
НАШ СЛОВАРЬ

С. А. Мыльникова, В. А. Погосян

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Характерное для XXI века широкое распространение корпоративного обучения обусловлено стремительным развитием современной науки, быстрыми темпами старения знаний и технологий, а вместе с ними и компетенций, освоенных в процессе высшего профессионального образования, что приводит к наблюдаемым сегодня расхождениям между стандартами высшего профессионального образования и профессиональными стандартами. В современном мире усиливается также сокращение численности экономически активного населения, что также приводит к необходимости постоянного освоения новых компетентностных моделей и отдельных профессиональных компетенций [11]. Нужно отметить и то, что корпоративное обучение способствует развитию человеческого потенциала, который является движущей силой современной экономики, базирующейся на знаниях. В связи с этим сегодня затраты на корпоративное обучение в прогрессивно развивающихся компаниях стоят на втором месте после затрат на оплату труда, а в ведущих компаниях мира до 10 процентов рабочего времени отводится на повышение профессионального уровня сотрудников [22. С. 253].

На современном этапе сформировалось большое многообразие форм и методов корпоративного обучения, а также множество неодинаковых исследовательских подходов к его изучению [11]. Исследования в области корпоративного обучения сегодня осуществляются в целом ряде научных направлений — в экономике, психологии, социологии, педагогике, в теории организации, в теории управления, в частности управления персоналом и управления знаниями. При этом корпоративное обучение изучается не только с позиций столь различных областей знаний, но также и в контексте функционирования различных организаций (крупных синдикатов и небольших фирм, частных компаний и государственных учреждений, производственных, коммерческих и образовательных организаций). В результате определения данного понятия, по признанию ученых, являются довольно «размытыми», а соответствующая терминология неоднозначной [15. С. 6].

Обзор научной литературы, посвященной корпоративному обучению, показывает, что такие термины, как «корпоративное обучение», «корпоративное образование», «обучение персонала», «внутрифирменное обучение», «внутриорганизационное обучение», «организационное обучение», «профессиональное обучение», «подготовка и переподготовка персонала», «повышение квалификации», «производственное обучение», используются как синонимы. В результате действительно возникает некоторая путаница, в связи чем необходимо рассмотреть данные термины и сравнить используемые дефиниции.

Как показывает анализ используемых в научной литературе дефиниций термина «корпоративное обучение» и сопутствующих терминов, перечисленных выше, данная путаница возникает по целому ряду причин:

1) в них используется различная терминология, обозначающая содержание обучения и субъектов обучения (персонал, работники, сотрудники и проч.);

- 2) они несколько по-разному описывают цели обучения;
- 3) они рассматривают корпоративное обучение, реализуемое в различных контекстах.

В то же время по сути большинство из дефиниций, независимо от того, названо ли обучение «корпоративным» [9; 11; 20; 21; 22; 29], «организационным» [1], «внутриорганизационным» [12], «внутрифирменным» [10; 30], «профессиональным» [25], «обучением персонала» [3; 6. С. 105], «корпоративным обучением персонала» [24], и проч., мало чем отличаются. Различия касаются скорее полноты и детальности описания корпоративного обучения: наличием или отсутствием упоминания основных характеристик корпоративного обучения, его содержания, инициаторов и организаторов и т. д., то есть формулировки представляют собой различные по объему понятия. В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть основные компоненты дефиниций, а также сущностные характеристики корпоративного обучения.

Организаторы корпоративного обучения и контекст его реализации. В первую очередь нужно отметить, что в качестве организаторов обучения и контекста его реализации в дефинициях называют «организацию», «учреждение», «компанию», «предприятие», «предпринимательскую структуру», «корпорацию». Эти различия обусловлены прежде всего тем, что корпоративное обучение сегодня реализуется и исследуется в контексте функционирования самых разных организаций. Однако, вслед за А. С. Минзовым [17. С. 1], следует признать, что в данном случае «корпорация» понимается не как объединение людей в каких-то правовых формах, а как некое экономическое объединение, которое имеет общую цель и, как правило, единую систему управления. Иными словами, сущность корпоративного обучения не зависит от того, реализуется ли оно на производственном предприятии или образовательном либо медицинском учреждении. При этом важным представляется то, что в качестве инициатора и организатора корпоративного обучения выступает управленческая структура организации, чаще всего управление человеческими ресурсами (персоналом, кадрами и т. д.).

