

УДК 377.018.48

## ИСТОРИОГРАФИЯ ПРОБЛЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ

Савва Л.И., Ибрагимова О.В., Зленко А.Л.

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»,  
Магнитогорск, e-mail: bleff\_vetra@mail.ru

Рассмотрена этимология понятия «корпоративное обучение», определена сущность понятия «корпоративное обучение», выделены основные этапы развития идей корпоративного обучения специалистов, определены их исторические рамки, описаны основные характеристики происходивших изменений в сфере корпоративного обучения специалистов в каждый временной период. Статья содержит описание следующих исторических этапов развития корпоративного обучения: формирование первых корпоративных сообществ (1636–1799 гг.); развитие идеи корпоративного обучения (1800–1902 гг.); возникновение бизнес-школ (1920–1960 гг.); открытие корпоративных университетов (1961–1989 гг.); развитие корпоративных университетов, форм, методов корпоративного обучения, увеличение количества корпоративных университетов (1990 г. – наст. вр.). При рассмотрении современного этапа развития корпоративного обучения специалистов были описаны применяемые современные технологии и методы корпоративного обучения специалистов.

**Ключевые слова:** корпоративное обучение, бизнес-школа, корпоративный университет

## HISTORIOGRAPHY OF CORPORATE EDUCATION SPECIALIST'S

Savva L.I., Ibragimova O.V., Zlenko A.L.

Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk, e-mail: bleff\_vetra@mail.ru

The article discusses the etymology of the concept of «corporate education», formulated the definition of «corporate education». The basic stages of development corporate education specialists ideas, their historical limits defined, describes basic characteristics is a change. The article describes the following historical periods of development of corporate education: Formation of the first corporate communities (1636–1799.); The development of corporate education ideas (1800–1920); The appearance of business school (1920–1960); Opening of corporate universities (1961–1989); The development of corporate universities, forms and methods of corporate education, increase the number of corporate universities (1990 – today). In considering present stage of development corporate education specialists have been described technologies and methods used today in corporate education specialists.

**Keywords:** corporate education, business school, corporate universities

За последние десятилетия в мировой экономике происходят значительные преобразования. Процессы глобализации, ставшие причиной отмены географических и отраслевых барьеров, привели к обострению конкуренции на рынках и возможности получения рыночных преимуществ и дополнительных возможностей компаниями не за счет масштаба, а с помощью способности оставаться всегда актуальными, современными и эффективно реагирующими на нужды потребителей.

Подготовка персонала нового типа для предприятий нового типа требует изменения системы подготовки персонала и внедрения в нее корпоративного обучения.

Понятию корпоративного обучения уделяют внимание такие исследователи, как М.В. Кларин, М.А. Коробкина, А.Л. Меньшиков, Л.В. Карташов, С.В. Шекшня и др. [6, 12, 13].

Термин «корпоративное обучение» этимологически состоит из двух определений «корпорация» и «обучение».

*Корпорация* (от лат. corporatio – объединение, сообщество) – организованная

группа, характеризующаяся замкнутостью, максимальной централизацией и авторитарностью руководства, противопоставляющая себя другим социальным общностям на основе своих узко индивидуалистических интересов [4].

*Обучение* – 1) специально организованный, управляемый процесс взаимодействия учителей и учеников, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями; 2) пробуждение и удовлетворение познавательной активности человека путем его приобщения к общим и профессиональным знаниям, способам их получения, сохранения и применения в личной практике; 3) целенаправленное влияние на развитие информационно-операционной сферы человека; 4) двусторонний процесс, осуществляемый учителем (преподавание) и учащимся (учение) [4].

Выявление основных признаков и интеграция двух понятий позволили сфор-

мулировать определение корпоративного обучения.

*Корпоративное обучение* мы рассматриваем как специально организованный, управляемый процесс взаимосвязанной деятельности преподавателя и сотрудников обучающейся компании, направленный на усвоение ими новых знаний, умений и навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей с целью повышения эффективности работы каждого его члена в отдельности и всей компании в целом.

