

УДК 37

DOI: 10.26140/anip-2019-0803-0034

**КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ)**

© 2019

Кузнецов Владимир Викторович, доктор педагогических наук,
профессор кафедры общей и профессиональной педагогики

Уржунцева Светлана Александровна, аспирант

Оренбургский государственный университет

(460018, Россия, Оренбург, проспект Победы, 13, e-mail: svetlanaurg@mail.ru)

Аннотация. В условиях постиндустриального общества, очень быстрого изменения технологий, высокой конкурентности корпораций, важности учебных структур департаментов по управлению персоналом в решении производственных задач корпоративное образование становится фактором развития корпорации, успешности и эффективности решения чисто экономических проблем. Исследование теории развития корпоративного образования обусловлено низким уровнем внутрифирменного обучения корпорации, в том числе в легкой промышленности, отсутствием необходимых диссертационных исследований в этой области, особенно по научной специальности 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования». На современном этапе развития российского общества целесообразно использовать механизмы и факторы преобразования корпоративного образования и его развития, организовать поиск стратегических линий в развитии всех компонентов корпоративного образования, особенно дидактического характера, связанных с развитием личностных характеристик Взрослых работников корпорации особенно легкой промышленности. В статье зафиксирована связь между развитием профессионально важных качеств работников корпорации, прежде всего аналитических умений, и качеством выпускаемой продукции, надежностью и производительностью труда. Авторы описывают опытно-поисковую работу, проведенную в Оренбургском государственном университете с 2016 по 2019 годы, ее цель, задачи и результаты. В работе излагается концепция и стратегия развития корпоративного образования, приводится его определение, рассматриваются компоненты учебно-воспитательного процесса: цель, содержание, формы, средства, технологии и результаты корпоративного образования на примере учебных структур предприятий легкой промышленности Оренбургской области (г. Орск, г. Оренбург). В работе анализируются диссертационные исследования в области корпоративной подготовки, приводятся выводы, полученные на основании длительного теоретического и практического педагогического исследования. Статья очень полезна аспирантам в области теории и методики профессионального образования.

Ключевые слова: образование, корпоративное образование, развитие, стратегия развития, внутрифирменное обучение, управление персоналом предприятия легкой промышленности, учебный центр корпорации.

**CORPORATE EDUCATION: DEVELOPMENT STRATEGY
(ON THE EXAMPLE OF LIGHT INDUSTRY ENTERPRISES)**

© 2019

Kuznetsov Vladimir Viktorovich, doctor of pedagogical sciences, professor
of the department of General and professional pedagogy

Urzhuntseva Svetlana Aleksandrovna, post-graduate student

Orenburg State University

(460018, Russia, Orenburg, Pobedy Avenue, 13, e-mail: svetlanaurg@mail.ru)

Abstract. In the conditions of a post-industrial society, very fast change of technology, high competitiveness of corporations, the importance of educational structures of human resources departments in solving production problems, corporate education becomes a factor in the development of a corporation, success and effectiveness of solving purely economic problems. The study of the theory of corporate education development is due to the low level of intra-corporate training of a corporation, including in light industry, the lack of necessary dissertation research in this area, especially in the scientific specialty 13.00.08 "Theory and methods of vocational education." At the present stage of development of Russian society, it is advisable to use the mechanisms and factors for the transformation of corporate education and its development, to organize the search for strategic lines in the development of all components of corporate education, especially didactic ones, related to the development of personal characteristics of Adult employees of a corporation, especially light industry. The article establishes a link between the development of professionally important qualities of employees of a corporation and, above all, analytical skills and product quality, reliability and productivity. The authors describe the research work carried out at the Orenburg State University from 2016 to 2019, its purpose, objectives and results. The paper sets out the concept and strategy of corporate education development, provides its definition, examines the components of the educational process: the purpose, content, forms, means, technologies and results of corporate education on the example of educational structures of light industry enterprises in the Orenburg region (Orsk, Orenburg). The paper analyzes the dissertation research in the field of corporate training (electronic corporate university, model of corporate education for technical specialists (Table 1)), provides interesting conclusions obtained on the basis of a long theoretical and practical pedagogical research. The article is very useful to graduate students in the field of the theory and methodology of vocational education.

Keywords: education, corporate education, development, development strategy, in-house training, personnel management of a light industry enterprise, training center of a corporation

Российское корпоративное образование, которое приобретают обучающиеся в учебных центрах корпораций, становится объектом различных исследований – экономических, социологических, педагогических. В педагогических исследованиях рассматриваются и анализируются модели преобразования внутрифирменного обучения, изучается эффективность педагогических условий для повышения качества корпоративного образования, повышения конкурентоспособности работников крупных и мелких корпораций.

В рамках научной специальности «Теория и методика профессионального образования» (13.00.08) прово-

дится исследование в крупных сырьевых корпорациях (газ и нефть), на предприятиях оборонной промышленности, машиностроения, сельского хозяйства [1-5 и др.].