Рассматривая контекст обучения, обратим внимание на то, что термины «внутрифирменное», «внутриорганизационное» обучение не подразумевают обязательно обучение на месте работы, так называемое обучение «без отрыва от производства». В этой связи следует отметить, что в современном мире сложилось несколько *способов* и *форм* организации корпоративного обучения.

К внутренним формам корпоративного обучения относят использование внутренних педагогических (преподавателей, наставников и тренеров, работающих в организации) и материально-технических ресурсов (обучение на базе организации, на рабочем месте, в специальных учебных центрах, созданных в организации). К внешним формам относят использование внешних провайдеров (педагогических кадров, учебных заведений, тренинговых компаний, учебных центров, консалтинговых фирм и т. п.). Современное развитие корпоративного обучения характеризуется интеграцией внешних и внутренних ресурсов обучения. В связи с разнообразием форм организации современного корпоративного обучения следует подчеркнуть его ключевую особенность — единую систему управления знаниями, которая интегрирует внутренние и внешние ресурсы для организации корпоративного обучения [4; 11].

Субъекты обучения. В дефинициях корпоративного обучения используется различная терминология, обозначающая субъектов обучения, которых называют «персоналом», «работниками», «сотрудниками», «кадрами». В данном случае эти термины следует считать синонимами, а корпоративное обучение охватывает всех сотрудников организации, «от рядового работника до топ-менеджмента» [17]. В то же время для корпоративного обучения значимо то, имеет ли обучающийся стаж работы в организации или он яв-

ляется новым сотрудником, так как это определяет целевые установки подготовки, которые подразделяются на два направления [4].

Первое направление связано с обучением новых сотрудников, с их адаптацией, с ознакомлением с особенностями работы в данной организации, изучением специфики ее деятельности, правил внутреннего распорядка, поведения, общения, корпоративной культурой и проч. Второе направление касается обучения сотрудников со стажем, оно включает переподготовку кадров (ознакомление с новыми подходами и методами работы, с выполнением качественно иной профессиональной деятельности или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда), повышение квалификации (последовательное поддержание и систематическое обновление компетенций в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности), обучение вторым (смежным) специальностям (подготовка к новым условиям или форме труда, а также по совмещаемым профессиям) [4].

Как видим, такие термины, как «подготовка и переподготовка», «повышение квалификации», часто используемые как синонимы термина «корпоративное обучение», представляют его отдельные элементы, формы и направления.

Содержание обучения. Содержание корпоративного обучения некоторые исследователи рассматривают как профессиональные знания, умения и навыки. Однако нужно отметить, что современная педагогическая наука трактует содержание обучения в терминах компетенций. Содержание корпоративного обучения охватывает именно профессиональные компетенции, в то время как содержание корпоративного образования наряду с профессиональными компетенциями включает также общие, исследовательские и прочие компетенции. Именно на этой основе проводится различие между корпоративным обучением и корпоративным образованием.

Рассматривая содержание корпоративного обучения, следует также обратить внимание, что это содержание трудно конкретизировать, так как оно определяется деятельностью конкретной организации, строится на ее базе, меняется в соответствии с развитием организации, с постановкой новых стратегических задач, с развитием конкретной отрасли. В связи с этим, содержание корпоративного обучения называют «индивидуальным продуктом» [12].

Цель корпоративного обучения. С точки зрения педагогической науки целью и ожидаемыми результатами обучения является формирование определенных компетенций субъектов обучения. Однако цели корпоративного обучения часто рассматривают с точки зрения его инициаторов и организаторов. С этой точки зрения, сформированные в результате корпоративного обучения компетенции представляют собой средство и необходимое условие достижения определенных организационных целей. В связи с этим исследователи видят назначение корпоративного обучения в «повышении профессионального уровня работников с целью увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности компании» [31], в подготовке сотрудников к эффективной работе в конкретной организации [13], в повышении эффективности работы организации [5. С. 150]. Так, сегодня корпоративное обучение рассматривается исследователями как средство достижения миссии организации, повышения конкурентоспособности организации [12; 15], повышения эффективности управления качеством персонала [9; 11; 17; 18; 20; 21], решения стратегических [11; 24. С. 16] и операционных задач организации [11]. Таким образом, корпоративное обучение реализует целую совокупность функций, которые связаны как с субъектами обучения, так и с конкретной организацией, с обществом в целом, поэтому исследователи подразделяют эти функции на три основные группы, которые представлены на трех уровнях [4].

