

## РАЗДЕЛ 6. КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

УДК 377

**С.В. Климан**

S.V. Kliman

АО «НПК «Уралвагонзавод», г. Нижний Тагил

JSC «NPK «Uralvagonzavod», Nizhny Tagil

*kliman.swetlana@yandex.ru*

### КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КРУПНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ОБОРОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

#### CORPORATE TRAINING AS A FACTOR IN INCREASING THE LEVEL OF FUNCTIONING OF A LARGE ENTERPRISE OF THE MILITARY-INDUSTRIAL COMPLEX

**Аннотация.** Статья посвящена корпоративному обучению персонала на крупных предприятиях оборонно-промышленного комплекса. Особое внимание уделено формированию у персонала корпоративных специфических компетенций, основанных на монопольных знаниях компании. Представлен корпоративный образовательный центр АО «Научно-производственной корпорации Уралвагонзавод», нацеленный на формирование корпоративных специфических компетенций.

**Abstract.** The article is devoted to corporate personnel training at large enterprises of the military-industrial complex. Special attention is paid to the formation of corporate specific competencies among the staff based on the monopoly knowledge of the company. The corporate educational center of Uralvagonzavod Scientific and Production Corporation JSC, aimed at the formation of corporate specific competencies, is presented.

**Ключевые слова:** корпоративное обучение, компетенции, общие и корпоративные специфические компетенции, корпоративный образовательный центр.

**Keywords:** corporate training, competencies, general and corporate specific competencies, corporate educational center.

Развитие реального сектора экономики Российской Федерации возможно только при условии обеспечения производства квалифицированными кадрами различного образовательного уровня. Особенно остро эта проблема стоит на крупных машиностроительных предприятиях оборонно-промышленного комплекса. В современных условиях (ситуация в Украине, санкции Евросоюза) для

безусловного выполнения государственного оборонного заказа предприятия оборонно-промышленного комплекса сталкиваются с проблемой ресурсного обеспечения кадрами на всех технологических переделах своего производства. Это связано, прежде всего, с тем, что структурная перестройка экономики изменяет параметры рынка труда, требует корректировки содержания профессиональной подготовки в образовательных организациях системы среднего профессионального образования и высшего образования, активного сотрудничества промышленных предприятий и организаций профессионального образования, широкого использования принципов «опережающего обучение на заказ».

Устраниться от проблемы подготовки персонала для нужд собственного производства современные промышленные предприятия уже не могут. Одним из выходов в данной ситуации является реализация корпоративного обучения, в рамках, имеющихся на предприятиях Центров подготовки персонала, не только для подготовки/переподготовки кадров и повышения их квалификации, но и для опережающего обучения.

Корпоративное обучение, как вид производственного обучения на крупных промышленных предприятиях в различных организационных формах возникло в начале 20 века.

О. Гольшеникова отмечает, что одной из первых компаний, активно развивающих корпоративное обучение, была компания General Motors. В 1927 году, впервые, компания General Motors создала «Институт General Motors» для обучения своих сотрудников, признавая важность постоянного обучения и развития персонала, что послужило примером для многих других компаний [1].

Основной задачей корпоративного обучения является формирование компетенций работников, в соответствии с поставленными задачами. Поскольку стратегия современного предприятия инновационно-ориентирована, то система корпоративного обучения призвана формировать не только общие профессиональные, но и *специфические* компетенции. Овладение общими компетенциями позволяет работнику должным образом выполнять свои профессиональные обязанности в соответствии с общепринятыми нормами и стандартами, технологиями и т.д. Специфические же компетенции позволяют работнику генерировать и развивать (участвовать в рамках проектной группы/направления/дивизиона) корпоративные проекты инновационного характера. То есть – это такие компетенции, в результате применения которых на практике возможно возникновение инновации: идеи, процесса, технологии [2, с.45]. Именно формирование таких компетенций является для корпоративного обучения наиболее эффективным с точки зрения функционирования всего предприятия (см. таблицу 1).

Таблица 1

| Компетенции  |   |                     |   |
|--|---|---------------------|---|
| Совокупность взаимосвязанных качеств личности /знаний, умений, навыков, способов деятельности/ задаваемых по отношению к определенной профессиональной среде |   |                     |   |
| Общие  |   | Корпоративные       |   |
| Ключевые (базовые)   | Относятся к общему содержанию образования –«сквозные» знания и умения необходимые в любой профессиональной деятельности.  | Содержание          | Прикладной характер   |
|  |   | Принадлежность      | Монопольное знание компании   |
|  |   | Время возникновения | Традиционные (сложившиеся и сохранившие свою актуальность)<br>Инновационные (вновь создаваемые) |
| Профессиональные   | В основе имеют способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении конкретных задач профессиональной деятельности. | Сфера приложения    | Для менеджеров<br>Для инженеров<br>Для рабочих  |

В современных условиях успешное функционирование предприятия оборонно-промышленного комплекса, обеспечивается трансляцией, как уже сформировавшихся традиционных (сложившихся и сохранивших свою актуальность), так и инновационных (вновь создаваемых) специфических компетенций, для укрепления обороноспособности Российской Федерации путём создания высокотехнологичных инновационных продуктов военного, специального и гражданского назначения.

Условия необходимые для формирования корпоративных специфических компетенций (КСК) –наличие «благодатной среды» и «работающего механизма» (см. таблицу 2).

