

РОЗДІЛ 2. ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ В УКРАЇНІ ТА ПРОВІДНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

2.1. Розвиток людського капіталу в системі корпоративної освіти

Баніт О.В.

В умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів важливим чинником суспільно-політичного та соціально-економічного поступу є розвиток людського капіталу. Особливої актуальності це питання набуває в організаціях, які називаються нині самоучіннівими [2, с. 225]. Це фірми, компанії, корпорації, в яких інтелект (знання) стає основним виробничим ресурсом і стратегічним фактором ефективного функціонування підприємства в сучасних нестабільних умовах ринку. Тим самим ефективність їхнього розвитку та рівень конкурентоздатності знаходиться в прямій залежності від рівня розвитку людського капіталу, який загалом є ключовою ланкою розвитку світового господарства і пріоритетним об'єктом інвестування.

У самоучіннівих організаціях розвитком людського капіталу займаються фахівці, координатори, менеджери з навчання, окремі відділення з розвитку та навчання персоналу, а також – навчальні центри підприємств, корпоративні університети й академії. На великих підприємствах і в транснаціональних корпораціях ці центри перетворилися в окремі освітні структури – HR-служби з управління персоналом (HR – скорочення від англійського словосполучення «human resources», що в перекладі означає «людські ресурси»), що вивчають питання професійного навчання й розвитку всіх співробітників у рамках корпоративної культури.

Під поняттям «людський капітал» сучасні вітчизняні вчені розуміють «сукупність якісних характеристик людини, колективу працівників, зайнятого населення, які відображають здатність до продуктивної праці, освітньо-професійного розвитку, реалізація яких у трудовій діяльності забезпечує отримання доходу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, країни загалом, а на цій основі – досягненню цілей якісного людського розвитку» [10, с. 10]. При цьому якість людського капіталу містить «сукупність таких характеристик: здоров'я, тривалості життя, трудової активності, наявності освіченості, сучасних знань, умінь і навичок, здібностей до перенавчання, адаптації до змін, мобільності та ін., які дозволяють найкращим чином реалізувати трудові потенції населення на ринку праці, забезпечуючи прогресивні зміни в розвитку економіки, доходах населення» [10, с. 11]. Відповідно елементами людського капіталу є, передусім, соціально-демографічні (вік, стать, національність тощо) і

психофізіологічні характеристики (стан здоров'я, працездатність, схильність до певного виду діяльності, тип темпераменту тощо); а також кваліфікаційні показники (освіта, спеціальність, рівень професіоналізму, практичний досвід тощо) та особистісні якості (цінності, ставлення до праці, мотиви поведінки, творчі здібності, творча активність тощо).

Діяльність корпоративних навчальних структур із розвитку людського капіталу зумовила виокремлення нової ланки в системі неперервної освіти, яка називається «корпоративна освіта». Це поняття досить нове для вітчизняної педагогіки, що є однією з основних причин «розмитості» його визначення та неоднозначності трактування. Відтак актуальною постає нині проблема пошуку наукового обґрунтування корпоративної освіти та з'ясування її місця в системі неперервної освіти.

У результаті аналізу наукових та літературних джерел виявлено, що засади формування корпоративної освіти слід шукати у професійній освіті (Н. Ничкало [6], С. Батишев, О. Новіков; В. Кузнєцов [5]). У цьому контексті варто наголосити, що протягом останніх десятиліть крім усталених термінів «професійна освіта», «професійна підготовка», «післядипломна освіта», «підвищення кваліфікації» у педагогічному тезаурусі з'явилися нові поняття: «внутрішньофірмове навчання», «внутрішньофірмова підготовка», «бізнес-освіта», «бізнес-навчання», «корпоративна бізнес-освіта», «корпоративне навчання» тощо. Їх можна об'єднати в два потужних напрями – внутрішньофірмове навчання і бізнес-освіта, які активно розвиваються нині в освітньому просторі, доповнюючи один одного.

Аналіз досліджень, присвячених організації внутрішньофірмового навчання на підприємстві, дозволив нам встановити, що під цим поняттям розуміють передусім підготовку персоналу, що здійснюється за освітніми програмами додаткової професійної освіти на території організації, за рахунок її засобів і в її інтересах [2; 9].

Як синонім до внутрішньофірмового навчання часто використовується поняття «корпоративне навчання». У загальноприйнятому вживанні під корпоративним навчанням маються на увазі різні форми перепідготовки й підвищення кваліфікації в межах організації, спрямовані на вдосконалення професійних та економічних знань, умінь і навичок [1, с. 103–104].

