

Кузнецов В.В., Каргапольцев С.М.

Оренбургский государственный университет
E-mail: vvkusnetsov@yandex.ru ; smkar1@yandex.ru

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Анализ исследований в области профессионального образования показывает, что выпускники государственных и негосударственных вузов, пришедшие для работы в различные предприятия, фирмы, корпорации испытывают осложнения в решении конкретных практических задач.

Работодатели вынуждены предлагать таким выпускникам дополнительное обучение в системе корпоративного образования. Учебные центры корпорации вынуждены создавать систему корпоративного обучения для решения тех практических задач, которые вытекают из насущных потребностей того или иного предприятия или корпорации.

Существовавшие в России в плановой экономике система внутрифирменного обучения перестала оправдывать себя и нуждалась в кардинальном изменении содержания, форм, методов корпоративного обучения и создания методологии корпоративного образования в целом.

Опытно-экспериментальная работа, проведенная на базе корпораций ОАО «Газпромдобыча Оренбург», НПК «Уралвагонзавод» г. Нижний Тагил, позволила создать теорию корпоративного образования, проанализировать проблемы российского корпоративного образования и выявить тенденции его развития.

Автором предложена концепция развития корпоративного образования в России на основе таких промышленных территорий как Татарстан, Башкортостан, Свердловская, Оренбургские области с привлечением к анализу крупных и мелких учебных структур вышеуказанных корпораций.

В работе проанализированы важнейшие диссертационные исследования в области корпоративного образования:

- докторская диссертация Масалимовой А.Р., посвященная корпоративной подготовке специалистов технического профиля, Уфа 2014 г.;
- кандидатские диссертации Комлевой С.В., Васильевой С.В., посвященные корпоративному образованию в крупных и малых предприятиях Свердловской области, г. Екатеринбург, 2015 г.;
- кандидатские диссертации Погореловой Т.Н., Полиной Н.Н., посвященные корпоративному образованию в Оренбургском ОАО «Газпромдобыча Оренбург», Оренбург, 2007 г.

Автором представлен:

- анализ производственной педагогики, разработанной научной школой: С.Я. Батышева–А.М. Новикова по материалам плановой советской экономики, дан критический анализ производственного обучения наставничества существующих в рамках плановой экономике.

Ключевые слова: образование, корпоративное образование, российское корпоративное образование, тенденции развития российского корпоративного образования.

Анализ исследований в области российского корпоративного образования показывает, что, во-первых, в XXI веке возникла необходимость в такого рода исследованиях. Во-вторых, прежде всего, крупные промышленные корпорации России стали использовать возможности специфики корпоративного образования [14], [16]. В-третьих, к изучению этого вида профессионального образования подключились экономисты и социологи [11], [12]. В-четвертых, активизировались исследования в Москве, на Среднем и Южном Урале, где в основном сосредоточены промышленные предприятия России [7]–[10], [14] и др.

Перечисленные в статье ученые по разному смотрят на теорию и практику корпоративного образования. Заметный вклад в развитие корпоративного образования, поиск направления развития этого вида образования внесла д.п.н., профессор из Казани А.Р. Масалимова. Ей уда-

лось доказать и показать на примере корпорации «Татарнефть», что, во-первых, корпоративная подготовка все меньше и меньше включает в себя теоретическую, репродуктивную. В работе показана возможность наставничества как очень результативной и экономной формы корпоративного образования. Во-вторых, показать эффективность имеющей долгую историю российского наставничества на примере ОАО «Татарнефть». В-третьих, обучение молодых рабочих посредством наставничества требует создания дополнительных условий для развития корпоративного образования прежде всего за счет специальной педагогической подготовки наставников и коучей [18].

В качестве факторов, способствующих эффективной корпоративной подготовке специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности на современных предприятиях России, в исследовании опреде-