В последние годы на базе учебных центров предприятий легкой промышленности стали изучать специфику организации первичной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия легкой промышленности [6-10 и др.].

Можно предположить, что организация и качество корпоративного образования, условия внутрифирменного обучения в учебных структурах предприятий во многом определяется качеством управления персона-

лом корпорации, степенью развития департаментов по управлению персоналом, успешностью в области той или иной профессиональной деятельности, конкурентоспособности предприятий и их работников.

Если говорить о теории корпоративного образования, как отдельного вида образования и объекта исследования в эдукологии (теоретической науки об образовании), то корпоративное образование может обогатить эту науку за счет создания более точных научных положений о корпоративном образовании.

Сложность адекватного определения корпоративного образования связана с фундаментальным понятием «образование» [11, 12 и др.]. Это понятие имеет отражение не только в дидактике, но и в педагогике, антропологии, философии и других науках о человеке. Сложность анализа понятия «корпоративное образование» заключается в том, что не существует единой трактовки понятия «образование».

В основном ученые-дидакты выделяют и отражают одну или несколько граней этого понятия:

- как воздействие на личность (формирование) и развитие личности (выращивание ее субъективных возможностей);
- как процесс и результат самообразования;
- как процесс, ценность системы и результат (Гершунский Б.С.);
- как передача опыта, накопленного предшествующими поколениями людей [13 и др.];
- как процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений и навыков.

В новом законе «Об образовании в РФ» (2012 год) под образованием понимают единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Естественно, что корпоративное образование нуждается в теоретическом переосмыслении, требует привлечения ученых и специалистов в области управления развитием предприятий (компаний, корпораций) как чисто экономистов, так и дидактов, имеющих техническое или экономическое образование. Только в этом случае, с одной стороны, не будет подмены корпоративного образования корпоративным обучением, а с другой, – аналога вузовского преподавания [14, 15, 16, 17 и др.].

Во-первых, корпорация – главный заказчик корпоративного образования. Во-вторых, корпорации так серьезно конкурируют в условиях быстрой, очень быстрой смены технологий, которой нужно обучать, что именно «способность и готовность работников корпорации учиться, переучиваться, доучиваться» становится одной из воспитательных задач работников учебного центра от менеджера по обучению персонала корпорации до его руководителя и самих преподавателей в процессе преподавания различных учебных дисциплин.

Системы среднего и высшего профессионального образования более консервативны, чем системы корпоративного образования, в центре которой должен находиться духовный стержень – высокая корпоративная культура всех без исключения работников корпорации.

Учебные структуры предприятий и корпорации (учебные центры и университеты) – это сложная динамическая система, без которой не существует корпоративное образование. Учебный центр предприятия должен меняться быстрее, чем технологии, которые имеют место в корпорации. Он быстрее реагирует через внедрение инновационных образовательных проектов. Корпоративное образование основывается на сообщении

ствах «педагогических изобретателей», способных с одной стороны, мгновенно составлять образовательные программы для своих работников, а с другой, – понимать, как будет происходить их реализация, какие учебно-методические комплексы для этого потребуются, как быстро сформулировать цели корпоративного образования, его содержание, формы, методы и предполагаемые результаты.

Развитие учебной структуры корпорации – основная задача работника департамента по управлению персоналом, службы HR. Отличия в структуре и содержании деятельности учебного центра корпорации от деятельности колледжа, вуза заключается в том, что назначение должностей и управление развитием учебного центра происходит в строгой зависимости от темпов и целей развития корпорации, ее финансовых и людских возможностей.

Построение проектов развития учебной структуры корпорации – дело постоянное в рамках полномочий департамента по управлению персоналом. В число новых целей разумно включить принципиально иные, новые, перспективные цели и задачи (по А.Р. Масалимовой) [18, 19]:

- наставничество;
- дополнительное обучение;
- самостоятельное обучение;
- участие в совете молодых специалистов.

Среди способов повышения производительности труда корпорации появились чисто дидактические. Такой вывод был получен в результате педагогического исследования, организованного на базе предприятий легкой промышленности Оренбургской области аспиранткой Уржунцевой С.А. под руководством профессора В.В. Кузнецова – одного из ведущих ученых в области корпоративного образования, ученика академика Российской академии образования А.М. Новикова.

В частности, проверялись гипотетические положения, связанные с тем, что если в процессе корпоративного образования работников предприятий легкой промышленности уделялось особое внимание формированию и развитию аналитических умений обучающихся в учебном центре, то производительность последних повышалась [20]. Таким образом, были сделаны следующие выводы, послужившие основой использования таких педагогических инноваций в учебных структурах:

1. Базовые цели обучения работников корпорации напрямую связаны со стратегическими задачами, которые были поставлены корпорацией.

2. Показатели важнейших характеристик труда во многом зависят от четкого решения аналитических по природе задач, связанных с внедрением передовых технологий в области швейного производства и легкой промышленности.

