

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА ЯК ІННОВАЦІЙНА ФОРМА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Вступ. Нинішня вища і післядипломна освіта не задовольняє роботодавців сучасних компаній, фірм, організацій, підприємств. Вони стверджують, що рівень підготовки фахівців не відповідає повною мірою новим соціально-економічним реаліям. В. Куценко вбачає причину такого стану речей у тому, що вищі навчальні та заклади післядипломної освіти «характеризуються інерційністю, низькою еластичністю як попиту, так і пропозиції на ринку освітніх послуг» і нерідко готують фахівців зі знаннями та навичками, що були актуальними ще в 90-х роках минулого століття, коли вважали, що один раз здобутої освіти вистачить на все життя [4, с. 3]. Проте, концепція «закінченої» освіти себе вичерпала. За оцінками зарубіжних аналітиків, щорічно оновлюються 5 % теоретичних і 20 % професійних знань. В останні роки значно скоротився «період напіврозпаду компетентності» (час, за який компетентність фахівців знижується на 50 %). За останніми даними він становить в середньому 4 роки, а для окремих професій 3–2,5 роки. У зв'язку з цим актуальною є концепція «неперервної» освіти.

Принципово важливими умовами ефективності функціонування системи неперервної освіти є необхідність її органічного зв'язку з практичною діяльністю. Освіта повинна орієнтуватися на потреби виробництва та вимоги роботодавців. Така ситуація обумовлена інтенсивним розвитком технологій і впровадженням результатів технологічного прогресу у виробництво і сферу послуг. Тому актуальним для сучасного глобалізованого світу є своєчасне здобуття нових знань і застосування їх у професійній діяльності. У цьому зв'язку першочергового значення набуває

така економічно вигідна форма розвитку персоналу як організація навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємствах, яку називають корпоративною освітою.

Основна частина. Зауважимо, що в сучасних розвинених компаніях та фірмах випускників різного рівня навчальних закладів сприймають не як готових спеціалістів, а як кадровий потенціал. Повноцінний спеціаліст, на їх думку, формується під час практичної діяльності. Найважливішим фактором, що визначає вимоги до професійних якостей фахівця, є рівень технологічності виробничих процесів. Необхідною вимогою до рівня підготовки сучасних фахівців є володіння інформаційними технологіями, а також технологіями, що використовуються на робочих місцях. При цьому значно знижується потреба економіки в некваліфікованій праці, посилюється орієнтація на інтелектуальну діяльність, а вимоги більшості робочих місць ускладнюються. Тому компанії часто беруть на себе відповідальність за процес навчання і розвитку персоналу, організовуючи підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації співробітників у навчальних центрах, корпоративних університетах та академіях.

Це не означає, що корпоративна освіта може замінити вищу та післядипломну освіту. Зрозуміло, що система вищої професійної освіти повинна готувати випускників, орієнтованих на роботу в будь-якій корпорації, незалежно від її місії, стратегічних цілей та завдань. Сьогодні реальні вимоги до випускників не зможе визначити жодна корпорація, тому що цілі й завдання корпоративної освіти різних організацій істотно відрізняються навіть в межах однієї галузі. Доручити їм формування професійних та інших вимог до випускників навчальних закладів, як справедливо наголошує А. Мінзов, – означає врахувати переважно їхні приватні інтереси, які будуть превалювати над загальними [6, с. 64].

Водночас вважаємо за доцільне вслід за А. Мінзовим і О. Черемісіною підняти питання про консерватизм системи вищої та післядипломної професійної освіти. На думку згаданих вище дослідників, він проявляється,

насамперед, у неготовності професорсько-викладацького складу до корпоративних освітніх проєктів, де на відміну від системи вищої професійної освіти інтенсивно повинні використовуватися активні форми навчання, засновані на вивченні ситуацій (case-study), проведення тренінгів, ділових і рольових ігор. Для цього викладач, крім володіння методикою організації та проведення таких занять, повинен мати знання реальних або псевдореальних виробничих, управлінських, технологічних та інших ситуацій. Це означає, що він повинен брати безпосередню участь у бізнесі й знати його зсередини [6, с. 65].

Як засвідчує практика, консервативна й сама система освітніх стандартів, атестації та акредитації спеціальностей і напрямів підготовки, уповільнений механізм оновлення навчальних планів, слабка динаміка зміни навчально-матеріальної бази та неготовність адміністрацій до інноваційних освітніх проєктів.

