

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© 2010 А.А.Гилев

Самарский государственный архитектурно-строительный университет

Статья поступила в редакцию 16.11.2009

Рассмотрены основные формы корпоративного образования в России на протяжении последних двадцати лет. Показано, что в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве дополнительное обучение персонала компании организуют лишь силами специализированных кафедр строительных вузов. Причина этого заключается в раздробленности строительной отрасли и явном преобладании в ней малых предприятий.

Ключевые слова: человеческий капитал, дополнительное профессиональное образование, корпоративный университет, корпоративное обучение.

В современных условиях быстрого изменения технологий постоянное повышение квалификации, или профессиональная переподготовка работников, является одним из важнейших факторов экономического успеха любого предприятия. В последних решениях Правительства РФ¹ развитие системы дополнительного профессионального образования, в том числе корпоративного, рассматривается как стратегически важное направление, а затраты на него – как долгосрочные капиталовложения. Накопленные человеком знания, квалификации, практические навыки экономическая теория рынка рассматривает как одну из форм капитала, получившего название человеческого. Под человеческим капиталом на уровне предприятий обычно понимается совокупность навыков, умений, способностей, квалификаций и интеллектуального потенциала персонала, обеспечивающих получение прибыли. Рабочая сила в соответствии с теорией человеческого капитала рассматривается как средство производства, требующее определенных вложений с целью повышения производительности. Исследование, проведенное Национальным центром качества образования персонала (США), показало, что увеличение затрат компаний на повышение образовательного уровня сотрудников на 10% увеличивает их производительность на 8,6%. В то же время увеличение инвестиций в оборудование на 10% приводит к росту производительности лишь на 3,4%. Во всех крупных компаниях экономически развитых стран персонал ежегодно проходит обучение. Его среднегодовая продолжительность

варьируется в широких пределах, достигая в Японии 170 часов, а в Швеции – 200 часов.

В условиях растущей конкуренции компаниям необходимо постоянно подстраиваться под меняющиеся условия. По данным опроса топ-менеджеров крупных российских фирм, регулярно проводимого компанией ВКГ, 77% респондентов отмечают недостатки в квалификации персонала. Как показывают социологические исследования,² около 30% российских предприятий испытывают дефицит управленческого персонала, а 47% – инженерно-технических специалистов. Издержки предприятий, связанные с поиском и наймом сотрудников, могут достигать значительной величины. В этом случае компаниям выгоднее создание самостоятельной системы внутреннего обучения персонала на конкретных примерах решения проблем производства и его организации. Объем и глубина обучения тесно связаны с размерами предприятия и его экономическим положением. Так, среди крупных компаний с численностью работающих свыше 500 человек, доля организующих корпоративное обучение составляет 80%, а среди меньших с численностью от 50 до 200 человек – лишь 50%.

Организацией дополнительного профессионального обучения занимаются структуры, имеющие названия Центр повышения квалификации, Центр дополнительного образования, факультет дополнительного образования Учебный центр, Высшая школа (экономики, бизнеса), Бизнес-центр, Институт, Institute of Learning или Learning Academy, Corporate Business School, Learning Centre и, наконец, корпоративный университет. Большое количество организаций использует название «корпоративный университет» для обозначения своей деятельности по обучению работников. В последнее время этот термин упот-

⁰ Гилев Александр Александрович, кандидат физико-математических наук, профессор кафедры физики.
E-mail: algil@mail.ru

¹ Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2008г. №1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования».

² Гиммельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: Недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателей? – М.: 2004.

реблюют в широком смысле, понимая под ним любые структуры, реализующие в производственном окружении функции дополнительного профессионального обучения. Корпоративные университеты впервые появились в США и Западной Европе в 1920-30-х годах для обучения сотрудников компаний непосредственно на производстве. Его первыми формами были бизнес – школы и различные организации, специализировавшиеся на подготовке по узкой профессиональной специальности (адвокаты, управляющие, инженеры-электрики и т.п.). Первым корпоративным университетом можно назвать General Motors Engineering and Management Institute, который был основан в 1927 году. Однако компания Motorola является первой, которая стала использовать термин «корпоративный университет». Концепция корпоративного университета получила дальнейшее развитие в 50-х годах прошлого века, когда был основан Disney University и Management Development Institute компании General Electric. Позже организация корпоративных университетов приняла массовый характер. Из крупных компаний, имеющих в своей структуре корпоративный университет и активно использующих его для профессиональной переподготовки специалистов, следует назвать McDonald's, Coca-Cola, Dell Computer, Xerox, Daimler Chrysler и многие другие. Сегодня в мире насчитывается более 3000 корпоративных университетов. По оценкам экспертов, к 2010 г. их общее число может достичь 3700, что сравнимо с количеством традиционных вузов.

В России система основного и дополнительного профессионального обучения с самых первых дней создавалась как корпоративная или отраслевая. Она изначально была ориентирована на производство. Появившиеся в конце 20-х годов училища, техникумы и вузы были подчинены определенным Наркоматам. Корпоративное обучение было представлено сетью отраслевых институтов повышения квалификации и переподготовки кадров в любой сфере экономики – транспорте, нефтедобыче, коммуникациях, сельском хозяйстве. Позже отраслевые институты возникали на основании постановлений Совета Министров СССР и осуществляли свою деятельность в сфере дополнительного профессионального образования. Так, в соответствии с приказом Министра среднего машиностроения в 1967 году был создан Центральный институт повышения квалификации руководящих работников и специалистов (ЦИПК) Росатома. Аналогичный институт был и при Госстрое СССР. Подобные институты предназначались для руководителей и специалистов. Обучение рабочих и техников осуществлялось, в основном, в учебных центрах и учебно-курсовых комбинатах в структуре производств. Корпора-

тивные университеты, созданные в советское время, сохранили лишь нефтяники, газовики, энергетики и транспортники. Новые корпоративные университеты российские предприятия стали создавать после дефолта 1998 года. В 1999 году основала свой корпоративный университет «Билайн-университет» компания «ВымпелКом», в 2000 году – «Русский алюминий», в 2001 году – «Северсталь», в 2002 – «Вимм-Билль-Данн», а затем и «Ростелеком», в 2005 году – «Уралвагонзавод», в 2007-м – «Норильский никель». Сегодня свои центры обучения есть почти у всех страховых и телекоммуникационных компаний.

