

Карпченко Ю.В., к.э.н.

преподаватель кафедры экономики и управления

ТГПУ им. Л.Н. Толстого

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в статье рассмотрена актуальная в нынешнее время тема, необходимо обратить внимание на тот факт, что корпоративное обучение важнейшая составляющая непрерывного образования взрослых, тесно связанная со всеми изменениями, происходящими в реальном секторе экономики.

Ключевые слова: корпоративное обучение, суть корпоративного обучения, корпорация, человеческий капитал

Karpenko Yu. V., Ph. D.

lecturer at the Department of Economics and management

Tolstoy state pedagogical University

CORPORATE TRAINING SYSTEM AS A FACTOR OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PERSONNEL

Abstract: the article deals with the current topic, it is necessary to pay attention to the fact that corporate training is the most important component of continuing adult education, which is closely related to all the changes taking place in the real sector of the economy.

Keywords: corporate training, the essence of corporate training, Corporation, human capital

Концепция непрерывного образования, доминирующая в настоящее время в отечественной теории образования, делает различные формы образования и социализации на протяжении всей жизни человека одним из приоритетов государственной политики в этой сфере.

Корпоративное образование как одна из важнейших подсистем непрерывного образования взрослых, которая тесно связана с изменениями в реальном секторе экономики, с производством. Современное состояние экономики страны характеризуется рассогласованием рынка труда и рынка

образовательных услуг. Данное рассогласование усугубляется тем, что имеются существенные расхождения между образовательными и профессиональными стандартами. Процесс сближения образовательных и профессиональных стандартов возможен при развитии корпоративного образования [1, с.58].

Корпоративное обучение в формате дополнительного профессионального образования представляет собой совокупность процессов формального и неформального профессионального обучения, которые иницируются, систематизируются, управляются и контролируются самой образовательной организацией.

Корпоративное обучение – это динамический процесс распространения знаний и информации по решению производственных проблем, в ходе которого сотрудники организации получают и применяют в работе полученные знания и практические навыки, позволяющие им более успешно и эффективно адаптироваться к изменениям внешней среды, вырабатывая при этом новые модели профессиональной деятельности, создающие конкурентное преимущество образовательной организации [4, с.23].

Условия развития современной образовательной организации таковы, что основным конкурентным преимуществом и главным стратегическим ресурсом являются люди. Следовательно, необходимо корпоративное обучение всего коллектива для решения поставленных стратегических задач. Основываясь на экспертных оценках и результатах исследований, можно утверждать, что инвестиции в развитие коллектива оказываются наиболее полезными среди прочих вложений и способны в разы увеличить эффективность, а главное, результативность образовательной деятельности.

Суть корпоративного обучения заключается не в простом повышении квалификации сотрудников, а в наращивании потенциала

гибкости, изменчивости, адаптивности.

Реализация программ корпоративного обучения сотрудников и персонала позволяет поддерживать уровень компетенций работников, необходимый для обеспечения конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг, и обучать с опережением, ориентируясь на изменения во внешней среде [3, с.23].

Прежде чем рассматривать сущность корпоративного образования, необходимо определиться с понятием «корпорация». Этот термин происходит от латинского слова *corporatio*, что означает объединение, союз или сообщество.

Однако сегодня это понятие имеет гораздо более глубокий смысл. Майкл Хеммер рассматривает термин «корпорация» как нечто большее, чем система технологических процессов и групп людей, производящих некую работу. Он подразумевает под этим понятием человеческое сообщество, которое создает особую разновидность культуры – корпоративную культуру. Сегодня корпорация – это не просто объединение людей в каких-то правовых формах. Это некое экономическое объединение, которое имеет общую цель, и, как правило, единую систему управления.

При этом задача создания корпоративной культуры является всего лишь их внешней видимой частью. Исходя из этого понимания термина «корпорация», определимся с новым для нас понятием «корпоративное образование».

Определение корпоративное обучение будет звучать так: «корпоративное обучение» – это система обучения персонала корпорации: от рядового работника до топ-менеджмента, позволяющая обеспечить эффективную подготовку персонала с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации. «Корпоративное образование» – это система накопления и трансляции (передачи)

различного рода знаний: экономических, технологических, производственных, организационных, знаний в области корпоративной культуры, профессионально-этических, управленческих и других для эффективного достижения поставленных перед корпорацией целей. Так как цели и миссии корпораций различаются по содержанию, степени амбициозности и агрессивности, то и образовательные задачи, а значит и методы их достижения, также могут в значительной степени различаться [3, с. 41].

Корпоративное обучение имеет следующие теоретические основания. Так, в русле андрогогической концепции образования взрослых именно формы коллективной и групповой кооперативной деятельности рассматриваются как наиболее эффективные для развития индивидуальности. Теория и практика психологии утверждает, что развитие личностных качеств, наиболее эффективные изменения в психике человека происходят не в индивидуальной деятельности, а в групповом взаимодействии [5, с. 56].

Следовательно, задача развития индивидуальности сотрудников, их профессионального роста требует организовать групповые формы обучения, обеспечивающие совместно-разделенную деятельность участников.

Другим основанием корпоративного обучения может служить концепция моделей отношения человека к трудовой деятельности, предложенная Д. МакГрегором в 60-е годы и получившая развитие в трудах А. Маслоу. Д. МакГрегор говорит о двух подходах к оценке отношения человека к труду – модели Х (которая утверждает общую леньность человека и вынужденность его трудовой активности для обеспечения базовых потребностей) и модели Y (в основе характеристики данной модели лежит идея самореализации человека в трудовой деятельности) [5, с. 14].

А. Маслоу, в развитие теории Д. МакГрегора, утверждает

проявление в современном обществе модели Z – отношение человека к труду в рамках данной модели характеризуется креативностью, стремлением к самореализации, самоорганизации, самообучаемости, ответственностью за общее дело, потребностью в партнёрстве.

Человеческий капитал – это накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, умений, навыков, способностей и мотиваций. Наиболее удачное определение сущности корпоративного образования вытекает из понятия «человеческий капитал». Человеческий капитал можно рассматривать применительно к физическому лицу, государству и организации. В последнем случае, человеческий капитал рассматривается, обычно, как элемент более общего понятия – интеллектуальный капитал. Сегодня не существует однозначных определений и моделей экономической оценки интеллектуального капитала. В составе интеллектуального капитала организации обычно выделяют три компонента: человеческий капитал; структурный капитал; рыночный капитал.

Использованные источники:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 4): федер. закон от 18.12.2006 г. № 230-ФЗ (ред. от 08.11.2008 г.) // ПБД «Консультант Плюс 3000» [Электронный ресурс]: еженед. пополнение/ ЗАО «Консультант Плюс», НПО «ВМИ».
2. Бухалков М.И., Кузьмина Н.М. Оценка трудового потенциала как основ его эффективного использования [Текст]// М. И. Бухалков, Н. М. Кузьмин / Человек и труд – 2019. - №10. – С.37 – 43.
3. Мазур И.И., Корпоративный менеджмент [Текст] / И. И. Мазур- М.: «Высшая школа», 2019. - 368 с.
4. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. [Текст] / Б. З. Мильнер - М.: ИНФРА - М, 2019.-648 с.
5. Родин О. В. Концепция происхождения и сущности организационной

культуры. [Текст] / О. В. Родин – М.: Школа Бизнеса МГУ, 2019. – 189 с.