Первый уровень — это субъекты обучения, для которых корпоративное обучение является гарантией сохранения рабочего места, раскрытия способностей, средством достижения профессионального и карьерного роста, расширения социальных связей и контактов, развития творческой активности, повышения самооценки.

Второй уровень — это собственно организация, для которой корпоративное обучение является инструментом организационных изменений и инноваций, пополнения рабочей силы, ликвидации разрыва между имеющимися на определенный момент компетенциями сотрудников и современными квалификационными требованиями к должности, необходимыми для развития инновационного и опережающего развития организации, и т. д.

Третий уровень — это общество, для которого корпоративное обучение создает условия совершенствования его трудового потенциала.

Столь широкий спектр функций, реализуемых корпоративным обучением, показывает, что оно решает целый комплекс задач развития не только самих сотрудников, но и организации и общества в целом. Это представляется вполне закономерным в эпоху экономики, базирующейся на знаниях. В свете экономической теории рынка накопленные человеком знания, квалификации, практические навыки рассматриваются как одна из форм человеческого капитала. Под человеческим капиталом понимают совокупность навыков, умений, способностей, квалификаций и интеллектуального потенциала, обеспечивающих получение прибыли [7. С. 600]. В современной экономике «человеческий капитал приобретает определяющую роль, выступая важнейшим фактором экономического роста и благосостояния общества, главным критерием оценки эффективности компании в достижении конкурентных преимуществ» [3. С. 167], а «инвестиции в человеческий капитал считаются неотъемлемым элементом успешного развития» [3. С. 166]. Корпоративное обучение, таким образом, является одним из важнейших средств наращивания человеческого капитала, причем непосредственным результатом корпоративного обучения является развитие главного ресурса организации — человеческого, который, в свою очередь, обеспечивает рост ресурсов организации [8].

Сущностные характеристики корпоративного обучения. Исследователи выделяют различные характеристики корпоративного обучения, такие как обновление, обогащение, прирост и ориентация знаний на цели организации; поэтапное совершенствование профессиональной компетентности сотрудников организации; создание основы для развития системы корпоративных ценностей; обеспечение возможности приобретения новых профессиональных качеств [12]. Однако полагаем, что к сущностным характеристикам корпоративного обучения следует отнести такие, которые отличают его от других видов обучения: это адресность и целенаправленность (направленность на сотрудников организации), целесообразность (овладение сотрудниками компетенциями, востребованными организацией), системность, целостность, включенность в систему управления организацией [4], которая является инициатором и организатором обучения.

В заключение отметим, что теоретические основы корпоративного обучения базируются на сформулированной Д. Мак-Грегором [16] в середине прошлого столетия концепции моделей отношения человека к трудовой деятельности, которая получила развитие в трудах А. Маслоу [32]; на теории организационного развития, которая легла в основу концепций организационного обучения [2], обучающихся систем [33], разработанных в конце 70-х и получивших развитие с 90-х годов прошлого столетия в теории «обучающейся организации» (learning organisation) [26; 34; 35; 36]. Кроме того, следует отметить, что на современном этапе особое развитие получает исследование педагогических аспектов корпоративного обучения [9; 20; 21; 27; 28], появляется особое направление в педагогике — корпоративная педагогика [23], ведущие университе-

ты приступают к подготовке кадров в области корпоративного обучения. В этой связи целесообразно привести дефиницию корпоративного обучения, которая представлена именно с педагогической точки зрения и рассматривает корпоративное обучение как «организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся и обучающихся, осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников» [24. С. 16].

