

динамичная открытость

*виртуальный корпоративный университет
как инновационный механизм взаимодействия бизнеса
и вуза в системе профессионального образования*

Аннотация

В условиях непрерывных изменений конъюнктуры рынка товаров и услуг, связанных с процессами становления и развития «экономики знаний», особенно актуальными являются вопросы инновационно-ориентированных решений и подходов в системе профессионального и корпоративного образования и развития специалистов. Автором представлена концептуальная модель виртуального корпоративного университета как инновационного механизма взаимодействия между государственными образовательными учреждениями и бизнес-сообществом. Отражены и другие возможности информационно-сетевого взаимодействия между агентами рынка образовательных услуг с целью формирования единой модели компетенций, отвечающей современным требованиям рынка труда.

Ключевые слова: корпоративный университет, информационно-сетевое взаимодействие, виртуальное корпоративное обучение, кейс-технологии, сетевые технологии, телекоммуникационные технологии, комбинированная система обучения, экономика знаний, высокие технологии, высшее образование, конкурентоспособность, образовательный менеджмент

Необходимость формирования качественно нового функционального подхода к модели управления развитием профессионального и корпоративного образования непосредственно связана с процессами становления и развития «экономики знаний», непрерывной глобализацией, усложнением форм и содержания всех экономических процессов, насыщением рынка так называемыми «интеллектуальными» товарами и услугами, требующими от организации инновационно-ориентированных решений и подходов. Знания и образование в условиях «экономики знаний» являются главным достоянием личности, стратегическими активами организации, определяющими ее устойчивость и конкурентоспособность в рыночной среде.

**Маличенко
Ирина Петровна**
канд. экон. наук,
кафедра управления
человеческими
ресурсами,
Южный федеральный
университет;
руководитель
редакционно-
издательского отдела,
Издательство «Феникс»
kniga-05@mail.ru

В зеркале креативности

В условиях глобальной конкуренции система образования играет фундаментообразующую роль в определении стратегии устойчивого развития компании, повышении качества менеджмента, снижении бизнес-рисков. С изменением роли образования в современной экономике усилилась и конкуренция между учебными заведениями различных институциональных форм. В связи с чем они вынуждены модернизироваться с помощью новых информационных и сетевых технологий в активных экономических агентов рынка образовательных услуг. Ведущую роль в развитии корпоративного образования стали осуществлять корпоративные университеты.

Дефиниция «корпоративный университет» (КУ) сегодня в основном используется для выделения особенностей организации системы подготовки креативных специалистов в рамках одной корпорации [4]. Под *развитием креативности* можно понимать формирование особого типа мышления современного специалиста, нацеленного на применение творческого подхода к принятию решений на тактическом и стратегическом уровнях, способного комбинировать традиционные информацию и знания и создавать новые идеи, гипотезы, концепции, подходы к процессам и явлениям и т.д. Разрабатываемые корпоративными университетами программы обучения ориентированы на долгосрочные перспективы функционирования компании в рамках поэтапной реализации общей стратегии ее развития, формирование непрерывно действующей системы управления знаниями и в итоге создание так называемых «креативных компаний», отличающихся оригинальностью, состоятельностью и валидностью в своих проявлениях.

В России многие специалисты продолжают под корпоративным университетом понимать лишь эффективно поставленную образовательную деятельность в организации. В таком случае стирается грань между корпоративным университетом и учебным центром или просто службой управления персоналом, использующей несколько образовательных программ. Однако говорить о корпоративном университете как об организационном подразделении, осуществляющем лишь обучение

***с изменением
роли образования
в современной
экономике усилилась
и конкуренция
между учебными
заведениями
различных
институциональных
форм***

персонала, будет неправильным. Содержать самостоятельную, порой достаточно громоздкую бизнес-единицу, функционирующую в рамках одного направления, в условиях ограниченных финансовых ресурсов просто нецелесообразно и расточительно. В настоящее время корпоративные университеты приобрели гораздо более широкий круг обязанностей (см. табл. 1).

