

*В. А. ГНЕВАШЕВА*

**Актуальность  
корпоративного  
образования  
в России**

В результате рыночных реформ последних лет рабочая сила выделилась в специфический товар, участвующий наряду с остальными в товарно-денежных отношениях. Изменяются отношения собственности в связи с признанием необходимости многообразия и равноправия всех ее видов взамен ранее существо-

вавших государственных форм. В результате приватизации и выделения частного сектора происходит отделение работника от средств производства. Средства производства и рабочая сила переходят в разряд своего рода товаров с присущими данному явлению атрибутами: спросом на рабочую силу, ее предложением,

конъюнктурными колебаниями рынка труда. В результате возникающих диспропорций рынка труда, вызванных нестабильностью и неразвитостью экономики в целом, наблюдается неминуемое следствие — перепроизводство одних и дефицит других профессий и, следовательно, безработица. Зарботная плата превращается в специфическую форму — цену рабочей силы, уровень которой зависит от спроса и предложения на рынке.

В ходе экономических реформ 1990-х гг. рынок труда России претерпел существенные изменения. Длительный спад производства, характерный для периода начала рыночных реформ в стране, послужил причиной сокращения уровня занятости и роста уровня безработицы, особенно ее структурной компоненты. Несоответствие предлагаемых потенциальными работниками характеристик рабочей силы требованиям работодателей, диктуемых, в том числе, и веяниями рынка в условиях конкурентных преимуществ, приводит к необходимости поиска путей решения проблемы дисбалансированности спроса и предложения на рынке труда путем его предвидения, прогнозирования. Искусственно сформировать предложение рабочей силы, — значит, насадить свои образцы знаний, умений и навыков, востребованных, со стопроцентной вероятностью, теми, кто непосредственно будет пожинать плоды вращивания личностных и профессиональных характеристик работников, теми, кто лучше других осведомлен о потребностях рынка сегодня и может моделировать перспективу, теми, кто определяется как работодатель.

Последнее время в обществе широко обсуждаются проблемы начальной и высшей школы, в первую очередь качество и доступность образования. Между тем вопросы профессионального образования (среднего специального, а также послевузовского) пока остаются вне зоны общественной и научной дискуссии, хотя именно профессиональное образование переживает сегодня наиболее сложные времена и нуждается

в серьезной модернизации. Возрождение экономики со всей остротой ставит задачу подготовки квалифицированных кадров, предъявляя к ним совершенно новые профессиональные требования. Столкнувшись с несостоятельностью и недальновидностью высшей школы, работодатели стремятся восполнить некомпетентность своих сотрудников, вводя новые образовательные формы. На университетском «поле» формируется процесс становления внутрифирменных образовательных структур, сопровождающийся переосмыслением приоритетов в сфере управления. Неверно было бы утверждать, что этой проблемой раньше не занимались и только теперь открыли ее значимость. Знаменитая фраза — «кадры решают все» была актуальна во все времена. Нынешний этап знаменателен тем, что передовой менеджмент в полном объеме осознал всю сложность управления человеческим ресурсом. И от попыток управлять с помощью простых технологических схем начал переходить к построению сложных многогранных систем и программ, учитывающих потенциал сотрудников и консолидирующих его в направлении стоящих перед компанией целей и задач.

Еще до недавних пор отечественные компании использовали достаточно простой подход к обучению персонала: обучать сотрудников только тогда, когда в этом возникает острая и сиюминутная необходимость, ожидая при этом немедленных результатов.

Однако в условиях растущей конкуренции разовые курсы малоэффективны, так как они не смогут сделать компанию более инновационной, более конкурентоспособной, прибыльной, помочь ей лучше понять рыночные тенденции и выработать правильную стратегию. Подстраиваться под меняющиеся условия необходимо постоянно. Именно поэтому корпоративные бизнес-тренинги с реальным погружением в проблемы компании, осознав необходимость стратегического планирования и формирования внутреннего рынка труда с целью повыше-

ния своих конкурентных преимуществ, переросли в корпоративные университеты. При формировании эффективного внутреннего рынка труда очевидна необходимость оценки предложения труда и прогнозирования спроса на труд.