лены А.Р. Масалимовой следующие: организационные (нормативно-правовое обеспечение корпоративной подготовки наставников; взаимодействие с правильными вуза и НИИ; разработка профессиональных стандартов; создание корпоративных университетов; формирование института наставничества; создание образовательно-производственного пространства предприятий; организация грантовых программ для повышения качества корпоративного обучения и т. д.); психолого-педагогические (систематичность курсов повышения квалификации наставников; внедрение зарубежных технологий корпоративного обучения; социально-психологическое консультирование работников предприятия; бизнес тренинги; интеграция коучинга с наставничеством; открытость к инновациям и др.); методические (наличие индивидуальных планов подготовки кадрового резерва; осуществление электронного наставничества; дистанционное обучение молодых кадров; научно-методическое обеспечение корпоративной подготовки наставников; внедрение вариативных программ повышения квалификации наставников и др.). К факторам, блокирующим процесс корпоративной подготовки наставников, в исследовании отнесены следующие: отсутствие устойчивой мотивации и установок наставников к осуществлению данного вида деятельности; недостаточная подготовленность наставнического корпуса к инновационным преобразованиям в содержании и методах корпоративного обучения; быстрое устаревание научно-методических материалов, в том числе учебной литературы; смещение интересов наставников в сторону решения производственных задач; отсутствие включенности наставнического корпуса в процесс корпоративного обучения молодых работников и др. [18].

Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности может осуществляться в различных формах и предполагать сочетание разных методов (семинары, вебинары, практические занятия, лекции, деловые игры, дистанционное обучение и т. д.). Однако на большинстве предприятий подготовка наставников ограничивается лишь проведением кратковременных тренингов, которые не в полной мере раскрывают для начинающего наставника

андрогические, акмеологические, психолого-педагогические и научно-методологические аспекты современной наставнической деятельности.

Однако, именно бизнес-тренинги решают довольно эффективно практические задачи предприятий как в России, так и за рубежом [14].

В постиндустриальном обществе как справедливо и точно отмечает А.М. Новиков «человечество резко перешло в совершенно иную постиндустриальную эпоху своего развития, все резко изменилось: политика и экономика, культура и социальная сфера. Индивидуальные и общественные отношения, весь образ жизни людей. Понятие «корпоративное образование» довольно новое для отечественной педагогики, что и является одной из основных причин достаточной размытости его определения и неоднозначности сопутствующей ему терминологии [14].

Современное обучение рабочих и специалистов на рабочем месте – это производная анализа работы Батышевских институтов технической культуры, представления о разумном комплектовании учебных групп, учебно-консультационных пунктов. Самостоятельной работе, производственного обучения на учебных участках и полигонах. Важен вклад С.Я. Батышева в теорию индивидуального обучения рабочих и специалистов [3], [4]. Особо значима советская теория производственной педагогики для современного корпоративного обучения рабочих. Действительно, такие разделы производственной педагогики, изданной в 1976 году, как «инструктор производственного обучения» – учитель и воспитатель молодых рабочих на производстве», «методика обучения рабочих», «организация и содержание методической работы» позволили перестроить бывшие «отделы теоретического обучения машиностроительных предприятий» в современные корпоративные институты и университеты [4]–[6].

Появление в России крупных финансово-промышленных корпораций – объединений акционеров, основной целью которых является получение максимальной прибыли, потребовало обновления, прежде всего, теоретических представлений о корпоративном обучении и образовании.

По нашему мнению под корпоративным образованием следует понимать часть системы непрерывного образования, представляющая совокупность взаимосвязанных образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, фирм, корпораций, обеспечивающих производственные потребности в высококвалифицированных, компетентных, конкурентоспособных рабочих и специалистах, руководящем составе, необходимых для успешного функционирования и развития финансово-промышленных составляющих корпорации-заказчика.

Отличие корпоративного образования от профессионального образования в вузе или колледже заключается, прежде всего, в отсутствии разрыва между теорией и практикой. Последняя - обслуживается теорией, а не наоборот. Именно заказчик корпоративного обучения (если он компетентен в педагогическом плане) для того, чтобы получить необходимую прибыль решает чисто педагогически задачи: чему учить, как учить и кого необходимо учить? Поэтому такие значительные вопросы как комплектование учебных групп: кого учить, где учить, в какой учебной группе, посредством каких педагогов или коучей, наставников должны решать только педагогически грамотные и подготовленные к решению этих задач работники.

Создание корпоративных институтов им университетов – дело абсолютно новое [7]. Например, в ОАО «НПК Уралвагонзавод» в учебном центре корпорации создан корпоративный университет, в состав которого вошли профессора 18 лучших вузов Урала, а финансирование осуществляется совместными усилиями 18 оборотных предприятий. Естественно, что благодаря именно такой интеграции появляется возможность успешно дообучать выпускников профессиональных учебных учреждений, а главное – успешно овладеть современными технологиями, которые появились в мире, ис-

пользуются корпорацией, но еще не стали достоянием профессиональных образовательных учреждений [7].

