

трудоустройства молодых специалистов сейчас не работает, а новой, отвечающей запросам рыночной экономики, не создано. Конечно, организация в вузах (и то не во всех) различных центров по содействию трудоустройству и адаптации выпускников несколько сглаживают эту проблему, но полностью решить ее не могут.

Без изменения содержания российской образовательной практики решение этой проблемы, на наш взгляд, не сдвинется с места. Существенными особенностями воспитательных систем вузов различного профиля должна стать ориентированная поддержка вхождения молодежи в глобализированный и многополярный мир, ориентация на воспитание конкурентоспособной личности будущего специалиста<sup>1</sup>.

Таким образом, мы приходим к выводу, что цель образования будет являться фактором успешной организации образовательного процесса, если она будет осознанна, достижима и прозрачна, если в ее достижении будут заинтересованы все субъекты образовательного пространства. Результат образования в этом случае, который всегда надо искать в личности выпускника, будет устраивать и его самого и общество в целом. А, следовательно, само образование будет являться фактором стабильного развития общества. Но эта уже тема для другой статьи.

Неганов С.А.

#### СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ ОБУЧЕНИЯ: КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

В условиях транзитивной экономики среди инновационных практик обучения, обеспечивающих организации высокую конкурентоспособность и качественно иной уровень управления человеческими ресурсами, является корпоративный университет. Идея корпоративного университета за время своего существования эволюционировала от трактовки его как внутреннего центра повышения квалификации до центра по созданию, развитию и поддержке корпоративного знания, профессиональной культуры. Практика показала, что оптимальной сегодня является модель университета как научно-методического и консалтингового центра, деятельность которого направлена на отработку различных пилотных проектов и сопровождение процесса внедрения результатов этих проектов. Корпоративный университет позволяет интегрировать ресурсы вузов, структур дополнительного профессионального образования, фирм для обеспечения современного непрерывного развития кадрового потенциала на основе информационных технологий, достижений инновационной методологии, процессного консультирования, тренингов, диалоговых видеоконференций, проектного подхода.

---

<sup>1</sup> См.: Захарченко В.С. К вопросу о воспитании конкурентоспособной личности в вузе// Вопросы педагогического образования. Вып.16. Иркутск, 2005. С. 109-116.

Эта форма организации образования создает общее пространство совместной деятельности, направленной на решение проблем каждой заинтересованной стороны с минимальными затратами при существенном синергетическом эффекте. Побуждающими мотивами чаще всего выступают стремление фирм к повышению конкурентоспособности, превращение компании в развивающуюся, самообучающуюся организацию, использование обучения как инструмента формирования корпоративной культуры. Основная цель деятельности корпоративного университета: развитие кадрового потенциала предприятия (организации). В формате этой цели могут быть решены разнообразные традиционные и нетрадиционные системы задач: разработка и внедрение систем мониторинга и прогнозирования развития предприятия и рынков; управление ресурсами по критериям экономики качества; международный бизнес, ВТО и новые возможности кооперации; маркетинговые коммуникации; финансовый, инвестиционный и налоговый менеджмент; организация тендеров и торгов и т.д.

По своей структурной организации корпоративный университет представляет собой выстроенную в единой логике и методологии систему образовательных программ или модулей, предназначенных для сотрудников различного уровня: базовые программы обучения для специалистов, не входящих в состав управленцев (повышение квалификации, дополнительная подготовка по специальности); программы для руководителей среднего звена (базовые управленческие компетенции); специальные курсы. Следует отметить, если корпоративный университет существует в рамках одной крупной компании, цели обучения ориентированы на задачи данной компании и формулируются иначе: повышение управленческой компетенции менеджеров, создание стандарта деловой коммуникации внутри компании, ориентированной на потребителя и ряд других.

Как показывает практика, в настоящее время сложилось несколько моделей внутрифирменного образования: модели «формирования компетенции», системные модели внутреннего обучения, «лидерские модели, метакогнитивные модели. Выбор фирмы должен основываться на конгруэнтности общей стратегии и ключевым целям организации. Мировая и российская практика развития корпоративных университетов показывает их высокую эффективность в процессе выхода фирмы на качественно новый уровень управления ресурсами при помощи механизма саморазвития, через трансформацию ее в самообучающуюся организацию.