3. На развитость аналитических умений работников предприятий, корпораций, в частности легкой промышленности, влияют рефлексивные методики, связанные с проведением интеллектуальных организационно-деятельностных игр, решением мыслительных задач.

4. Доказано, что в корпоративном обучении особую роль играют профессиональный компонент, знания обучающихся, сущность технологических процессов.

5. Овладение рефлексивными способностями отражается на культуре и производительности труда работников предприятий легкой промышленности, понимании ими роли и значения корпоративного образования.

6. Переход от лекционного обучения к игровому, интерактивному – это показатель уровня развития учебного центра предприятия, корпорации.

7. Стратегия развития корпоративного образования, его приоритеты во многом определяется развитием профессионально важных качеств работников корпорации и, прежде всего, аналитических умений, позволяющих человеку знать, анализировать свои достижения в обучении и тем самым своевременно ставить задачи само-

образования, доучивания, переучивания.

8. Формирование и развитие аналитических умений – важная часть корпоративного образования, требующая привлечения к этому процессу игротехников и методологов, которые являются профессионалами в области мышления и деятельности.

9. Аналитические умения работника – важнейшее профессионально важное качество специалиста, в частности, легкой промышленности.

10. Мониторинг процесса обучения работников предприятия – мощное средство приобретения качественного корпоративного образования.

11. Под корпоративным образованием следует понимать часть системы образования, непрерывно развивающееся посредством создания постоянно меняющихся образовательных программ, овладение которыми позволяет работникам корпорации за счет смещения акцента обучающихся на самоконтроль и самооценку, самообразование, умение постоянно учиться, доучиваться и переучиваться, добиваться повышения производительности труда и качества выпускаемой продукции, а главное, – повышения корпоративной культуры работников корпорации и благоприятного имиджа отрасли в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Васильев С.В. Подготовка конкурентоспособных рабочих в условиях учебного центра промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Васильев С.В. – Екатеринбург, 2015. – 26 с.
2. Воробьев В.К. Развитие профессиональной компетентности персонала газовых служб во внутрифирменном обучении: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Воробьев В.К. – Оренбург, 2010. – 22 с.
3. Желнина Е.В. Профессиональная подготовка персонала крупной компании как социальная технология: автореф. дис. ... канд. соц. наук / Желнина Е.В. – М., 2006. – 26 с.
4. Полина Н.Н. Учебный центр предприятия как фактор повышения профессиональной компетентности рабочих: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Полина Н.Н. – Оренбург, 2007. – 24 с.
5. Богачёв О.А. Особенность внутрифирменного обучения работников / Профессиональное образование. Столица. 2008. № 3. С. 27-29.
6. Комлева С.В. Организационно-педагогические условия учебно-профессионального взаимодействия работников микропредприятия – Екатеринбург, 2014.
7. Погорелова Т.М. Педагогическая подготовка преподавателей в учебном центре предприятия: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Погорелова Т.М. – Оренбург, 2007. – 22 с.
8. Бадаев Ю.Т. Модели внутрифирменной подготовки и переподготовки кадров / Профессиональное образование. Столица. 2009. № 3. С. 72-75.
9. Вележанина Т.В. Формирование конкурентоспособности будущих педагогов профессионального обучения в социальном партнерстве вуза и малых инновационных предприятий: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Вележанина Т.В. – Екатеринбург, 2014. – 24 с.
10. Занин Д.С. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития личности на предприятиях (на примере предприятий малого и среднего бизнеса): автореф. дис. ... канд. пед. наук / Занин Д.С. – Уфа, 2013. – 24 с.
11. Новиков А.М. Постиндустриальное образование / А.М. Новиков – М.: Эгвес, 2008. – 136 с.
12. Новиков, А.М. Основания педагогики. – М.: Эгвес, 2010.
13. Хуторской А.В. Содержание образования / Современная дидактика. – Питер. 2001. С 188-254.
14. Кузнецов В.В. Корпоративное образование / В.В. Кузнецов – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 227с.
15. Кузнецов, В.В. Корпоративное образование: содержание и сущность / В.В. Кузнецов // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – № 1.
16. Кузнецов, В.В. Профессиональное обучение рабочих в условиях предприятий / Введение в профессионально-педагогическую специальность: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.В. Кузнецов 3-е изд., испр. и доп. М.: издательство «Юрайт», 2016. – 215 с.
17. Кузнецов, В.В. Развитие Российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества / Профессиональное образование и рынок труда. – 2018. – №2. – С. 52-58.
18. Масалимова А.Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 3.
19. Масалимова А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Масалимова А.Р. – Уфа, 2014. – 22 с.
20. Кузнецов В.В., Уржунцева С.А. Корпоративное образование одна из важнейших подсистем непрерывного образования взрослых // Методология профессионального образования: сборник научных ста-

тей Международной научно-практической конференции. М.: ФБГУ РАО. 2018. – С. 67-73.

Статья поступила в редакцию 14.05.2019

Статья принята к публикации 27.08.2019