Корпоративное обучение как особый вид обучения имеет свою историю становления и развития. Целью данной статьи выступает рассмотрение историографии проблемы корпоративного обучения сотрудников на основе выявления этапов его развития и представления их характеристик.

В процессе проведенного нами теоретического анализа были выделены следующие пять этапов в историографии проблемы корпоративного обучения: формирование первых корпоративных сообществ; развитие идеи корпоративного обучения; возникновение бизнес-школ; открытие корпоративных университетов; развитие корпоративных университетов и внедрение интерактивных и информационных технологий корпоративного обучения.

Обозначим исторические периоды и представим краткую характеристику выделенных этапов.

Этап 1. Формирование первых корпоративных сообществ (1636–1799 гг.)

В этот период первые корпоративные сообщества зародились в религиозных общинах, чей образ жизни опирался на следующие ценности:

- осуждение праздности и расточительства;
- доктрина призвания;
- культ трудолюбия и трудового успеха;
- упорство в осуществлении целей;
- стоическое отношение к жизненным неудачам.

Здесь наличествовали атрибуты пуританского корпоративного духа: отрицание внешней роскоши и чинопочитания, официальной присяги, клятв, простота в речи, одежде, поведении, искренность и правдивость. Обучение, образование и воспитание рассматривались как основной фактор сохранения жизнеспособности общины и каждого ее члена. Каждый член пуританского общества (конгрегации) должен был соблюдать контракт, при котором все общество и каждый его индивидуум по обоюдному согласию следовали набору определенных правил – кодексу протестантской этики, а руководство конгрегации при этом

отчитывалось и несло ответственность перед его членами. Корпоративная пуританская школа переросла в систему образования, а общая система организации школ низшего и повышенного уровня способствовала тому, что в 1636 г. была открыта Гарвардская коллегия. Выступив инициатором создания школы и определив ее миссию, переселенческие общины обозначили себя субъектом образовательного проекта.

Этап 2. Развитие идеи корпоративного обучения (1800–1902 гг.)

В этот период начинает формироваться новая система профессиональной подготовки специалистов – система обучения, погруженного в практику. Наблюдается ускорение темпа изменений в различных структурах общества, которое привело к тому, что организации вынуждены были в работе со своими «учениками» не только осваивать те знания, которые закреплены в культуре, знания-умения, созданные на основе практики той или иной профессиональной сферы деятельности, но также и ориентировать их на решение некоторых практических задач. Именно в этот период в процессе корпоративного обучения начинает использоваться и доминировать практико-ориентированный подход. Целью данного подхода является формирование у обучающихся практических умений, необходимых работодателю для их эффективной профессиональной деятельности. Данный подход способствует развитию внутренней мотивации обучающихся, мышления, воображения и их творческих способностей.

Этап 3. Возникновение бизнес-школ (1902–1960 гг.)

Это период характеризуется тем, что в США возникают бизнес-школы, а также появляются различные организации, специализирующиеся на обучении узкопрофессиональным специальностям [3]. Первая бизнес-школа «Дармут колледж» появилась в городе Ганновер штата Нью-Гемпшир. В 1902 г. был осуществлен первый выпуск магистров делового администрирования. В последующие десятилетия бизнес-обучение начинают включать в программы все ведущие мировые университеты. На данном этапе развития корпоративного обучения возникает новая группа преподавателей под названием «тренеров». Преподавателями-тренерами становились либо «академики», уходившие на узкопрофессиональную стезю, либо практики из соответствующей области профессиональной деятельности. Данное название преподавателей было выбрано не случайно. Оно связано с тем, что основной формой обучения педагогов были избраны именно тренинги, а доми-

нирующими методами обучения выступали методы кейсов, основанные на анализе практических ситуаций и тщательно разработанных решений конкретных практических задач.

Этап 4. Открытие корпоративных университетов (1961–1989 гг.).

На четвертом этапе в 70-е годы 20 века на базе бизнес-школ сформировались первые корпоративные университеты, назначением которых стало не только обучение специалистов, погруженное в текущую практику, но и разработка специальных программ обучения, направленных на решение будущих практических задач, возникающих в процессе развития науки и техники.