Вітчизняні вчені (С. Бабушко, І. Литовченко, Н. Пазюра та ін.) відзначають, що внутрішньофірмове навчання є тим механізмом, який дозволяє підвищувати кваліфікацію співробітників. У цьому контексті внутрішньофірмове навчання можна корелювати з внутрішньофірмовою підготовкою. Загалом, підготовка кваліфікованих кадрів – це сукупність заходів, спрямованих на систематичне отримання й підвищення кваліфікації, що відповідає поточним і перспективним цілям організації й забезпечує відповідність вимогами, що висуваються в посадовій інструкції. Навчання й підготовка – це дві складові одного процесу. Навчання пов'язане з розвитком загального інтелекту, а

підготовка – із набуттям знань, що стосуються безпосередньо виконуваної роботи. Внутрішньофірмова професійна підготовка є цільовим навчанням, кінцева мета якого – забезпечення підприємства достатньою кількістю працівників, чиї професійні якості повною мірою відповідають виробничо-комерційним цілям організації [3, с. 89].

Другий напрям – бізнес-освіта – з'явився порівняно недавно. Підґрунтям цього явища став бурхливий розвиток економіки, в результаті якого стрімко підвищуються вимоги до професійних і підприємницьких компетентностей. Це змушує бізнес віднаходити нові технології навчання, що дозволяють не тільки підвищувати рівень ефективності професійної діяльності, а й сприяють адаптації до постійних змін та вирішення суперечностей на ринку праці. Це не просто процес отримання знань у класичному розумінні цього слова. Основна мета його полягає в можливості практичного застосування цих знань. Ця мета базується на розумінні того, що знання сьогодні є джерелом не лише конкурентоздатності, але й прибутку. У зв'язку з цим у бізнес-освіті використовуються сучасні технології та методи навчання, орієнтовані на практичну спрямованість навчання, що передбачає максимальне їх використання в реальній виробничій ситуації і виражається в зміні поведінки працівників, підвищенні продуктивності праці. Пріоритетом такого навчання є не отримання великого обсягу знань, а підвищення ефективності діяльності організації [4, с. 178].

Варто наголосити, що бізнес-освіта асоціюється переважно з програмами міжнародних бізнес-шкіл (*MBA, INSEAD, IMD, London Business School, IESE* та ін.), спрямованими на фахівців, які вже мають диплом закладу вищої освіти, займають управлінські посади й при цьому прагнуть розширити свій професійний світогляд. Однак її можна отримати й у класичних (академічних) закладах вищої освіти. З одного боку, значна частина навчального матеріалу в них збігається, з іншого, їхні цілі й завдання часто виявляються відмінними. Так, кінцевою метою академічної освіти є оволодіння економічною теорією з метою формування в студента системи економічних знань, тимчасом як бізнес-освіта своєю кінцевою метою має, передусім, підготовку успішного бізнесмена. Для виконання останньої мети зовсім необов'язково опанувати всю систему економічних знань – тут домінує практична орієнтація освіти, яка має переваги і повністю витісняє складову так званої фундаментальної науки, а отже й більшу частину класичної фундаментальної освіти.

З огляду на структуру змісту бізнес-освіти можна узагальнити, що така освіта, з одного боку, є динамічною системою знань, аспектів, методів і психолого-педагогічних технологій, яка постійно еволюціонує та вдосконалюється, з іншого – відкритою соціально-економічною системою, що враховує індивідуальні, колективні, місцеві, регіональні, суспільні та загальнодержавні аспекти.

Таким чином, можемо констатувати, що корпоративна освіта

порівнянно з внутрішньофірмовим навчанням та бізнес-освітою є ширшим поняттям міждисциплінарного характеру, що базується на дослідженнях вчених у декількох напрямках, зокрема:

1. Неперервної освіти. Корпорації, які мають сучасну структуру управління персоналом, створюють умови для освіти протягом усього життя. Причому основною тенденцією суб'єктів корпоративної освіти є «зміщення» акценту з діяльності викладачів на самоконтроль і самооцінку тих, хто навчається (Н. Ничкало [7], І. Литовченко, В. Савченко та ін.).

2. Освіти дорослих. У системі корпоративної освіти доцільно використовувати андрагогічну модель навчання, що дає можливість відповісти на питання: як навчити людину, яка має великий практичний досвід; як правильно скомплектувати навчальні групи, щоб навчання було ефективним; які види, форми й методи застосовувати в процесі роботи з різними категоріями дорослих тощо (Л. Лук'янова [8], О. Аніщенко [8], О. Огієнко та ін.).

3. Управління персоналом. В управлінні персоналом важливо розглядати проблеми суто педагогічного характеру, зокрема в процесі навчання й розвитку персоналу. Система розвитку персоналу – це сукупність організаційних структур, методик, процесів і ресурсів, що необхідні для ефективного виконання завдань у сфері розвитку персоналу, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних із самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою. Вона повинна відповідати потребам працівників в отриманні та підвищенні професійної підготовки протягом усієї їхньої трудової діяльності на всіх рівнях кваліфікації і відповідальності (Л. Балабанова, О. Грішнова, О. Крушельницька, Д. Мельничук, О. Морозов, О. Стельмашенко).