Крім того, варто звернути увагу на зауваження Н. Ємченко про те, що в нашому професійному середовищі існує чотири ключові проблеми, що перешкоджають швидкому та інтенсивному розвитку:

- незнання англійської в разі зменшує можливості для зростання фахівця практично в будь-якій сфері;
- відсутність soft skills (передусім – уміння «продавати» себе, свої ідеї, результати діяльності);
- відсутність лідерських навичок і навичок роботи в команді;
- відсутність установки на неперервність навчання, на навчання протягом всього життя [2].

Ці прості й, на перший погляд, очевидні недоліки створюють величезний розрив між тим, що сьогодні ми називаємо «інноваційністю» в освіті та вимогами ринку праці до фахівців, яких готує система освіти.

Натомість, корпоративна освіта, яка значною мірою залежить від стану зовнішнього середовища (правового, конкурентного, соціального та ін.), направлена на ту ситуацію, яка складається на сьогоднішній день, і

використовує напрацьований раніше досвід корпорації. Звідси впливає важлива перевага корпоративної освіти – вона змушена швидше реагувати на зміни, швидше впроваджувати інноваційні освітні проекти, швидше отримувати результат, аніж більш консервативна система вищої та післядипломної професійної освіти. Наявність конкуренції призводить до постійної появи нових форм і методів вирішення практичних завдань. Сьогодні саме в корпоративній освіті з'являються інноваційні освітні проекти, вплив яких на всю систему вищої та післядипломної професійної освіти не викликає сумніву. Цей вплив проявляється не стільки у формуванні професійних та інших вимог до випускників навчальних закладів за різними спеціальностями й напрямками підготовки з боку роботодавців (корпорацій), скільки в тих інноваційних освітніх проектах, які можуть і вже реалізуються в межах корпоративної освіти.

Корпоративна освіта – це складова частина бізнесу, тому вона повинна давати реальний прямий і/або непрямий економічний ефект. Така форма освіти повинна бути рентабельною, а значить використовувати легко тиражовані освітні технології, з мінімальним відривом співробітників від професійних обов'язків і мінімізацією витрат на реалізацію освітніх програм. У зв'язку з цим у країнах з розвинутою ринковою економікою розуміють, що навчання персоналу є одним з основних факторів, який забезпечує компанії перемогу в жорсткій конкурентній боротьбі.

Нині поняття корпоративності розширюється, формуючи сприятливий імідж галузі, рівень корпоративної культури. В межах професійної освіти корпоративність розглядається як принцип, що визначає цілісність процесу підвищення рівня якості, безперервності освіти, її випереджувального характеру, диверсифікації та організації науково-виробничого середовища.

Зазначимо, що єдиного визначення поняття корпоративної освіти не існує. Проте, ми притримуємося твердження А. Масалімової, яка комплексно підходить до визначення корпоративної освіти, як процесу професійної підготовки майбутніх фахівців в установах професійної освіти, а також їх

подальшу кваліфікацію та удосконалення компетенцій на підприємстві за допомогою багатовимірної взаємодії суб'єктів освіти, науки і виробництва єдиної галузевої спрямованості [5]. Як стверджує П. Давидов, освіта повинна орієнтуватися на потреби виробництва, вимоги роботодавців, а наука повинна давати відповідь, як краще задовольнити ці потреби й вимоги. Тільки у такого триєдиного об'єднання є майбутнє [1, с. 172].

У цьому контексті варто згадати дещо іншу «потрійну спіраль», запропоновану Г. Іцковіцем. Суть її полягає в тому, що модель інноваційного розвитку охоплює три основні елементи: 1) в суспільстві, яке базується на науковому знанні, характерне посилення ролі навчальних закладів у взаємодії з підприємствами та державою; 2) три інституції (Університет, Бізнес, Влада) прагнуть до співпраці, при цьому, інноваційна складова виходить з цієї взаємодії, а не з ініціативи держави; 3) на додаток до традиційних функцій, кожна із трьох інституцій частково бере на себе роль іншої: інституції, здатні виконувати нетрадиційні функції, вважаються найважливішим джерелом інновацій [3].