Корпоративные университеты стали новой учебной парадигмой, необходимой для подготовки персонала нового типа для энергичных глобальных компаний. Корпоративный университет становится в этот период своеобразной формой обучения персонала, которое проводится зачастую в стенах самой организации и в основном ее собственными силами. Корпоративный университет выступает уже структурным подразделением организации, а система обучения в нем опирается на корпоративную идеологию, основывается на единой концепции и методологии, охватывает все уровни организации: управленческие уровни и уровни рядовых подчинённых специалистов. В компаниях возникают и начинают работать механизмы непрерывного совершенствования и повышения эффективности реализуемых ею проектов, внедряются новые схемы управления, производится оценка и аттестация сотрудников, развивается управленческий потенциал, происходит обучение и развитие персонала, выявляются и совершенствуются условия развития корпоративной культуры организаций.

При создании корпоративного университета организации приходится пройти следующие этапы:

- описание миссии и основных бизнес-процессов;
- комплексная оценка организационной структуры и кадрового состава;
- разработка программ обучения для специалистов различного уровня.

Первый корпоративный университет Gamberger University появился в компании McDonalds в 1961 г. Целью данного корпоративного университета являлась подготовка новых квалифицированных кадров, чтобы идеология фирмы присутствовала во всех странах, где представлена торговая марка McDonalds. Следующими организациями, внедрившими опыт корпоративного обучения в рамках корпоративных универ-

ситетов, стали: Disney University, Coca-Cola, Motorola, Procter&Gamble, General Electric.

Этап 5. Развитие корпоративных университетов и внедрение интерактивных и информационных технологий корпоративного обучения (1990 г. – наст. время)

Современный этап развития корпоративного обучения связан с развитием корпоративных университетов и применением в них современных образовательных технологий. Начало данного этапа пришлось на 90-е годы двадцатого века, в это время произошел значительный рост количества корпоративных университетов (от 400 до 1600), они стали образовываться даже в небольших компаниях со штатом от 500 человек. Данные структуры в различных компаниях имеют различные формы организации и названия: корпоративные академии, институты, университеты.

Для современного этапа развития корпоративного обучения характерно активное применение новых интерактивных и информационных методов, форм, средств и в целом технологий: модульное обучение, дистанционное обучение, наставничество, обучение действием, обучение в рабочих группах, метафорическая игра, обучение по методу «Shadowing», обучение по методу «Secondment», обучение по методу «buddying» [1].

Рассмотрим особенности перечисленных методов, форм и технологий корпоративного обучения.

*Модульное обучение.* Модуль – логически завершенная единица учебного материала. Каждый модуль содержит определенную самостоятельную порцию знаний, формирует необходимые умения. После изучения каждого модуля обучающиеся получают рекомендации преподавателя по дальнейшей работе [2, 7].

*Дистанционное обучение* – это обучение на расстоянии, без личного контакта между преподавателем и учащимся, основано на применении современных информационных и телекоммуникационных технологий.

*Обучение в рабочих группах* – это такое обучение, когда перед специалистами ставится определенная задача, которую необходимо решить за определенное время, для ее решения формируется рабочая группа, которой нужно разработать алгоритм действий для эффективного решения поставленной задачи.

*Обучение действием* – это обучение с применением форм групповой работы. Оно строится на проживании ситуаций, решении проблемных и творческих задач, получении практических знаний. *Метафорическая игра* применяется для поиска нового способа решения ситуации, для решения

берется метафора. По окончании игры проводится ее разбор, чтобы выявить эффективные модели поведения и перенести их на рабочую ситуацию [11].

*Наставничество* – это передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание [10]. Обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации.

*Обучение по методу «Shadowing»* – это такой вид обучения, где доминантой выступает форма наставничества при которой происходит временное прикрепление сотрудника к руководителю для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы.

*Обучение по методу «buddying»* – это обучение, где форма наставничества, основанная на поддержке сотрудника коллегой и/или руководителем, базируется на принципе полного равенства.