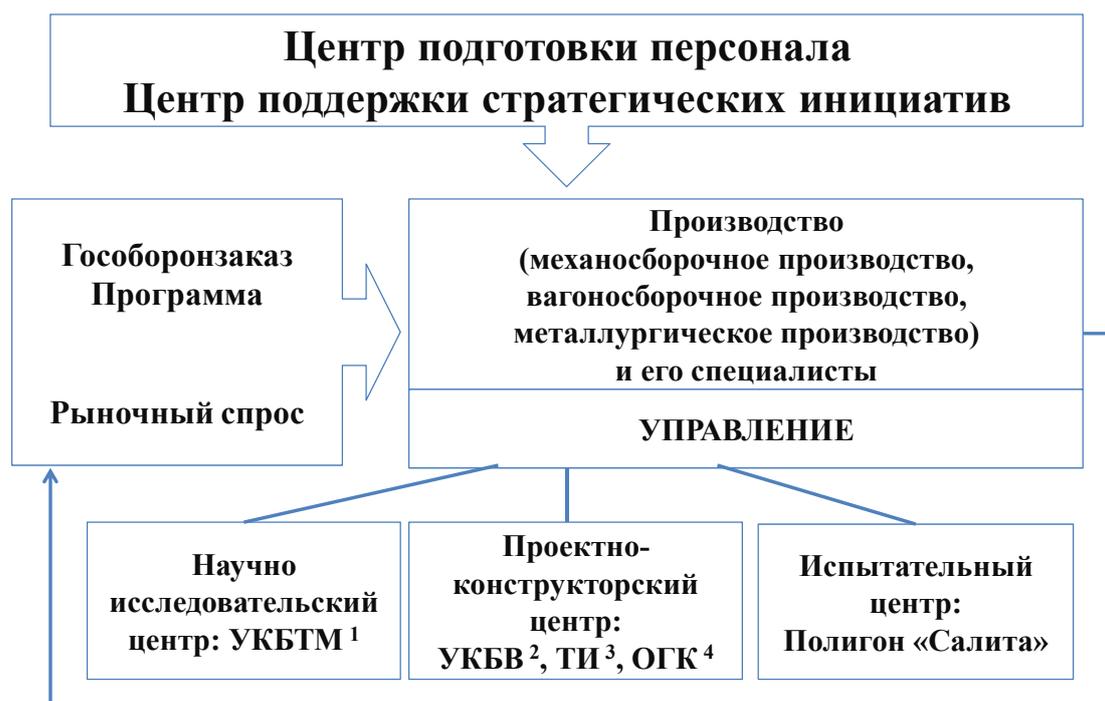
Таблица 2

| Благодатная среда<br>создание условий для генерации КСК                         | Работающий механизм<br>организация системы воспроизводства КСК<br>в рамках корпоративного образования |
|---|---|
| 1. Понимание важности развития корпоративных компетенций руководством компании; | 1. Проектирование корпоративного образовательного центра, нацеленного на формирование КСК;            |

| <b>Благодатная среда</b><br>создание условий для генерации КСК  | <b>Работающий механизм</b><br>организация системы воспроизводства КСК<br>в рамках корпоративного образования  |
|---|---|
| 2. Необходимое финансирование;<br>3. Организация технологических и управленческих процессов по принципу ориентированности на генерацию и воспроизводство корпоративных компетенций. | 2. Организованные отношения с иными структурами корпорации, дающие системе корпоративного образования возможность развития;<br>3. Организация системы анализа и контроля. |

Корпоративное обучение персонала является важной составляющей системы управления современным промышленным предприятием и должно носить инновационный, опережающий, системный характер[4].

Представим корпоративный образовательный центр АО «Научно-производственной корпорации Уралвагонзавод», нацеленный на формирование корпоративных специфических компетенций (рис.1)



- 1 Уральское конструкторское бюро транспортного машиностроения;
- 2 Уральское конструкторское бюро вагоностроения;
- 3 Технологический институт (отдел 10);
- 4 Отдел главного конструктора

Рисунок 1 Система корпоративного обучения  
АО «Научно-производственной корпорации «Уралвагонзавод».

При реализации корпоративного обучения различных категорий сотрудников предприятия Центр подготовки персонала Уралвагонзавода сталкивается с рядом проблем, ключевые из которых приведены в таблице 3.

Таблица 3

| № п/п | Сфера приложения/<br>категория сотрудников | Ключевые проблемы   |
|-------|--|---|
|       | Для менеджеров                             | Нахождение баланса между управленческими и технологическими компетенциями   |
|       | Для инженеров                              | Отрыв от производства, низкая мотивация к обучению. Со стороны выпускников СПО и ВО: отсутствие инициатив и нежелание работать. |
|       | Для рабочих                                | Недостаточное количество обучающихся  |

Значимость человеческого фактора в успешном функционировании крупного промышленного предприятия системно возрастает. Таким образом, фактически персонал становится главным элементом повышения конкурентоспособности любой организации. В связи с этим, важным инструментом, обеспечивающим стабильное функционирование предприятия оборонно-промышленного комплекса и выполнения государственного оборонного заказа, является корпоративное обучение персонала.

#### Список литературы

1. *Гольшеникова О.* Мировые тенденции развития корпоративного образования. URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-230336.html>. Текст: электронный.
2. *Климан С.В.* Управление подготовкой работников крупного промышленного предприятия в корпоративном университете: социологический анализ: дис. ... канд. социолог. наук: 22.00.08 / Климан Светлана Владимировна, Екатеринбург., 2015. - 161 с.
3. *Костин, В.А.* Структурно-функциональная парадигма как теоретическое основание управления корпоративным образованием / В.А. Костин, С.В. Климан, // Вопросы управления
4. *Стрельников А.В.* Формы корпоративного обучения как элемент системы непрерывного обучения персонала / А.В. Стрельников // Сервис в России и за рубежом. –2011. - № 2 (21). –С. 104-110.