. При этом корпоративное образование выходит на первый план, как образование конкретизирующее применение полученных знаний и, от этого, выигрывающее в практической направленности их применения. Практическая направленность корпоративного образования, непрерывная связь с процессами производства и управления выводят работу персонала и самой организации на новый уровень, способствуют созданию социального капитала и долгосрочному экономическому росту.

Ключевые слова: механизмы, образовательная система, управление, эффективность, корпоративное образование.

CURRENT ISSUES OF CORPORATE EDUCATION IN THE WORLD, THE EFFECTIVENESS OF THE SYSTEM'S MECHANISMS

Boris B. Linnik

Ensuring the effectiveness of corporate educational systems is one of the most pressing and multidimensional problems. This problem, in the context of globalization, becomes a global trend. At the same time, corporate education comes to the fore as an education that concretizes the application of the acquired knowledge and, from this, wins in the practical direction of their application. The practical orientation of corporate education, continuous communication with production and management processes take the work of the staff and the organization itself to a new level, contributes to the creation of social capital and long-term economic growth.

Keywords: mechanisms, educational system, management, efficiency, corporate education.

Самая актуальная проблема в современном образовании – это более эффективная работа всех механизмов системы образования. Это мировая тенденция, одной из составляющих которой является совершенствование механизмов работы корпоративных образовательных систем. Внутренние и внешние причины предприятий и корпораций – это основа работы таких образовательных структур.

Всё возрастающий объем исследований показывает, что индивидуальный подход, дает лучшее образование, что обуславливает, как результат, более высокий последующий доход проходящего обучение. Именно на это и акцентируют своё внимание корпоративные системы образования при решении производственных вопросов предприятия. Стимулирование работающих повышением заработной платы, собственного благосостояния является действенным мотивом, способствующим созданию социального капитала и долгосрочному экономическому росту предприятия.

Глобализация рынков, начавшаяся в 80-е гг., вынуждает крупнейшие предприятия, концерны осваивать новые страны и континенты при этом возникают проблемы в обеспечении единых стандартов менеджмента и корпоративной культуры во всех региональных офисах. По аналогии можно провести параллели с крупными Российскими компаниями, имеющими офисы и представительства в различных частях страны и мира. Решением этих проблем стал образовательный механизм внутрифирменной подготовки персонала – Корпоративный университет.¹ Выработка единого управленческого языка, взаимопонимания, корпоративной культуры – это основная ценность обучения, формирующая корпоративную культуру и позволяющая преодолевать проблемы роста и слияния. Широкое распространение получило непрерывное образование, как одна из составляющих корпоративного образования – постоянное образовательное сопровождение человека на протяжении всей профессиональной карьеры.^{2, 3}

Совершенствование механизмов работы корпоративных образовательных систем обусловлено комплексностью внешних и внутренних причин, которые воздействуют на систему высшего образования.

Несмотря на различие экономико-правовых условий обучения, передовой опыт в совершенствовании механизмов управления может оказать существенное влияние на развитие образовательных систем Донецкой Народной Республики и повышение их эффективности.

Основным фактором, позволяющим идентифицировать и, соответственно, классифицировать образовательные системы, является характер распределения полномочий по уровням управления – государство–учреждение образования.

При формировании собственной – национальной системы образования, каждая страна (ДНР не исключение) в первую очередь учитывает:

– основную нацеленность и ожидаемый результат от развития системы образования для данной страны в конкретный исторический период;

– экономические возможности государства и общества в финансировании системы образования;

– применяемые механизмы и инструменты для достижения целей, поставленных перед системой образования.

В этом корпоративные системы образования имеют преимущества. Они направлены на подготовку специалистов, нацеленных на конечный результат управленческо-производственной деятельности, имеют определённую производственную базу и формируют реально достижимые цели.

Человеческий капитал, становящийся, в условиях ускоренного устаревания современных профессиональных знаний, главным источником конкурентных преимуществ компаний, является одним из ключевых факторов успеха. Нарастающий дефицит профессионалов высокого уровня подготовки, вызывает озабоченность компаний возможностью обеспечения гарантированного соответствия потребностям своего уровня развития. Эффективность системы обучения проявляется в том случае, если она тесно связана с механизмами мотивации, включающими в себя управление персоналом, работу с резервом, систему стимулирования труда, программы развития персонала и т.д.

