

Ананченкова П. И.

*кандидат экономических наук,
профессор кафедры «Экономика и управление в социальной сфере»,
Академия труда и социальных отношений*

Особенности внутрифирменного обучения сотрудников на основе корпоративных университетов

В современных экономических условиях непрерывное обучение и повышение квалификации персонала компании — важная часть эффективности бизнеса. Среди множества разнообразных вариантов организации системы обучения и переобучения кадров динамично развивается система внутрифирменного обучения на основе корпоративных университетов.

Ключевые слова: управление персоналом, обучение, кадры, корпоративный университет.

Features of intra firm training of employees on the basis of corporate universities

In modern economic conditions continuous training and professional development of the personnel of the company — important part of efficiency of business. Among a set of various options of the organization of system of training and retraining of shots the system of intra firm training on the basis of corporate universities dynamically develops.

Keywords: human resource management, training, shots, corporate university.

Традиционно, система внутрифирменного (корпоративного) обучения тесно связано с системой профессионального и дополнительного образования. Так, многие высшие учебные заведения реализуют кратко- и среднесрочные программы повышения квалификации и переобучения, различные тренинг-центры проводят коучинг-тренинги, мотивационные, командообразующие и прочие активные семинары под заказ конкретных компаний. Однако, в последние годы некоторые наиболее крупные российские предприятия создали специальное структурное подразделение, осуществляющее непрерывное внутрикорпоративное обучение — так называемые корпоративные университеты.

Эту схему можно назвать корпоративным образованием — образованием для корпоративных заказчиков, при их непосредственном организационном и финансовом участии, а также собственно в корпорациях. Корпоративное образование только начинает занимать свое

место в социальной структуре российского общества, переживает этап становления, формирует основной функционал, закрепляет нормы и стандарты организации и осуществления процесса обучения, а также вырабатывает собственную этику и культуру на уровне государства и общества. Иными словами, происходит институционализация корпоративного образования в России.

По мнению Минзова А.С., корпоративное образование – это «система обучения персонала корпорации: от рядового работника до топ-менеджмента, позволяющая обеспечить эффективную подготовку персонала с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации»¹. И далее автор дополняет: «...это система накопления и трансляции (передачи) различного рода знаний: экономических, технологических, производственных, организационных, знаний в области корпоративной культуры, профессионально-этических, управленческих и других (мы допускаем, что могут существовать и другие передаваемые сотрудникам знания) для эффективного достижения поставленных перед корпорацией целей... Таким образом, корпоративное образование – это в значительной степени индивидуальный «продукт», настраиваемый под конкретные требования и задачи. И вряд ли вообще возможна трансляция одной системы корпоративного образования в другую организацию».

Известный американский специалист в области управления человеческими ресурсами, основатель компании Global Learning Resources, Inc. Кевин Уиллер отмечает: «Если ваша компания активно занимается поиском незаурядных талантов или усиленно работает над развитием сотрудников, чтобы они могли брать на себя новые обязанности, то вам нужно задуматься о создании корпоративного университета»². По мнению Уиллера развитие систем внутрифирменного (корпоративного) образования связано с постоянным расширением функциональных обязанностей сотрудников за счет их личной инициативы, которая в дальнейшем может быть конвертирована в продвижение по служебной лестнице, повышение заработной платы и другие бонусы. Таким образом, корпоративное обучение по сути является хорошим мотиватором для амбициозных сотрудников.

Основным содержанием корпоративного образования является развитие человеческого капитала организации, связанное с совершенствованием его знаний, умений, навыков и формированием системы мотиваций.

¹ Минзов А.С. Корпоративное образование в России: сущность и цели. М., 2007. С. 1.

² Kevin Wheeler Corporate Universities : <http://www.glresources.com>

Из определенного нами содержания корпоративного образования вытекает интересное следствие: существующая система профессионального высшего образования не может и, скорее всего, не должна воспроизводить в полной мере функции корпоративного образования, если эта услуга не оплачивается вузу как дополнительная.

Сегодня именно в корпоративном образовании появляются инновационные образовательные проекты, влияние которых на всю систему высшего профессионального образования несомненно.

Корпоративное образование в значительной степени зависит от состояния внешней среды: правовой, конкурентной, социальной и т.д., а это означает, что оно, во многих случаях, направлено на сложившуюся ситуацию и использует имеющийся опыт корпорации. Следовательно, корпоративное образование должно быстрее реагировать, быстрее внедрять инновационные образовательные проекты, быстрее получать результат, чем более консервативная система высшего профессионального образования.

Наконец, корпоративное образование — это составная часть бизнеса, поэтому оно должно давать реальный прямой и/или косвенный экономические эффекты. Корпоративное образование должно быть рентабельным, а значит использовать легко тиражируемые образовательные технологии, с минимальным отрывом сотрудников от производственных обязанностей и минимизацией затрат на реализацию образовательных программ.