*Обучение по методу «Secondment»* – это обучение, где используется «командирование» сотрудника на определенное время в другую структуру для овладения им необходимыми навыками. Может быть внутренним (обмен сотрудниками между подразделениями компании), и внешним – сотрудники отправляются на работу в компании другой области деятельности (коммерция, государственный сектор, школы, небольшие локальные компании, благотворительные ассоциации) [10].

По видам обучение делится на подготовку новых работников, переподготовку, повышение квалификации, развитие компетенции. По формам обучение бывает: групповое и индивидуальное. По длительности можно выделить долгосрочное и краткосрочное обучение.

Методы корпоративного обучения можно классифицировать:

- 1) на пассивные и активные;
- 2) индивидуальные и групповые;
- 3) с отрывом от производства и без отрыва от производства.

Наиболее распространенными методами корпоративного обучения в России являются модульное обучение, наставничество, обучение в рабочих группах, обучение действием и метафорическая игра. Дистанционные методы обучения набирают популярность и привлекают все большее количество компаний их применяющих, также можно отметить тенденцию увеличения числа площадок, реализующих образовательные программы дистанционно.

Специалисты сегодня вынуждены постоянно пополнять свои профессиональные

знания, компетенции для того, чтобы быть конкурентоспособными, востребованными на рынке труда и удовлетворять потребностям компаний. Данная проблема решается как сотрудниками самостоятельно, так и кадровыми службами компаний, которые уделяют должное внимание повышению квалификации своих работников через корпоративное обучение.

### Список литературы

1. Безлепкина Е. Современные методы обучения персонала [Электронный ресурс] // Инновационные подходы в управлении и консалтинге: обучающий консалтинг. – 2010. – № 6.; URL: <http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learning%20methods.pdf> (дата обращения: 05.10.2016).
2. Веденева О.А., Савва Л.И., Сайгушев, Н.Я. Педагогические технологии в современном педагогическом процессе: учеб. пособие. – М.: Мир науки, 2016. – 284 с.
3. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность) [Электронный ресурс] // Управление персоналом. – 2008. – № 5.; URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1496> (дата обращения: 05.10.2016).
4. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 176 с.
5. Козлова Е.В. Концепция повышения квалификации научно-педагогических кадров ВУЗов на основе идей корпоративного образования и сетевого подхода [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6.; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10773> (дата обращения: 04.10.2016).
6. Коробкина М.А. Корпоративное обучение персонала: учебно-методическое пособие. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013. – 87 с.
7. Королева В.В. Модульное обучение как один из способов повышения качества подготовки специалиста // Молодой ученый. – 2015. – № 3. – С. 787–790.
8. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И., Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения [Электронный ресурс] // Москва: Научная цифровая библиотека PORTALUS.RU. Дата обновления: 08 ноября 2007. URL: [http://www.portalus.ru/modules/shkola/rus\\_readme.php?subaction=showfull&id=1194531396&archive=1195596857&start\\_from=&ucat=&](http://www.portalus.ru/modules/shkola/rus_readme.php?subaction=showfull&id=1194531396&archive=1195596857&start_from=&ucat=&) (дата обращения: 05.10.2016).
9. Хаустова М.А., Кузьмина Н.Н. Инновационные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. // Сервер электронных публикаций и периодических изданий АлтГТУ. Режим доступа: [http://edu.secna.ru/media/f/bisnesplan\\_.pdf#1](http://edu.secna.ru/media/f/bisnesplan_.pdf#1).
10. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – 2011. – № 12. – С. 80–98.
11. Чуланова О.Л., Мезенцева Е.И. Секондмент как современная технология обучения и развития персонала организации: проблемы, возможности актуализации, риски // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – Научно-информационный издательский центр и редакция журнала «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук». – 2016. – № 2–3. – С. 108–115.
12. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : учеб.- практ. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1997. – 328 с.
13. Korobkina M. Technological approach to development training of business managers in Southern Russia // Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics. – 2014. – Vol 3, Issue 2 (summer). – P. 48–55.