Подходы диктует время

Большинство литературных источников утверждают, что по своему наполнению первым корпоративным университетом можно назвать обучающее подразделение, появившееся в 1927 г. в General Motors. Однако зафиксировано, что саму категорию «корпоративный университет» впервые стала использовать компания Motorola. Далее был открыт международный центр подготовки менеджеров Hamburger University в 1961 г. компанией McDonald's, где впоследствии в течение сорока лет было подготовлено более 60 тыс. менеджеров ресторанной сети McDonald's. Но компания на этом не остановилась и открыла филиалы корпоративного университета по подготовке специалистов в Англии, Японии, Германии, Австралии. В связи с этим большинство специалистов сходятся во мнении, что именно в компании McDonald's и был сформирован первый полноценный корпоративный университет. С внедрением в оперативную

саму категорию «корпоративный университет» впервые стала использовать компания Motorola

Таблица 1

Современный взгляд на деятельность корпоративного университета

Направления функционирования КУ	Возможная миссия КУ	Концепции обучения КУ
Обучение персонала. Продвижение инициатив. Управление изменениями. Развитие лидерства. Стратегический инструмент развития бизнеса. Управление отношениями с клиентами и контрагентами. Формирование персональных траекторий развития сотрудников компании	Мониторинг и распространение опыта и ключевых компетенций компании. Катализатор инноваций и инновационных преобразований. Стратегический центр по реализации частных корпоративных стратегий и исследованию будущих возможностей	Обучение сотрудников с учетом специфики компании. Интеграция организационного обучения в общую стратегию развития компании. Информатизация и автоматизация учебного процесса, формирование интеллектуального капитала

Источник: составлено автором по материалам исследования.

**корпоративные
университеты
реализуют мощную
организационную
интервенцию,
открытую для
внешней среды**

деятельность почти каждой компании информационных технологий, с усложнением кооперационных связей и развитием филиальной сети, которая требует единых стандартов качества производства товаров или оказания услуг вне зависимости от территориального размещения филиала, подходы к содержанию и возможностям функционирования корпоративного университета постоянно меняются.

В России корпоративные университеты пока еще не получили широкого распространения, но в условиях формирования и развития «экономики знаний» их появление станет весомым аргументом в пользу инновационно-ориентированного развития экономики. Безусловными лидерами, успешно использующими зарубежный опыт работы корпоративного университета, являются такие российские компании, как ЮКОС, ОАО «Вымпелком», ОСАО «Ингосстрах», ОАО «ОКБ Сухого», ОАО «Северсталь». Металлургическая компания ОАО «Северсталь» считает наиболее перспективной формой корпоративного университета синтез концепций управления знаниями и обучающей организации. В *таблице 2* представлен подход к поэтапному развитию корпоративного университета от обучающего подразделения к центру стратегический изменений – ключевому механизму управления знаниями

Такой подход к управлению корпоративным университетом позволяет путем приращения объема его функциональных обязанностей от простого обучения к анализу рынка, внедрению изменений, поддержанию долгосрочных стратегических отношений с контрагентами превратить структурное подразделение в центр дополнительной прибыли, возможно, даже с собственной организационно-правовой формой.

В отличие от учебных центров корпоративные университеты реализуют мощную организационную интервенцию, открытую для внешней среды. Уже достаточно традиционным для зарубежных корпоративных университетов является совместная работа с ведущими бизнес-школами. В России также есть такие примеры.

Томский политехнический университет и НК «ЮКОС», объединив усилия, создали Центр

Основные этапы развития и функции корпоративного университета

Этап I «Учебное подразделение»	Этап II «Центр тактических изменений»	Этап III «Центр стратегических изменений»
Развитие персонала	Выявление и удовлетворение потребностей бизнеса	Развитие бизнеса
Развитие корпоративных знаний о бизнес-процессах	Внедрение изменений в оперативную деятельность для дальнейшего развития	Управление инновациями для реализации долгосрочной стратегии развития
Единые стандарты обучения	Ориентация на потребителя	Выявление потенциала рынка и его развитие
Выстраивание системы обучения с прописанными процедурами и алгоритмами	Обучение, ориентированное на изменения	Индивидуальный подход к обучению, согласованный со стратегией
Распространение традиционных знаний	Классификация и систематизация знаний	Создание и приращение новых знаний

профессиональной переподготовки специалистов нефтегазового дела. Центр явился совместным проектом Томского политехнического университета и Университета Heriot-Watt (г. Эдинбург, Великобритания (Шотландия)), который признан мировым лидером в области профессиональной подготовки специалистов нефтяных компаний. Объединение учебной, научной и практической базы позволяет готовить отраслевых инженеров мирового уровня для НК «ЮКОС».