Корпоративные университеты имеют разные организационно-правовые формы. Они условно могут быть разделены на две группы. К первой относятся те, которые являются структурным подразделением компании. Их дипломы котируются лишь внутри организации, темы выпускных работ очень специфичны и связаны с актуальными для компании проблемами. Такие университеты не следуют образовательным стандартам, не получают лицензию на право вести обучение, не проходят процедуру аттестации и аккредитации. Примером такого корпоративного университета является «Билайн-университет», экспериментальный центр компании «Вимм-Билль-Данн», учебное заведение компании «Электрокомплектсервис» (г. Новосибирск) и другие. У внутреннего обучения несколько функций. Во-первых, повышение квалификации персонала. Во-вторых, доведение до сотрудников специфики работы, корпоративной политики и регламентов, существующих в фирме. В-третьих, калибровка производственных понятий и терминов или формирование корпоративного тезауруса, чтобы менеджмент в рамках одной крупной компании говорил на одном языке.

Ко второй группе корпоративных университетов относятся государственные вузы, обучающие специалистов различных направлений для определенной отрасли. По окончании обучения выпускники получают дипломы государственного образца. Обучение в таких вузах ведется по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и программам дополнительного профессионального образования. Старейший корпоративный университет этого типа – РГУ нефти и газа им. И.М.Губкина. Этот университет является базовым вузом нефтегазового комплекса России с 1930 года. К этой же группе относится и корпоративный университет «Высшая школа управления и инноваций», созданный в 2006 году совместно Московским государственным университетом и корпорацией «Система», владеющей компаниями МТС, МГТС, SkyLink, «Интурист», «Московский банк реконструкции и развития» и другими. Обучение ведется по направлению маги-

стерской подготовки «Менеджмент» и рассчитано на два года. Сотрудничество МГУ с компаниями «Система» дает студентам уникальную возможность сочетать очное обучение с практическим опытом работы, готовить магистерские диссертации с учетом потребностей практики. В структуре МГУ есть еще один факультет, имеющий статус корпоративного университета – это «Высшая школа инновационного бизнеса», созданная в 2006 году. Основная цель Высшей школы – магистерская подготовка с учетом актуальных задач, стоящих перед нефтяными корпорациями, высококвалифицированных специалистов в топливно-энергетическом комплексе, в области геолого-геофизических исследований нефтяных и газовых месторождений, химической переработки углеводородного сырья и управления природными ресурсами. Таким же путем пошел «Сибирь-телеком», открывший в 2007 году свой корпоративный университет на базе Новосибирского института связи, и ОАО «Русский алюминий», создавший совместно с Институтом цветных металлов и золота Сибирского федерального университета корпоративный центр обучения. В последнее время во второй группе появились негосударственные корпоративные университеты. Так на базе Центра корпоративного обучения департамента персонала «Норильского никеля» в 2007 году образовано Негосударственное образовательное учреждение «Корпоративный университет «Норильский никель». В университете ведется подготовка по 300 основным специальностям и дейст-

вует около 6 тысяч образовательных программ. Количество предприятий, организующих корпоративное обучение, неравномерно распределено по отраслям. Их наибольший процент наблюдается в топливно-энергетической и металлургической отраслях, меньший – в химической промышленности и машиностроении, наименьший – в легкой, пищевой и лесной промышленности. Компания «Амплуа-Брокер» в 2008 году оценивает рынок тренинговых и образовательных услуг в 800 млн. долл. и отмечает появление в 2009 году тенденции к снижению этой оценки.

Современный строительный комплекс – динамичная отрасль хозяйства, требующая обновления знаний специалистов каждые три – пять лет. Однако из всех возможных форм корпоративного обучения в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве реализована одна – дополнительное обучение персонала компании организуют силами специализированных кафедр и Центров повышения квалификации строительных вузов, например, в Москве – это МГСУ, в Петербурге – СПбГАСУ, в Самаре – кафедры СГАСУ и Центр переподготовки при СГАСУ. Причина – в чрезвычайной раздробленности строительной отрасли и явном преобладании в ней малых предприятий. По данным Федеральной службы государственной статистики из 116164 предприятий, работавших в 2006 году в отрасли, 113168 имели численность работников менее 100 человек.

MODERN TRENDS IN CORPORATE EDUCATION DEVELOPMENT

© 2010 A.A.Gilev^o

Samara State University of Architecture and Civil Engineering

The main forms of the Russian corporate education of the recent 20 years are observed in the paper. The autor shows the supplementary staff training in the field of construction or housing and communal services is organized by many companies only with special departments of high engineering schools. The reasons are the disunity of construction field and a large amount of small enterprises.

Key words: human capital, supplementary staff training, corporate university, corporate education.

^o Gilev Aleksander Aleksandrovich, Cand. Sc. in Physics and Mathematics, Professor of the Department of Physics. E-mail: algil@mail.ru