Здесь же возникают «подводные камни», сдерживающие развитие практики корпоративного обучения, что особенно актуально в текущей экономико-политической ситуации Донецкой Народной Республики:

– руководство компаниями с точки зрения сиюминутной выгоды, получения результатов в краткосрочной перспективе, отсутствие перспективного планирования, особенно в развитии персонала компаний, предприятий;

– отсутствие возможности нести дополнительные расходы – вложение в обучение персонала, как долгосрочную инвестицию и, как следствие, сокращение обучения или полный отказ от программ обучения персонала;

– отсутствие или очень низкий уровень образовательных программ;

– традиционное рассматривание выпускника только как кадровый потенциал. Трата ценного рабочего времени на формирование дополнительной структуры для обучения персонала в условиях предприятия.

Непрерывность накопления знаний, их переработка и совершенствование, передача профессиональных умений и знаний, корпоративной культуры, нравственных ценностей от одного поколения к другому являются психологической основой корпоративного образования. На основании этого можно классифицировать следующие: формальное, информальное (спонтанное), неформальное.⁴

В настоящее время корпоративность рассматривается как один из основных принципов, который определяет целостность процесса

повышения уровня качества работы предприятия. Он призван формировать имидж отрасли, развивать корпоративные цели, ценности и стратегические коммуникации, повышать уровень корпоративной культуры. Т.е. другими словами корпоративность – это принцип, который определяет целостность процесса повышения уровня качества.

Корпоративный университет — это система внутрифирменной подготовки персонала, объединенная единой концепцией, с разработанной, в рамках стратегии развития предприятия, для всех уровней руководителей и специалистов методологией. В основе идеи корпоративного университета лежит системный подход к организации процесса обучения, что создаётся внутрикорпоративной системы знаний. **Ошибка! Закладка не определена.**

Цель корпоративного образования – формирование конкретных компетенций, исходя из квалификации, стандартов, занимаемой должности или исполняемой деятельности. Что отражается в участии представителей предприятий в приёме защиты курсовых и дипломных работ, создании базы данных потенциальных работников – выпускников Вузов, прошедших практику, стажировку на предприятии, организация производственных и преддипломных практик.

Одной из быстроразвивающихся форм корпоративного образования, в последнее время вследствие стремительного развития сети Internet, является Электронный корпоративный университет. Использование новейших коммуникационных технологий, характеризующихся включением комплекса информационных и программно-технических средств, определяются организационным и методическим характером реализации Электронного университета.

Один из действующих механизмов корпоративного образования – механизм практики, которая включает два типа: факультативную учебную практику и производственную практику.⁴

Факультативная учебная практика проводится после окончания обучения перед выпуском. Дополнительная производственная практика должна быть связана со специальностью курса обучения или дальнейшей сферой деятельностью.

В Европейской системе образования, для реализации механизма прохождения практики, учебные заведения создают специализированные центры, работающие по разным научным программам. Возникающие в процессе работы коммерческие возможности проекта используются для защиты интеллектуальной собственности и заключения договоров с предприятиями. Отслеживание приоритетных направлений развития экономики, выявление потребностей в специалистах и позволяет учебным заведениям создавать новые образовательные и исследовательские программы.

Основные проблемы возникают в обеспечении единых стандартов менеджмента и корпоративной культуры во всех региональных офисах. Корпоративные университеты стали создавать для передачи опыта головного подразделения в систему знаний и методику их преподавания для различных региональных структур предприятия.

Создание корпоративного университета может проходить по двум основным путям:

- формирование самостоятельной учебной структуры;
- взаимодействие с учебными заведениями или специализированными фирмами.

Вариант взаимодействия предприятия с учебным заведением, до недавнего времени, рассматривался как основной, в политико-экономической ситуации ДНР он таким и остается, хотя возможны различные верификации составляющих процесса взаимодействия. Так, в качестве партнера может выступать не учебное заведение, а, в силу непосредственного государственного финансирования образовательного процесса, государственная структура – министерство, что дает свои выигрыши предприятиям, решившим провести обучение своих сотрудников.

