

А. Н. ГАЛАГУЗОВ

О компетентностном подходе в корпоративном образовании

Термины «корпоративное образование», «корпоративная культура», «корпоративные отношения» и другие «на слуху» у профессионалов и активно внедряются в педагогический лексикон.

В настоящее время защищены многочисленные кандидатские и докторские диссертации по корпоративному образованию по социологии, экономике, психологии, педагогике [1]. Опубликовано большое количество монографий, учебных пособий, статей и другой литературы, освещающей методологические, теоретические и практические вопросы корпоративного образования [2].

В России открываются корпоративные университеты, которые являются широко признанной и прочно устоявшейся практикой во многих зарубежных компаниях. Практически каждая большая компания в России создает свой корпоративный университет, например, корпоративный энергетический университет РАО «ЕЭС России», корпоративный университет «Норникель», корпоративный институт «Газпром» и др.

Многие крупные предприятия считают, что создание корпоративных учебных заведений сокращает финансовые и временные затраты на процесс обучения и повышения квалификации за счет сокращения отрыва персонала от работы для проведения обучения. Сегодня создание корпоративного учебного заведения стало своеобразной нормой представительства компании в бизнесе. Кроме того, создаются профессиональные высшие учебные заведения — корпоративные университеты, а также факультеты при университетах по корпоративной подготовке специалистов.

Россия вступила в Международную Ассоциацию Корпоративного Образования (МАКО). МАКО объединяет корпоративные университеты и другие структуры корпоративного обучения. Компании делятся методами, технологиями, знаниями и опытом образовательной деятельности в повышении квалификации специалистов компании.

Чтобы рассмотреть компетентностный подход в корпоративном образовании, вначале представим наше понимание сущности корпоративного образования, которое происходит от понятия «корпорация». Этот термин пришел к нам с запада и обозначает группу людей, объединенных по профессиональному признаку и имеющих общие социально-экономические интересы, элементы внутренней субкультуры и другие объединяющие

факторы, опосредованные, прежде всего, производственными потребностями и отношениями.

«Корпорации (англ. corporation — объединение) — 1) группа лиц, объединенных общими профессиональными или сословными интересами...; 2) форма акционерного общества» [3, с. 295]. В традиционном понимании корпорация — одна из самых сложных форм объединений предприятий и учреждений — объединение юридических лиц для достижения какой-либо цели. В то же время в зарубежной, в первую очередь — англо-американской, практике под корпорацией понимается предприятие вообще как отдельная экономическая производственная единица (субъект), которая ведет производство товаров и услуг, имеет законченный производственный цикл и территориальную локализацию. Очевидно, что нет никаких ограничений на масштаб предприятия и его деятельности: спектр характеристик корпорации как формы организации достаточно широк. Объединяет же все корпорации их внутренняя упорядоченность, согласованность и взаимодействие всех частей, ведущие к эффективности целостной структуры.

Под корпоративным образованием многие авторы понимают «систему обучения персонала корпорации от рядового работника до топ-менеджмента, позволяющую обеспечить эффективную подготовку персонала с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации» [4].

Корпоративное образование — это, по сути, подсистема непрерывного образования, определяемая тесной связью данного сектора с экономикой, реальным производством, с рынком труда, где подготовка кадров осуществляется для получения конкретной профессии, трудоустройства, где люди настроены на то, чтобы профессионально развиваться, расти в реальном секторе экономики. В рамках этой подсистемы функционируют учреждения как профессионального, так и дополнительного образования, причем направления деятельности последних четко определяются запросами корпораций в отношении профессиональной подготовки персонала для собственных нужд.

Современное представление о корпоративном образовании соответствует, скорее, профессиональному обучению — повышению квалификации и переподготовке персонала корпораций. С другой стороны, качественное выполнение основных задач именно корпоративного образования не представляется возможным на обычном корпоративном уровне. Если корпоративное образование легко реализовать в пределах корпорации через введение курсов, института, университета или других подраз-

делений, то последующие шаги и уровни требуют привлечения высокопрофессиональных сил извне.