Корпоративное образование как часть системы непрерывного образования призванное обеспечить поступательность всестороннего развития личности персонала корпораций, фирм на основе интеграции учебной и профессиональной деятельности. В свою очередь развиваются и система непрерывного образования и корпоративное образование в основном посредством комплекса разнообразных, прежде всего, инновационных образовательных программ, удовлетворяющих потребности каждого работника корпорации [14].

Существование в корпоративном образовании образовательной системы является очень значимым педагогическим объектом, в котором воплощены результаты научно-педагогической деятельности ученых, прежде всего, российской научной школы Батышева С.Я.–Новикова А.М.

Благодаря теоретическим исследованиям в области российского корпоративного образования и внедрения их результатов в практику корпораций происходит формирование корпоративной культуры современной России.

Таким образом, качество корпоративного образования – это производная развития корпораций, предприятия, фирмы, а развитие учебных структур корпораций определяется наличием в них работников компетентных в профессиональной педагогике и психологии, теории образования взрослых (андрагогика). Тенденции развития российского корпоративного образования вытекают, во-первых, из перспектив развития российской экономики. Во-вторых, основываются на модернизации таких структур корпораций, как: управление персоналом (служба HR). В-третьих, на качестве взаимодействия производственных руководителей и финансовых структур с департаментом по управлению персоналом корпорации.

Список литературы:

1. Астафьева Л. Корпоративный университет: этажи системы / Л. Астафьева. – Киев, 2004.
2. Бадаев Ю.Т. Модели внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров / Профессиональное образование. Столица, 2009, № 3, С.
3. Батышев С.Я. Производственная педагогика: учебник. Изд. 2-е / С.Я. Батышев. – М.: Машиностроение, 1976.
4. Батышев С.Я. Обучение рабочих на производстве / С.Я. Батышев. – М., 1965.
5. Батышев С.Я. Повышение квалификации инструкторов производственного обучения / С.Я. Батышев. – М., 1969.
6. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе / А.С. Батышев. – М., 1985.

7. Богачев О.А. особенность внутрифирменного обучения работников / профильное образование. Столица, 2008, № 3, С. 27.
8. Васильев С.В. «Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия», - г. Екатеринбург, 2015г.
9. Валежанина Т.В. Формирование конкурентоспособности будущих педагогов профессионального обучения в социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий. – Автореферат диссертации к.п.н. – Екатеринбург, 2014.
10. Воробьев В.К. Развитие профессиональной компетентности персонала газовых служб во внутрифирменном обучении. – Автореферат диссертации к.п.н. – Оренбург, 2010.
11. Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала крупной компании как социальная технология. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – М., 2006.
12. Занин Д.С. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития личности специалиста на предприятиях (на примере предприятий малого и среднего бизнеса). – Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. – Уфа, 2013г.
13. Комлева С.В. «Организационно-педагогические условия учебно-профессионального взаимодействия работников микро-предприятия». – г. Екатеринбург, 2014г.
14. Кузнецов В.В. Корпоративное образование. – Екатеринбург, 2010 (гриф УМО по ППО).
15. Кузнецов В.В. Тенденции развития корпоративного образования в постиндустриальном обществе / Модернизация профессионального образования: теория, опыт, проблемы / Под ред. Т.Ю. Ломакиной – М., РАО, 2012, С. 44-47.
16. Кузнецов В.В. Профессиональное обучение рабочих и специалистов в условиях предприятия / Введение в профессионально-педагогическую специальность. М.: Издательский центр «Академия»; 2011., С. 91-98.
17. Новиков А.М. Основания педагогики / А.М. Новиков. – М.: Эгвес, 2010.
18. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических наук. – Уфа, 2014г.
19. Погорелова Т.М. «Педагогическая подготовка производственного преподавания в учебном центре предприятия». Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.п.н. – г. Оренбург, 2007г.
20. Полина Н.Н. Учебный центр предприятия как фактор повышения профессиональной компетентности рабочих. – Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.п.н. – Оренбург, 2007.

Сведения об авторе

Кузнецов Владимир Викторович, профессор кафедры общей и профессиональной педагогики
Оренбургского государственного университета, доктор педагогических наук, профессор
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, 13, тел.: (3532) 372584, e-mail: vvkusnetsov@yandex.ru.

Карганольцев Сергей Михайлович, профессор кафедры общей и профессиональной педагогики
Оренбургского государственного университета, доктор педагогических наук, профессор
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, 13, тел.: (3532) 372584, e-mail: smkar1@yandex.ru