На Западе создание Корпоративных университетов — повсеместно встречающееся явление. На данный момент, практически во всех крупных транснациональных компаниях работает такая система бизнес-обучения. Впервые корпоративный университет был создан в компании McDonald's.

По данным компании Corporate University Xchange (CUX), специализирующейся на анализе данных в области корпоративного образования, число корпоративных университетов за последние десять лет увеличилось с 400 до 1600, и если сложившаяся тенденция сохранится, то к 2010 году корпоративных университетов станет больше, чем обычных.

Как правило, при создании корпоративных университетов компании преследуют различные цели, но, в конечном итоге, все они сводятся к единой:

— способствовать процессу непрерывного усовершенствования системы управления корпорацией и ее развитию в целом;

— облегчению процессов реорганизации, роста компании, реализации новой бизнес-инициативы — слияния, поглощения компаний, введения в портфель новых видов бизнеса, новых продуктов и т. д., когда есть потребность в квалифицированных кадрах и быстрой подготовке новых сотрудников;

— удержанию ценных кадров. Этот подход характерен для компаний с проблемой текучести кадров;

— накоплению корпоративных знаний и сохранение культурного наследия организации;

— поддержанию положительного имиджа предприятия на рынке труда и повышению общего имиджа компании.

Идя по пути создания корпоративных университетов, организации получают га-

рантию того, что их сотрудники вооружены знаниями и навыками, дающими им конкурентные преимущества.

За время реформ в отечественной практике среди лидеров в формировании корпоративных университетов можно выделить следующие компании: ОАО «Северсталь», РАО «ЕЭС», «Газпром», СУАЛ, РУСАЛ, Учебный центр МГТС, ОКБ «Сухого», АФК «Система», Учебный центр Хьюлетт Паккард, Учебный центр компании «Норильский никель», РЕНОВА и др.

Внедрение парадигмы «обучающейся организации» (Learning Organization) несет изменения и на уровне корпоративной культуры организации. Главным препятствием в построении методического инструментария для проведения диагностики и изменений корпоративной культуры предприятия является принципиальная невозможность проводить корректирующие действия внутри той деятельности, которая подлежит корректированию.

Подход, позволяющий разрешить эти главные препятствия, разработан в методологических трудах Г. П. Щедровицкого и развит в работах С. В. Попова. Инструментом, позволяющим вносить в бизнес-среду такие изменения, становится корпоративный университет.

Современный бизнес развивается в условиях непрерывных изменений, множества неопределенностей и жесткой конкурентной среды. Стремительность изменений на рынке предъявляет новые требования к компаниям. Если раньше наличие материальных активов имело решающее значение для успеха бизнеса, то сегодня самым важным преимуществом является способность быстро развивать существующие и создавать новые активы в ответ на вызовы рынка. В этой связи все большее значение приобретают нематериальные активы.

Именно поэтому широкое распространение получили корпоративные учебные заведения. Корпоративный университет — это форма обучения, полностью погруженная в практику, она жестко ориентирована на

корпоративное развитие. Корпоративный университет представляет собой институциональную форму трансляции корпоративной культуры.

Как правило, при создании такого университета компании преследуют различные цели, но в конечном итоге все они приходят к их основному назначению — помогать в проведении усовершенствований системы управления корпорацией. Корпоративный университет становится ключевым звеном процесса непрерывных усовершенствований компании.

*Литература:*

Водичев Е. Г. «Исследовательские» университеты США и российская университетская система: опыт сравнительного анализа. Новосибирск, 2001

Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. М., 1996.

Попов С. В. Визуальное наблюдение. М., 2002.

Смолоу Д. В стремлении к совершенству // «Америка» (специальный выпуск об американских университетах). — «America Illustrated», Washington, U.S.A. 1993. № 442.