Корпоративный университет алюминиевой компании «Русал» также формирует штат молодых специалистов за счет регулярной работы со студентами старших курсов высших учебных заведений на стажировках и специальных тренингах, что позволяет постоянно пополнять кадровый резерв компании и экономить время и финансовые ресурсы на «доведение» специалиста до необходимого уровня.

В условиях развития «экономики знаний» необходимость и предпосылки создания корпоративных университетов состоят в следующем. Тенденция непрерывного развития бизнеса, его расширение в пространстве и объемах требует интенсивного подхода к управлению, при котором необходимо повышать производительность труда и конкурировать с другими компаниями, в том числе международными. В этом процессе стала очень четко проявляться роль кадров.

сегодня главную проблему на фирмах и предприятиях составляет наем квалифицированных менеджеров, рабочих кадров, администраторов среднего и начального звена

Философия коммуникаций

В глобальной экономике происходит быстрое смещение акцентов в проблематике привлечения персонала. Если десять лет назад было трудно найти грамотного управленца или маркетолога, то сегодня главную проблему на фирмах и предприятиях составляет наем квалифицированных менеджеров, рабочих кадров, администраторов среднего и начального звена [5].

Реализуя стоимостную концепцию развития бизнеса, все активно растущие компании заинтересованы в талантливых менеджерах, специалистах высокого уровня. Особенно остро эта проблема стоит для фирм, имеющих сложную филиальную структуру, где вопросы формирования единой модели компетенций вне зависимости от региона нахождения весьма актуальны. Помимо осуществления обучающей функции корпоративные университеты еще и транслируют лучший опыт и традиции, передавая навыки и умения от старших поколений к молодым, формируя и развивая при этом корпоративные ценности и культуру.

Современные корпоративные университеты все чаще стали проводить оценку различных подходов к управлению знаниями. На основе анализа функционирования европейских корпоративных университетов можно сделать вывод о том, что в инновационных компаниях создаваемая система управления знаниями должна базироваться на синергии между потенциалами информационно-сетевых инструментов и технологий, инноваций и трудовым потенциалом специалистов.

Информационные технологии могут освободить персонал от рутинных операций, оставляя время на решение задач, требующих особых профессиональных компетенций, опыта, интуиции и межличностных коммуникаций. Именно такая философия совместима с современным взглядом на корпоративный университет, где практическое управление с использованием информационных технологий и аппаратных средств невозможно без носителя знаний, сотрудника, непрерывно генерирующего идеи, выстроенной системы внутренних и внешних коммуникаций,

**для ускорения
процесса принятия
управленческих
решений в динамично
меняющейся среде
повсеместно
используются
интернет-
технологии**

согласованных взаимодействий и корпоративной культуры.

Для ускорения процесса принятия управленческих решений в динамично меняющейся среде повсеместно используются интернет-технологии. Корпоративный университет использует информационные технологии как основной инструмент управления знаниями, в задачи которого входят: формирование интеллектуального капитала и всех его составляющих (социальный капитал, структурный капитал, человеческий капитал); сбор, классификация и систематизация корпоративных знаний, необходимых для успешного развития бизнеса; создание предпосылок для распространения и передачи знаний.

Корпоративный университет должен стать центром управления знаниями в компании, а в условиях формирования и развития «экономики знаний», где информация и знания являются главными стратегическими активами, это является ключевым фактором устойчивости и конкурентоспособности организации.

Дистанции знаниям не помеха

Учитывая современные тенденции развития системы образования и рынка образовательных услуг, об адекватности системы образования настоящим и будущим потребностям рынка труда можно говорить лишь в том случае, если модернизация системы образования будет основываться на согласовании с рынком труда изменений в содержании и технологиях подготовки будущих специалистов, что возможно при их интегративном взаимодействии (см. рис. 1).

Многие образовательные учреждения испытывают как финансовый, так и кадровый дефицит, особенно это очевидно в отдаленных от столицы регионах. Ведь еще совсем недавно бюджет системы образования не исполнялся в полном объеме, материальная база учебных заведений не пополнялась, а молодые специалисты не стремились работать в системе образования.

Многолетний дефицит государственной поддержки не мог не сказаться на состоянии системы образования. Компенсировать отставание весь-

появились интернет-университеты в виде добровольных сообществ студентов и преподавателей



Рис. 1. Распределение приоритетов между вузом и КУ (разработано автором)

ма непросто. Использование телекоммуникационных технологий в образовании может помочь всем желающим стать виртуальными учащимися самых рейтинговых вузов страны, слушать лекции профессиональных преподавателей и участвовать в семинарских занятиях.