4. Освітології – нової галузі науки, що інтегрує різні напрями вивчення сфери освіти, зокрема філософії та історії освіти, антропології освіти, психології навчання, соціології освіти, економіки освіти, управління освітою, культурології (Б. Гершунський, В. Кремень, В. Огнев'юк, С. Сисоєва, А. Фурман). Корпоративна освіта як важливий розділ освітології спрямована забезпечити поступальність усебічного розвитку персоналу підприємств на основі інтеграції навчальної та професійної діяльності.

Дослідження корпоративної освіти пов'язане з аналізом розвідок із корпоративної культури (Н. Григорська, К. Савчук, Г. Осовська, В. Кузнецов та ін.). Корпоративна культура організації містить, з одного боку, об'єктивні результати діяльності (земельні ресурси, споруди, технічне обладнання, облаштування умов праці тощо), з іншого – суб'єктивні людські ресурси й здібності, реалізовані в професійній діяльності.

Таким чином, корпоративна культура є багатограним, динамічним явищем, що складається з матеріального забезпечення і

духовних цінностей, притаманних організації, які відображають її індивідуальність. Культурологічний підхід до побудови системи корпоративної освіти потребує, щоб корпоративна культура, будучи основою її змісту, містила б духовно-моральний компонент. Такі форми суспільної свідомості як духовність, дотримання моралі та моральних норм, корпоративна й соціальна відповідальність є основними підставами змісту корпоративної освіти, щоб економіка й суспільство загалом не «страждали» від корупції і негативних наслідків злочинного характеру поведінки персоналу. Підтвердженням цього є дослідження Г. Осовської, О. Осовського, О. Рахманова [3, с. 375-377].

З огляду на це корпоративна освіта, на наш погляд є складною динамічною системою неперервної професійної освіти, особистісною цінністю для кожного працівника. В організації, яка усвідомила свої конкурентні переваги й необхідність організаційних змін, корпоративна освіта спрямована на досягнення намічених цілей і реалізації стратегії розвитку бізнесу в рамках формування й просування корпоративного бренду. Усі співробітники знають і приймають визначені цілі – корпоративні й особисті, прописані в стандартизованих бізнес-процесах. Між ними налагоджені й формалізовані управлінські зв'язки та комунікації. Завдяки такій системі організації педагогічного процесу формується висока корпоративна культура з її системоутворювальним духовно-моральним компонентом, оновлюється життєвий досвід кожного співробітника, відбувається його професійне вдосконалення, кар'єрне зростання й розвиток важливих особистісних якостей.

Нині ефективна організація навчання й розвитку персоналу є не просто модною тенденцією, а питанням «виживання» будь-якої організації в складних економічних умовах. Навчання персоналу вже не можна розглядати як допоміжне значення для ефективної діяльності компанії, оскільки визначальною умовою конкурентоспроможності й розвитку будь-якої організації є її здатність швидко адаптуватися до зовнішніх і внутрішніх змін, а корпоративна освіта служить саме цим цілям. Відтак стає очевидною необхідність створення системи корпоративної освіти як єдиної платформи для взаємного обміну досвідом та інформаційного збагачення з метою розвитку людського капіталу.

Основною метою корпоративної освіти є її спрямованість на оволодіння основами корпоративної культури для забезпечення самореалізації та духовно-морального розвитку кожного працівника організації. Корпоративна освіта потребує певних підходів, знання спеціальних технологій, створення організаційно-педагогічних умов, наявності фахівців, здатних ефективно навчати працівників практико-орієнтованих знань з урахуванням специфіки організації, особливостей галузі, а також вимог щодо конкретної посади. У корпоративній освіті важливе значення має рівень педагогічного досвіду викладача та його педагогічна культура. З огляду на це перспективою подальших досліджень постає аналіз підготовки педагогічного персоналу для

роботи в корпоративних навчальних структурах.

Література

1. Аніщенко О. В. Підготовка виробничого персоналу: андрагогічний аспект. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2010. № 2. С. 102–109.
2. Бабушко С. Р. *Теоретичні та методичні засади професійного розвитку фахівців туристичної сфери США і Канади* : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2015. 494 с.
3. Баніт О. В. *Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях Німеччини і Польщі* : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2018. 594 с.
4. Баніт О. В. *Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях досвід Німеччини і Польщі* : монографія. Київ : ДКС- Центр, 2018b. 414 с.
5. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: содержание и сущность. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2017. № 1(35). С. 51–60.
6. Ничкало Н. Г. Розвиток людського капіталу – стратегічне завдання професійної освіти. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*. 2012. Т. 4. С. 27–3.
7. Ничкало Н. Г. Професійний розвиток особистості у контексті неперервності. *Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів*. 2015. № 1, С 12–13.
8. Лук'янова Л. Б., Аніщенко О. В. *Освіта дорослих в Україні: нові можливості для розвитку педагогічної науки і практики*. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/709266/1/Лукьянова-Анищенко.pdf>
9. Пазюра Н. В. *Внутрішньофірмова професійна підготовка в Японії та Південній Кореї: теорія і практика* : монографія. Київ : Альфа-ПК, 2014. 514 с.
10. Семикіна А. В. *Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій* : монографія. Одеса : Атлант, 2018. 272 с.