

зации инновационных проектов. В зависимости от выбранной стратегии определяется и подход в управлении инновационной деятельностью.

Управление инновационным процессом является сложным и ответственным видом управленческой деятельности. Оно требует от руководителя системы знаний об основном содержании управленческой деятельности в условиях инновационного процесса в профессиональной образовательной организации, умения планировать и организовывать контроль и регулирование инновационного процесса.

Список литературы

1. *Балыхин Г. А.* Управление развитием образования: организационно-экономический аспект / Г. А. Балыхин. – М.: Экономика, 2003. – 427 с.
2. *Безруков В. И.* Проектирование в управлении педагогическими системами / В. И. Безруков // Педагогика. – 2005. – № 3. – С. 28–34.
3. *Лазарев В. С.* Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В. С. Лазарев, Б. П. Мартиросян // Педагогика. – 2004. – № 4. – С. 11–21.
4. *Осколова Т. Л.* Формирование глобальных компетенций в системе современного высшего образования / Т.Л.Осколова // Образование и наука. – 2014. – № 1. – С. 28–39.
5. *Ушаков К. М.* Развитие организации: в поисках адекватных теорий / К. М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2004. – 192 с.

УДК 377.354

С. А. Пономарева

S. A. Ponomareva

*ФГАОУ ВПО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg
ponomareva.rsvpu@gmail.com*

КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

КАК СПОСОБ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

CORPORATE EDUCATION AS A WAY OF TRAINING COMPANY

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования корпоративного обучения для формирования профессиональной компетентности кадров предприятий.

Abstract. The article discusses the possibility of using corporate training for the formation of professional competence of the personnel of enterprises.

Ключевые слова: корпоративное обучение; дополнительное образование, составляющие профессионализма.

Keywords: corporate training; additional education, components of professionalism.

Термины «корпоративное образование» и «корпоративное обучение» «на слуху» у профессионалов и активно внедряются в педагогический лексикон. Корпоративное образование формально связано с термином «корпорация», обозначающим 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.

Другой часто используемый в научных исследованиях термин – «корпоративность» – также исходит от слова «корпорация». Под корпоративностью, по нашему

мнению, понимается система отношений сотрудничества между людьми, занятыми совместным решением определенной социально значимой задачи или комплекса таких задач.

Создание и функционирование корпорации предполагает специфическую подготовку персонала – работников предприятия, составляющих группу по профессиональным или служебным признакам, выполняющих производственные или управленческие операции.

Изучение научных исследований по проблемам корпоративного образования показывает, что оно чаще всего трактуется как процесс и результат усвоения человеком специальных знаний, умений и навыков, социально и профессионально важных качеств, совокупностей норм и правил, разделяемых и принимаемых им, обеспечивающих возможность его дальнейшего развития и включения в те или иные формы жизнедеятельности предприятия.

На практике представление о корпоративном образовании обычно сужается до чисто профессиональной подготовки кадров, которая касается исключительно профессиональной деятельности специалиста и успешной адаптации его в профессиональной работе.

Выйдя из стен любой образовательной организации, человек сталкивается с необходимостью конкретизации как своих профессиональных знаний, умений и навыков применительно к корпоративным особенностям профессиональной деятельности, так и своих социальных стремлений, связанных с этой деятельностью. В первом случае – это «дообучение» специфическим технологическим приемам, во втором – вхождение в коллектив, осознание значимости своей работы, связи ее с работой сотрудников, своей роли в жизни коллектива и роли коллектива в жизни его членов. С развитием и структурированием общегражданского образования, с четким оформлением профессионального образования, процесс вхождения в трудовую деятельность приобрел выражено переходный характер.

Многообразие форм трудовой деятельности, форм экономических и социальных отношений сделало невозможным и ненужным тотальный государственный контроль образования в этой переходной области. Часть производственных корпоративных образовательных интересов продолжает удовлетворяться под контролем государства (например, системы повышения квалификации и переподготовки врачей и учителей). В других областях, таких как зарождающееся и бурно развивающееся предпринимательство, эта часть образовательной деятельности находится исключительно в ведении заинтересованных предприятий, фирм, компаний.

В отсутствие реального образовательного опыта, умения строить свое образование, подавляющее большинство людей остаются крайне необразованными в областях своей конкретной повседневной деятельности, а потому неуспешными, что приводит к трудностям психологического характера и усугублению социального неравенства или, по крайней мере, его ощущения.

В связи со сказанным выше, представляется важным проанализировать характер, качество и эффективность существующего образования в рассмотренном переходном процессе развития личности, а также наметить возможные направления и пути его развития в существующих условиях.

Из определения корпоративного образования, приведенного выше, а также из рассмотрения известных на сегодняшний день прецедентов следует, что корпоративное образование может состоять из двух тесно связанных между собой ступеней. Первая представляет собой обучение специфическим для данной корпоративной деятельности тонкостям профессионального мастерства. Вторая призвана содействовать формированию «корпоративной личности» и должна быть направлена на решение следующих задач:

- осознание собственных, личностных целей, их фиксация и стремление к их достижению, заставляющие 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;
- наличие корпоративного духа - осознанная готовность к предпочтению интересов компании сиюминутным собственным порывам и устремлениям.

Такой подход к корпоративному образованию отражает корпоративную заинтересованность в образовании. Совершенно очевидно, что успешное развитие корпоративных отношений обеспечивает социальный прогресс на том уровне, на котором эти корпоративные отношения рассматриваются. В отношении вступают личности, и поэтому, говоря об успехе и успешности корпораций, следует иметь в виду успех и успешность личностей, образующих эти корпорации. Здесь надо отметить, что успех - это явление своевременного достижения личностью осознанно поставленной цели, вызывающее осознанную удовлетворенность результатами деятельности, направленной на достижение этой цели. Успешностью считается осознаваемое личностью ее свойство систематически достигать осознанно поставленных целей в значимых для личности направлениях и масштабах ее жизненных проявлений.