Спочатку ролі кожної інституції були чітко окреслені: роль підприємства в моделі «потрійної спіралі» полягала у виробництві, держава була джерелом налагодження контрактів, що гарантують стабільну взаємодію, а університет – джерелом знань і технологій, формуючи економіку, ґрунтовану на знаннях. Внаслідок реалізації цієї моделі роль університетів значно розширюється. Якщо раніше університети розглядалися тільки як джерело кадрів і знань, то тепер у них присутня також і підприємницька складова. Маючи в розпорядженні великі зв'язки, університети здатні поєднувати і використати різні види інтелектуальної власності. Замість того, щоб служити лише джерелом нових ідей для вже існуючих фірм, сучасні університети намагаються об'єднати свої дослідницькі й освітні можливості для створення фірм нової формації, особливо в просунутих галузях науки й технології. Сьогодні багато з них мають власні канали для трансферу технологій і пропонують освітні

програми зі створення підприємств. Підприємницький університет займає активну позицію, застосовуючи знання з практики і вкладаючи результати в нові освітні дисципліни. Таким чином він наслідує інтерактивну, а не лінійну інноваційну модель. Держава у цій моделі виступає як громадський підприємець і венчурний інвестор в доповнення до своєї традиційної законодавчої і регулюючої ролі. Взаємодія між лінійною і нелінійною динаміками породжує інтерактивну інноваційну модель.

Наслідуючи цю інноваційну стратегію, багато прогресивних вищих навчальних закладів переорієнтовують свою діяльність, внаслідок чого все частіше стають запорукою успішного економічного розвитку регіону. Нові організаційні механізми, такі як бізнес-інкубатори, наукові парки і різні об'єднання стають джерелом економічної активності і міжнародного обміну. Модель інноваційного розвитку «потрійної спіралі» надихає своїх послідовників на розробку нових міждисциплінарних знань, на співпрацю у сфері науки й створення спільних підприємств.

Висновок. Очевидним є те, що однією з умов успішної діяльності компаній є наявність кваліфікованого персоналу. Тому більшість компаній орієнтовані на підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації свого персоналу. Незважаючи на те, що корпоративна освіта – це значною мірою індивідуальний «продукт», налаштований під вимоги та завдання конкретної фірми, науковці-теоретики і практики розглядають різні варіанти й можливості взаємозв'язку її з вищими і післядипломними навчальними закладами, з державними структурами. Можна також погодитися з тим, що корпоративна освіта, може зайняти провідну роль в системі післядипломної освіти. Зокрема, в розробленні та впровадженні програм таких актуальних для корпоративної освіти напрямів, як:

- адаптаційні курси, які знайомлять співробітників з історією і діяльністю компанії та формують основи корпоративної культури;
- навчальні курси, які навчають співробітників конкретним навичкам майбутньої роботи;

- навчальні курси, спрямовані на підвищення рівня знань і компетентності співробітників компанії;

- навчальні курси, які дозволяють відновити та збільшити необхідні знання (наприклад, навчальні посібники з дисциплін вищої школи – економіка, менеджмент, інженерні спеціальності та інші).

Представники компаній, фірм, підприємств можуть брати активну участь у процесі підготовки та захисту курсових і дипломних проектів, на міжнародних конференціях, за підсумками яких створюється база потенційних випускників навчального закладу для роботи на підприємстві, в організації переддипломних практик і стажувань майбутніх фахівців з метою ознайомлення з роботою підприємства тощо.

Таким чином, перспективою подальших досліджень є виявлення шляхів ефективного співробітництва всіх інституцій, причетних до професійного розвитку персоналу.

Список використаних джерел та літератури

1. Давидов П.Г. Освіта як чинник розбудови держави у глобалізованому світі на шляху до суспільства знань / П.Г. Давидов // Гуманітарний вісник ЗДІА, 2011. – № 46. – С. 168–176.

2. Емченко Н. 4+1 «И» українського економічного чуда [Електронний ресурс] / Н. Емченко // Режим доступу: <http://delo.ua/opinions/41-iukrainskogo-ekonomiches-155094/>.

3. Ицковиц Г. Тройная спираль. Университеты–предприятия–государство. Инновации в действии / Г. Ицковиц [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tusur.ru/export/sites/ru.tusur.new/ru/innovation/triplehelix/ickovic.pdf>

4. Куценко В.І. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах: монографія / В.І. Куценко [за наук. ред. д. е. н., проф., академіка НАН України Б.М. Данилишина / РВПС України НАН України]. – К.: РВПС України НАН України, 2009 – 224 с.

5. Масалимова А.Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей / А.Р. Масалимова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.science-education.ru/103-6296

6. Минзов А.С. Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития / А.С. Минзов, Е.Н. Черемисина // Вестник Российской академии естественных наук. – 2008. – № 1. – С. 63–69.