Это, в свою очередь, стимулирует взаимопроникновение корпоративного и дополнительного образований. У системы дополнительного образования есть сложившийся широкий доступ к методическому и кадровому ресурсам в требуемых направлениях. У корпоративного — организационные и финансовые возможности, позволяющие обеспечить процесс запуска и высокое качество подготовки. Поэтому роль дополнительного образования следует понимать гораздо шире, речь идет именно о профессиональном дополнительном образовании в областях, дополнительных по отношению к узкой специализации.

Таким образом, реальное решение проблемы профессиональной подготовки на уровне современных корпоративных требований может быть обеспечено только пересечением, взаимным проникновением сфер деятельности дополнительного и корпоративного образований. Процесс взаимопроникновения систем дополнительного и корпоративного образований важен и полезен потому, что он поднимает корпоративное образование до уровня традиционного, нормативного, стандартизированного образования и наполняет дополнительное образование новым, современным и востребованным в рыночных условиях содержанием.

В корпоративном образовании необходима специфическая подготовка персонала — работников предприятия, составляющих группу по профессиональным или служебным признакам, выполняющих производственные или управленческие операции. У каждого члена корпорации должны быть сформированы специальные знания, умения и навыки, социально и профессионально важные качества, совокупность норм и правил, разделяемых и принимаемых всеми членами корпорации, обеспечивающие возможность их дальнейшего развития и включения в те или иные формы жизнедеятельности предприятия.

Реализация готовности специалистов компании к эффективной работе, обеспечивающей развитие корпорации, прежде всего, связаны с формированием у них специальных компетенций и компетентности.

Известно, что проблема определения понятий «компетенция» и «компетентность» обсуждается в отечественной педагогической науке с конца 90-х гг. прошлого века с момента присоединения России к Болонскому процессу. В частности, в «Европейском проекте образования», подготовленном экспертами Совета Европы еще в 1996 г., была не только выдвинута идея использования компетентностного подхода в процессе обучения, но и перечислены 309 ключевых компетенций, которые необходимо

сформировать у человека в процессе обучения. Интересно, что понятия «компетенция» и «компетентность» в данном документе практически не разведены, употребляются как синонимы. Действительно для работодателя понятийный аспект не особо важен, он заинтересован в результате, т. е. в «компетентном» специалисте.

Проблема компетентностного подхода широко представлена в зарубежной литературе, в которой наблюдаются различные подходы в развитии компетентностного подхода. Так, для американской школы характерен поведенческий подход. В английской школе компетентностный подход рассматривается с точки зрения выделения функций соответствующих специалистов, поэтому он называется функциональный. Во французской школе реализация компетентностного подхода рассматривается как многомерное явление. Немецкая школа близка к французской, в ней компетентностный подход рассматривается с точки зрения целостности.

Особый интерес представляют работы Р. Уайта, который ввел в обиход термин «компетенция» как «эффективное взаимодействие человека с окружающей средой». Другой известный ученый Р. Бойцис определил компетенцию как «основную характеристику личности, которая лежит в основе эффективного или превосходного выполнения работа» [5]. Он определил основные компетенции менеджера, которые позволили бы ему быть успешным в компании, не только овладевать функциями управления, но и устанавливать связи с внутренней средой производства. Отсюда он сформулировал вывод о том, что организация может быть успешной, если производить отбор сотрудников для работы организации на основе компетенций.

Правительство Великобритании начало применять компетентностный подход к профессионально-техническому образованию для того, чтобы создать единую систему производственных квалификаций, которые были непосредственно связаны со спецификой деятельности и включали базисные знания и умения [6, с. 25].