По мнению Поляковой Л.В. «...целями функционирования корпоративных университетов (КУ) являются: повышение уровня образования сотрудников компании; формирование единой организационной культуры; управление знаниями, обобщение опыта и знаний, а также их сохранение в компании; создание системы наставничества; повышение лояльности сотрудников компании; проведение научных исследований и разработок в области обучения и развития персонала. Анализ практики функционирования российских КУ показал, что в число задач, стоящих перед КУ, входят следующие: управление адаптацией персонала; построение системы карьерного планирования; разработка профессиональных стандартов; сертификация персонала; организация и проведение учебных мероприятий, мероприятий по формированию кадрового резерва; разработка и реализация учебных программ и учебных планов; разработка корпоративных стандартов в области обучения и развития персонала; проведение конкурсов профессионального мастерства; разработка учебно-методического обеспечения; внедрение си-

стемы управления знаниями. Анализ функционирования КУ раскрыл выгоды, которые получают все контрагенты»³.

Цели корпоративного обучения всегда разные, но в целом их можно объединить в несколько групп.

Первая группа целей — подготовка профессиональных работников и обучение их современным технологиям решения практических задач, корпоративной культуре и этике.

Решение этих задач в рамках корпоративного образования — наиболее простая образовательная задача.

Вторая группа целей связана с подготовкой управленческого и производственного персонала среднего звена для эффективного решения экономических, технологических, производственных и управленческих и других задач. В эту же группу включаются и молодые специалисты с целью адаптация к корпоративным задачам и культуре организации. Как и в первой группе, здесь также немалая роль отводится корпоративной культуре и этике.

Наконец третья группа целей связана с подготовкой персонала высшего звена управления, который решает задачи, связанные с развитием корпорации и ее управлением.

«Корпоративный университет — это система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией в рамках стратегии развития организации и разработанная для всех уровней руководителей и специалистов»⁴. По мнению Минзова А.С. «...это определение не в полной мере отражает смысл корпоративного университета, так как кроме функции обучения, как было выяснено ранее, в корпоративном университете должны быть и другие функции. Прежде всего, это функция накопления корпоративных знаний в форме, обеспечивающей их наиболее эффективную передачу обучаемым... К другой не менее важной функции корпоративного университета относится управление образовательным процессом, которое должна позволять определять необходимость обучения для различных команд и категорий обучаемых, проводить его планирование и всестороннее обеспечение, оценивать эффективность полученных результатов и вносить соответствующие коррекции в образовательный процесс.

Наконец третья и, пожалуй, самая сложная функция связана с разработкой конкретных требований к результатам образовательного

³ Полякова Л.В. Социально-экономические основы управления организациями сферы деловых образовательных услуг// Автореферат дисс. ... д.э.н. М., 2010.

⁴ Астафьева Л. Корпоративный университет: этажи системы/ «Отдел кадров. №19(130), 2004.

процесса и определение минимально допустимых уровней этих требований. Вполне возможно наличие и других функций, например социологической службы, обеспечивающей мониторинг мнений, уровней взаимоотношений, корпоративной культуры, PR и т.д.».

Корпоративное профессиональное обучение как процесс непосредственной передачи профессиональных знаний, умений, навыков персоналу корпорации через разные образовательные системы (программы, образовательные корпоративные учреждения) является важнейшим средством достижения стратегических целей предприятия; средством повышения ценности человеческих ресурсов; основой проведения организационных изменений; основой повышения профессионализма.

Основными принципами корпоративного профессионального обучения являются:

- Вовлечение высшего руководства в процесс подготовки кадров на предприятиях, его персональная ответственность.
- Приведение учебных программ в соответствие с корпоративными задачами, производственной и рыночной стратегией предприятия.
- Соотнесение личного плана подготовки каждого сотрудника с общим планом и программами корпоративного профессионального обучения персонала.

Корпоративный университет, как перспектива и возможность повышения кадрового потенциала на предприятии, оценивается значительно выше, чем иные перспективные формы организации корпоративного образования. Особенность корпоративного университета — в практической направленности обучения, в многопрофильности и многоуровневости учебных программ, широком использовании материальных, кадровых и информационных ресурсов корпорации (предприятий), удобном для работников режиме обучения.

Используемые источники

1. Астафьева Л. Корпоративный университет: этажи системы // «Отдел кадров. № 19 (130), 2004.
2. Минзов А.С. Корпоративное образование в России: сущность и цели. М., 2007.
3. Полякова Л.В. Социально-экономические основы управления организациями сферы деловых образовательных услуг // Автореферат дисс. ... д.э.н. М., 2010.
4. Kevin Wheeler Corporate Universities: <http://www.gresources.com>