Формирование самостоятельных образовательных структур в самом предприятии, в последние годы, приобретает все большую популярность, как пример можно привести Корпоративный университет «Сбербанк России», АНО «Корпоративная Академия Росатом», Корпоративный университет РЖД, Технический Университет УГМК.

Союз, возникающий в процессе выгодного обеим сторонам взаимодействия компаний с коммерческими или государственными институтами, строится на взаимном обогащении знаниями и накопленной информацией.

Изменение внешней и внутренней среды требует постоянной адаптации от персонала фирмы. И поэтому именно корпоративное образование, обучение позволит преодолеть такие трудности.⁵

Применение нестандартных технологий контроля личностного роста сотрудников, включающая в себя систему оценки данного сотрудника по выполнению перспективных планов и индивидуальных проектов, дает возможность оценить эффективность применяемых корпоративных образовательных программ.

Модульный принцип построения образовательных программ – визитная карточка каждого хорошего корпоративного университета. Обучение строится на программах, включающих ролевые игры, тренинг-семинары, интерактивные методы взаимодействия, которые разделены по содержанию. Программы затрагивают все уровни компании — от топ-менеджеров до специалистов. Обязательна рабочая корректировка программы для достижения поставленных целей. Эффективность обучения

и оценка проводится по изучению изменившихся показателей деятельности компании.⁶

Многие современные корпоративные университеты запустили дистанционную форму обучения. Плюсы такой формы:

- обучение может происходить прямо во время или после работы в домашней обстановке;
- больше внимания со стороны тренера;
- больше времени работы над заданием;
- система будет давать знания практически мгновенно по сложившейся ситуации в компании.⁷

Применение корпоративного обучения в зарубежных и отечественных компаниях, дает представление, что гармоничный и целостный спектр применяемых, в отечественной практике, механизмов и технологий наставнической деятельности играет ключевую роль при передаче профессионального опыта молодому, обучающемуся поколению для создания конкурентных позиций современного производства.

Ключевую роль в обеспечении конкурентоспособного дополнительного профессионального образования для взрослых, как составляющей части корпоративного образования, играют масштабы затрат работодателей на образование взрослых.

За рубежом особое внимание уделено взрослому населению старше 45 лет. Образовательными системами предусмотрены механизмы выделения средства на переобучение, подготовку к новой работе в старшем возрасте. При этом работодатель получает компенсацию за сохранение места переобученного работника, который приобрел новые трудовые функции.

Резюмируя результаты рассмотрения, отметим, что корпоративное обучение действительно стало самостоятельным сегментом рынка, влияющим на показатели экономического благосостояния и социальной устойчивости стран и потому обретающим набор устоявшихся норм своей организации.⁸

Использование правительствами мер поддержки населения и работодателей в получении дополнительного профессионального образования выступает не только экономическим, но и важным политическим инструментом повышения уровня оценки деятельности самого государства.

Повышение охвата позволяет правительству затронуть вниманием достаточно широкие слои населения, повысить мотивацию к профессиональной деятельности, карьерному росту, личностной самореализации и, тем самым, обеспечить высокий уровень удовлетворенности потенциальных избирателей.

Примечания

¹Родин А. И. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации [Электронный ресурс]. URL: <http://prodod.moscow/archives/1413> (дата обращения 24.02.2020)

²Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 319-323. URL <https://moluch.ru/archive/109/26486/> (дата обращения: 18.11.2019).

³Горшков М.К. Непрерывное образование в контексте модернизации / М.К. Горшков, Г.А. Ключарев. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. 232 с.

⁴Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций). / Б.С. Гершунский. М.: «Совершенство». 1998. 432 с.

⁵Галагузов А.Н. Корпоративное образование: Сущность и проблемы // Сибирский педагогический журнал . 2007. № 1. С. 89-97

⁶Долженко Р. А. Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании // Педагогическое образование в России. 2017. № 3. С. 6-14

⁷Несмеева А. Корпоративный университет [Электронный ресурс]. URL: <http://nesmeeva.narod.ru/learn/corpuniv.htm> (дата обращения 24.02.2020)

⁸Гавров С.Н. Образование в процессе социализации личности. / С.Н. Гавров, Н.Д. Никандров. Вестник УРАО. 2008. № 5. С.21