

Корпоративное образование: социологический анализ

Сухенко Наталья Владимировна

Студент (магистр)

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

E-mail: suhenko-n@yandex.ru

В современных кризисных условиях особенно ценна роль образования. При этом важно отметить, что институт образования старается соответствовать основным тенденциям, происходящим в институте экономики. Появляются большое количество предложений, стремящихся удовлетворить все потребности населения. Это такие сегменты как онлайн-образование, тренинговые центры, корпоративные университеты. Данная тенденция подтверждает неспособность университетов полностью отвечать современным рыночным требованиям. Несмотря на то, что государство вкладывает значительные средства в университеты, в инкубаторы и кампусы, проблемы стратегического управления, связанные с эффективной адаптацией к меняющимся условиям, остаются актуальными.

При этом, разрыв между требованиями работодателей и компетенциями выпускников продолжает увеличиваться. Каждый из участников данного процесса решает проблему по своему - разрабатывает институты наставничества, предлагает стажировку, мотивирует на получение дополнительного образования и др. Одним из решений, внедряемых вузами, является развитие сотрудничества с предприятиями и создания прикладных кафедр в конкретных компаниях, внедрение профессиональных программ магистратуры.

Однако согласно последним исследованиям возрастает потребность в дополнительном образовании, более трети участников таких программ составляют люди, относительно недавно получившие первое высшее (период от 5 до 10 лет).

Обращаясь к западному опыту, можно отметить формирование системы непрерывного образования или образования в течение всей жизни. Однако, обращаясь к российским исследованиям, данный вопрос проработан с разных сторон, но не с точки зрения институционального формирования систем обучения взрослых. Для понимания данной проблемы, необходимо представлять, какие компетенции востребованы на рынке труда, могут ли им научить вузы, учитывая специфику обучения взрослых.

Объектом исследования в работе выступает институт образования в условиях современной рыночной экономики. Предметом - корпоративное образование. Цель работы заключается в выявлении оптимальных подходов к высшему и корпоративному образованию в условиях постоянных изменений.

Говоря о корпоративном образовании, мы имеем в виду, безусловно, образование взрослых людей. Для его оптимизации на международном уровне были обозначены определённые количественные и качественные показатели для отслеживания динамики обучения и образования единой образовательной сферы.

Данные показатели классифицируются по четырём признакам: умения, навыки и отношения; доступность образования и активность в процессе обучения; ресурсы для программы; стратегия и система развития.

Соответственно этим факторам, происходит периодический анализ для определения лидеров и отстающих в развитии данной сферы. Объектами для исследования выступают люди в возрасте 25-54 года, имеющие оно высшее образование.

Проанализировав указанные показатели, можно говорить о следующих выводах.

1. Умение обучаться у взрослого индивида коррелирует с предыдущим образовательным опытом (дошкольное учреждение, школа, вуз). Именно оно является базовым фундаментом для последующего образования. Большинство предметов являются базовыми и необходимыми, в процессе освоения более серьёзных наук.

2. Сложности, возникающие в процессе обучения, привязаны к возрастной специфике: если в школах обучение построено на запоминание информации, то образование в более старшем возрасте следует выстраивать, прежде всего, на логических операциях, анализе; обучении методам, принципам, парадигмам, а не изложении фактов.

3. Ключевым фактором образования взрослых людей является способность учиться, заложенная в юношеском возрасте. Если таковая отсутствует, существует вероятность для возникновения сложностей в понимании программы. Соответственно, преподаватель также должен будет способствовать формированию этой потребности.

4. Существенным моментом в образовательном процессе является использование интерактивных технологий, современной техники с необходимым программным обеспечением, включая постоянный доступ к сети интернет.

5. Важную роль в обучении играют педагоги. Это особенно важно потому, что они должны учитывать особенности обучающихся (их возраст) и подавать материал в доступной форме; также можно уделить большое количество времени самостоятельной работе, так как взрослые более ответственные; программы должны быть более практикоориентированными.

Обращаясь к зарубежному опыту, важно отметить, что развитие человеческих ресурсов уже давно отмечено как фактор, напрямую влияющий на прибыльность компании. Поэтому крупные компании на постоянной основе осуществляют подготовку и переподготовку кадров.

В период с 2005 по 2015 год можно отметить резкий рост корпоративных университетов с 400 до 1600, причём 40% данных компаний входят в Топ-500 журнала «Forbs». Можно отметить, что годовой бюджет подобных университетов составляет около 17 млн. долларов. На практике данные университеты активно сотрудничают с традиционными образовательными учреждениями.

Одним из интересных примеров в данной среде может служить компания Coca-Cola, сотрудники которой проходят ежегодное повышения квалификации по планам, разработанным в специальном учебном центре Coca-Cola (Coca-Cola Learning Centre) в Атланте, столице штата Джорджия. Каждый сотрудник должен учиться не менее двух недель в течении года. Существует множество профильных обучающих программ для различных специалистов - финансистов, экономистов и т.д. Среди знаменитых также можно отметить McDonald's, Motorola, Apple и др.

В российской практике данная система находится в стадии формирования. Существует несколько ярких примеров, в основном касающихся больших компаний, например, в нефтяной отрасли, «Газпром», «Транснефть», «ЛУКОЙЛа»; мобильные операторы «МТС», «TELE 2»; банковская сфера «Сбербанк», «ВТБ».

Особняком в этом списке является инновационный центр «Сколково», представляющий ряд образовательных программ, имеющих целью готовить специалистов в области предпринимательства, для организации бизнеса в инновационной сфере.

При этом к сожалению, проблема, затрагивающая насыщение потребностей региональ-

ных экономик в квалифицированных кадрах, остаётся нерешённой. Одним из решений может стать создание региональных корпоративных центров, активно взаимодействующих как с работодателями, так и с центральными вузами.

Источники и литература

- 1) Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах, отв. ред. Г. А. Ключарев. М. 2008.
- 2) Образовательный стандарт высшей школы, общ. ред. В.И. Байденко, Н.А. Селезневой. М.:2011.

Слова благодарности

Благодарю организаторов за возможность участвовать в столь масштабном событии. Отдельное спасибо моему руководителю за правильные мысли и веру в автора.