В определенной степени для решения таких задач, как подготовка специалистов по принципиально новым специальностям, исторически сложилось дополнительное образование. В настоящее время оно существует для того, чтобы расширять, углублять, универсализировать и в то же время, как это ни парадоксально, узко специализировать ту или иную из других, предполагаемых основными, ветвей образовательной деятельности. Иначе говоря, дополнительное образование по определению является фактором, обеспечивающим единство образовательного пространства (в первую очередь - профессионального) в нашей стране.

Действие этого фактора заключается в следующем. Человек, получающий (получивший) образование в определенной ветви системы образования, мотивируется в ходе этого образования в отношении углубления, детализации или возможностей приобретения смежных знаний, умений и навыков. Для этого он отправляется в систему дополнительного образования, где решает поставленные образовательные задачи и возвращается в предыдущую ветвь, уже по-новому рассматривая ее содержание и возможности. Или же непосредственно после получения дополнительного образования приступает к профессиональной деятельности. Таким образом, именно дополнительное образование становится одним из связующих факторов единого образовательного про-

странства. Само же образовательное пространство есть пространство связей между различными ветвями образования.

В этом пространстве корпоративное образование, во-первых, представляет собой самостоятельную ветвь образования, обусловленную появлением принципиально новых специальностей и необходимостью самореализации и самоактуализации корпоративной личности. Во-вторых, корпоративное образование неразрывно связано с системами общего, профессионального и дополнительного образований [1].

Последнее обстоятельство используется в настоящее время исключительно в процессе профессиональной подготовки специалистов. Корпоративность такой подготовки связана с тем, что предприятия, заинтересованные в специалистах определенных профессий, объединяются по отраслевому признаку и создают собственные системы базового и дополнительного профессионального образования. При этом под базовым понимается образование, соответствующее одному из установленных Федеральным законом образовательных уровней. Дополнительное образование предоставляется в рамках каждого уровня профессионального образования в целях удовлетворения познавательных потребностей личности за рамками основных образовательных программ, обеспечивающее непрерывное повышение квалификации и мастерства граждан в соответствии с требованиями времени.

Однако такой подход не обеспечивает решения задач компаний, направленных на формирование «корпоративной личности». Для этого необходимы следующие составляющие корпоративного образования:

- узкопрофессиональное обучение, в том числе на рабочем месте (формирование необходимых умений и навыков);
- обеспечение осознанности профессиональной и личностной деятельности путем обучения основам адекватного мышления на конкретной базе этих видов деятельности (формирование необходимых знаний, умений и навыков такого мышления);
- формирование знаний, умений и навыков, позволяющих устойчиво жить и работать в конкретных коллективах, членом которых является субъект корпоративного образования;
- обеспечение постановки субъектом корпоративного образования конкретных личностных целей, а также построения планов и программ их неотвратимого достижения;
- формирование у субъекта позитивного эмоционального отношения к корпорации в интересах корпорации и личности.

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, стандартизованного образования и наполняет дополнительное образование новым, современным и востребованным в рыночных условиях содержанием. Однако для этого необходимо, чтобы взаимопроникновение было равноправным, чтобы корпоративное образование сложилось как система, стало системным.

Список литературы

1. Шклярова О. А. Формирование управленческой команды по развитию кадрового ресурса в образовательном учреждении / О. А. Шклярова, С. В. Демин // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – № 5. – С. 25–29.

УДК 377.354

С. А. Пономарева

S. A. Ponomareva

ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург

Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg

ponomareva.rsvpu@gmail.com

КОРПОРАТИВНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ

CORPORATE TRAINING

Аннотация. В статье рассматриваются возможности использования корпоративного обучения для формирования профессиональной компетентности кадров предприятий.

Abstract. The article discusses the possibility of using corporate training for the formation of professional competence of the personnel of enterprises.

Ключевые слова: корпоративное обучение; дополнительное образование, составляющие профессионализма.

Keywords: corporate training; additional education, components of professionalism.

Что делает корпоративное обучение таким привлекательным для современных компаний? Почему формат корпоративного тренинга становится все более востребованным и действительно ли он настолько хорош, что не имеет минусов? Попытаемся в этом разобраться.

Но сначала скажем несколько слов о том, что вообще дает обучение сотрудникам компании. Ни для кого не секрет, что, прежде всего, оно позволяет сформировать ядро знаний, что в дальнейшем поможет сотруднику повысить свою эффективность, в том числе и за счет приобретения нового опыта, в случае если тренинг предполагает разбор практических кейсов, выполнение заданий и т.п. Кроме этого, сотрудник более четко начинает понимать все задачи рабочего процесса за счет закрытия так называемых белых пятен или пробелов. Повышается и уверенность его в собственных силах, желание применить полученные знания на практике, усовершенствовать существующие методы работы и т.д. К тому же количество ошибок, допускаемых ранее, становится меньше опять же за счет более четкого и ясного понимания всего процесса и знания опасных зон, умения их обойти. И, конечно, у специалиста появляется возможность вырасти профессионально, построить свою карьеру по намеченному руководителем плану.

Это только основные моменты, обосновывающие необходимость проведения обучения. Сегодня руководители компаний понимают всю важность профессионального роста сотрудников и стараются по возможности не пускать на самотек вопросы повышения профессиональной квалификации.

Структура системного корпоративного образования имеет две составляющие, которые условно можно назвать «горизонтальной» и «вертикальной». «Горизонтальная» отражает последовательное системное овладение перечисленными выше необхо-