В это же время в 1980-е годы в немецкой системе образования появляется понятие «ключевые квалификации». Кроме профессиональных компетенций они включали и компетенции, относящиеся к индивидуальным качествам личности: гибкость, коммуникативность, этичность и др. При разработке стандартов профессионального обучения стали указывать стандартную типологию не только профессионально-технических компетенций, но также личностных и социальных компетенций. Профессиональные компетенции были связаны с готовностью к профессиональной деятельности, личностные характеризовали способность человека пони-

мать, анализировать рабочую ситуацию, давать оценку путям развития личности. В дальнейшем эти компетенции оформились в трех направлениях: когнитивные, социальные и личностные.

Ограничимся этими работами, хотя в настоящее время опубликовано их достаточно много. Судя по зарубежному опыту, главное назначение компетенций — успешная работа человека на производстве. Поэтому профессиональная подготовка специалистов направлена на формирование определенных компетенций, необходимых для успешного развития того или иного предприятия.

В российской действительности корпоративное образование, безусловно, базируется на компетентностном подходе. Формирование профессиональных компетенций важно не только для высшего и среднего уровня управления корпорациями (производством, предприятием и других объединений), но и для низшего уровня — рабочих. Последнее объясняется острой нехваткой рабочих рук. Кроме того, в новом проекте закона об образовании РФ отсутствует понятие — «начальное профессиональное образование», которое традиционно занималось подготовкой рабочих кадров.

Корпоративное образование, по нашему мнению, должно состоять из двух тесно связанных между собой ступеней. Первая представляет собой обучение специфическим для данной корпоративной деятельности тонкостям профессионального мастерства — профессиональным компетенциям. Вторая призвана содействовать формированию «корпоративной личности», что предполагает:

— осознание собственных, личностных целей, фиксацию этих целей и стремление к их достижению, которые заставляют человека интенсивно и эффективно работать;

— осознание необходимости работать в коллективе, участвовать в его создании и развитии для формирования оптимальной рабочей атмосферы, личных успехов сотрудников и успеха компании в целом;

— стремление работать активно, анализировать результаты работы и стремиться к их улучшению для достижения собственных целей и целей компании;

— признание важности корпоративного духа как осознанной готовности к предпочтению интересов компании сиюминутным собственным порывам и устремлениям.

Литература

1. Тараканова, Е. В. Взаимодействие вуза и корпорации в условиях становления непрерывного корпоративного образования [Текст] : автореф.

дис. ... канд. пед. наук. — Тюмень, 2008. — 23 с.; Караман, Е. В. Институционализация корпоративного образования в современной России [Текст] : автореф. дис. ... канд. соц. наук. — Екатеринбург, 2009. — 23 с. и др.

2. Корпоративное обучение [Текст] : сб. науч. тр. / отв. ред. В. А. Грищенко. — Новосибирск : Сибирский гос. ун-т путей сообщения, 2006. — 240 с.; Лоргина, Н. Н. Болонский процесс и корпоративные проблемы дополнительного профессионального образования персонала [Текст] / Н. Н. Лоргина, В. Г. Мартынов, А. А. Москаленко, В. С. Шейнбаум // Сб. тр. по проблемам ДПО. — 2006. — Вып. 7. — С. 13—17 и др.

3. Булыко, А. Н. Большой словарь иноязычных слов. 35 тысяч слов [Текст]. — М. : Мартин, 2004. — 704 с.

4. Минзов, А. С. Корпоративные университеты: проблемы создания и тенденции развития [Текст] / А. С. Минзов, Е. Н. Черемисина // Вестник Российской академии естественных наук. — 2008. — № 1. — С. 63—68; Силкин, Р. С. Повышение квалификации специалиста корпоративного профессионального образования: компетентностный подход [Текст] : учеб. пособие для преподавателей проф. образовательных учреждений / Р. С. Силкин, Е. А. Терентьева. — Новосибирск, 2007. — 240 с. и др.

5. Boyatzis, R. E. The competent manager: A model for effective performance. — N. Y. : Wiley, 1982.

6. Чемяков, В. Компетенции и цели компании [Текст] // Деловой журнал. Бизнес-ключ. — 2008. — № 1. — С. 17—32.