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева Т. Н. Оценка эффективности организационного обучения на основе компетентностного подхода // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2007. Т. 7. Вып. 2. С. 153–157.
2. Арджирис К. Организационное научение: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2004. XLIII, 563 с.
3. Борщева Ю. А. Инвестиции в обучение персонала в структуре человеческого капитала: теоретический аспект // Вестник ПАГС. 2011. № 28. С. 166–171.
4. Брюхова О. Ю. Корпоративное обучение персонала: выбор организаций XXI века. Сетевой ресурс. URL www.usurt.ru/ru/data/index5/files/8_11/027_5_8_11.doc
5. Веснин В. Р. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: ТК Велби; Проспект, 2006. 240 с.
6. Вишнякова С. М. Профессиональное образование: Словарь: ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
7. Гилев А. А. Современные тенденции развития корпоративного образования // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 3(3). С. 600–602.
8. Гительман Л. Д., Исаев А. П. В команде — менеджеры и профессора: от традиций к корпоративному университету и инновациям. М.: Дело, 2005. С. 45–49.
9. Зарыгин В. А. Формирование профессиональной компетентности специалиста в системе корпоративного обучения: Дис. ... канд. пед. наук. М., 2011. 231 с.
10. Зимина Е. Ю. Типологические модели внутрифирменного профессионального образования: управленческий аспект: Дис. ... канд. социол. наук. Новосибирск, 2009. 167 с.
11. Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: Автореф. докт. дис. М., 2012.
12. Кахаров А. С., Ярычев Н. У. Возможности внутриорганизационного обучения в обеспечении подготовки молодого преподавателя колледжа к проектированию индивидуальной методической системы // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 4. <http://www.science-education.ru/pdf/2012/4/333/pdf>
13. Кларин М. В. Корпоративный тренинг — инструмент развития управления в организациях // Magister. 2001. № 1. С. 78–89.
14. Климан С. В., Костин В. А. Структурно-функциональная парадигма как теоретическое основание управления корпоративным образованием // Вопросы управления. 2013. Вып. № 3(24), сентябрь. <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2013/03/25/>
15. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. -пед. ун-та, 2010. 227 с.
16. Макгрегор Д. Человеческий фактор и производство // Социс. 1995. № 1.
17. Минзов А. С. Корпоративное образование в России: сущность и цели. М., 2007. С. 1. Персональный сайт Minzov.ru.
18. Минзов А. С. Высшее профессиональное и корпоративное образование: парадигма взаимного влияния: Пособие для профессорско-преподавательского состава / Под ред. Л. М. Кунбутаева. М.: Издат. дом МЭИ, 2008. 146 с.

19. Митина А. М. Теория «обучающейся организации» в современной зарубежной андрагогике // Вестник ОГУ. 2003. № 4. С. 149–153. Сетевой ресурс. URL http://vestnik.osu.ru/2003_4/28.pdf
20. Мыльникова С. А. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании: Дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2009. 200 с.
21. Мыльникова С. А. Корпоративное обучение как форма повышения квалификации педагогов // Письма в Эмиссия. Офлайн: электронный научный журнал. 2005. № 1. С. 982. <http://elibrary.ru/item.asp?id=20155300>
22. Насибуллин Э. Н. Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации // Образовательные технологии и общество. 2010. Вып. № 2. Т. 13. С. 250–261.
23. Певзнер М. Н., Грауманн О., Петряков П. А. Корпоративная педагогика: Учеб. пос. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. 459 с.
24. Петряков П. А., Певзнер М. Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. 2009. № 3(20). С. 16–20.
25. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. 2-е изд. перераб. и доп. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. С. 251–340.
26. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / Пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 1999. 408 с.
27. Силкин Р. С. Повышение квалификации специалиста корпоративного профессионального образования: компетентностный подход: Учеб. пособ. Новосибирск: Новосиб. кн. изд-во, 2006. 254 с.
28. Силкин Р. С. Развитие профессионально-педагогической компетентности педагога корпоративного профессионального обучения: Дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2007. 152 с.
29. Стрельников А. В. Формы корпоративного обучения как элемента системы непрерывного обучения персонала // Сервис в России и за рубежом. Черкизово: Изд-во Рос. гос. ун-т туризма и сервиса, 2011. Т. 2. С. 104–110.
30. Шендриков Д. А. Внутрифирменное обучение персонала и пути повышения его эффективности: Дис. ... канд. экон. наук. М., 2001. 175 с.
31. Hinrichs J. Personnel training // M. D. Dunnette (ed) Handbook of organizational and industry psychology. Chicago: Rand McNally, 1976. Pp. 861–888.
32. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation // *Psychological Review*. 1943. 50. P. 370–396. Сетевой ресурс URL <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
33. Schön D. Educating the Reflective Practitioner. San Francisco: Jossey-Bass, 1987. 355 + xvii pages.
34. Senge P. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday, 1990.
35. Watkins K. & Marsick V. Building the learning organization: a new role for human resource developers // Studies in Continuing Education. 1992. 14, 2. Pp. 115–129.
36. Watkins K. & Marsick V. Sculpting the Learning Organization: Lessons in the Art and Science of Systemic Change. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.