Появление интернета стало одним из факторов изменений, переживаемых системой образования под влиянием цифровых технологий. Появились интернет-университеты в виде добровольных сообществ студентов и преподавателей, к которым можно причислить такие, как Global Distance Learning Network (Глобальная сеть дистанционного обучения) Всемирного банка, Универсальная информационная сеть поддержки дистанционного обучения Канады.

Корпорацией Sprint создана беспроводная зона интернета для дистанционного обучения.

Разработки обучающего программного обеспечения используют корпорации IBM и Microsoft. Массачусетский технологический институт объявил, что сделает доступными для дистанционного образования 2000 курсов, причем основой для обучения станет обмен данными через интернет [3].

Системам дистанционного образования уделяется все большее внимание такими традиционными крупными вузами, как Калифорнийский государственный университет, Висконсинский университет, Университет Линкольна, Университет Новой Англии, Восточно-Орегонский университет, Техасский университет. Дистанционное образование и обучение вошло в XXI век как наиболее перспективная форма получения знаний. Основной задачей национальных образовательных систем США и Европы в последние годы стало внедрение в национальные системы образования новых информационных технологий.

Начали возникать мегауниверситеты, в которых число обучающихся студентов исчисляется сотнями тысяч: Открытый университет Великобритании, Открытый университет Нидерландов, Балтийский университет в Швеции, Китайский телеуниверситет, Национальный университет дистанционного образования Испании, Университет Южной Африки, Национальный открытый университет имени Индиры Ганди и иные. В каждом из них обучается около 200 тыс. студентов. Крупнейший в мире по числу студентов (504 тыс.) Анатолийский университет 260 тыс. студентов обучает на базе 81-го своего филиала, а 200 тыс. обучаются дистанционно с использованием кейсовых технологий. Еще 40 тыс. студентов Анатолийского университета обучаются через интернет. В США реализуется национальная программа по развитию дистанционного образования «Learning Anytime Anywhere Partnership» («Обучение в любом месте и в любое время») и функционирует Федеральная комиссия Конгресса США по дистанционному образованию [3].

Использование дистанционного обучения в рамках профессионального и корпоративного образования, как показывает зарубежный опыт, оказалось достаточно эффективным. В связи с чем

**инновационной
площадкой
взаимодействия
участников рынка
образовательных услуг
может выступать
виртуальный
корпоративный
университет**

целесообразно рассмотреть возможности виртуального пространства для повышения качества образовательного процесса, а также согласованного сотрудничества корпоративного университета, учебных центров и представителей классического профессионального образования.

Инновационной площадкой взаимодействия участников рынка образовательных услуг может выступать виртуальный корпоративный университет. Виртуальный корпоративный университет объединяет в себе все виды дистанционного обучения: обучение с использованием компьютеров (Computer-based Learning), онлайн-обучение (Online Learning), электронное обучение (e-Learning). Виртуальный корпоративный университет позволит объединить уникальные интеллектуальные ресурсы компании и учебного заведения в рамках государственно-частного партнерства в системе профессионального образования (см. рис. 2).

Современные технологии организации электронного дистанционного образования включают в себя кейс-технологии, сетевые технологии и телекоммуникационные технологии.

Кейс-технологии содержат пакет учебных материалов, который слушатель должен освоить самостоятельно, выполняя курсовые работы, контрольные работы, проекты.

Безусловно, целесообразно использование кейс-технологий с организацией аудиторного обучения, т.е. использование так называемого комбинированного обучения (Blended learning). Такое обучение подразумевает встречу преподавателя-тренера со слушателями на установочных лекциях, семинарских занятиях, индивидуальное рассмотрение контрольных работ.

Сетевые технологии уже прорабатываются в компьютерных программах. Такие технологии оснащены электронным администратором учебных курсов, учебным маршрутом, электронной библиотекой интерактивных курсов, онлайн-экзаменами. В основу телекоммуникационных технологий положены интерактивные лекции в реальном режиме времени, телемосты, видеоконференции и т.д. Синтезированное использование всех трех технологий позволяет слушателям максимально эффективно усваивать материал удобным для них способом, экономить время, чув-

**количество
традиционных
учебных курсов и
программ
в системе
подготовки персонала
в российских
компаниях
значительно
превосходит
количество
электронных курсов**

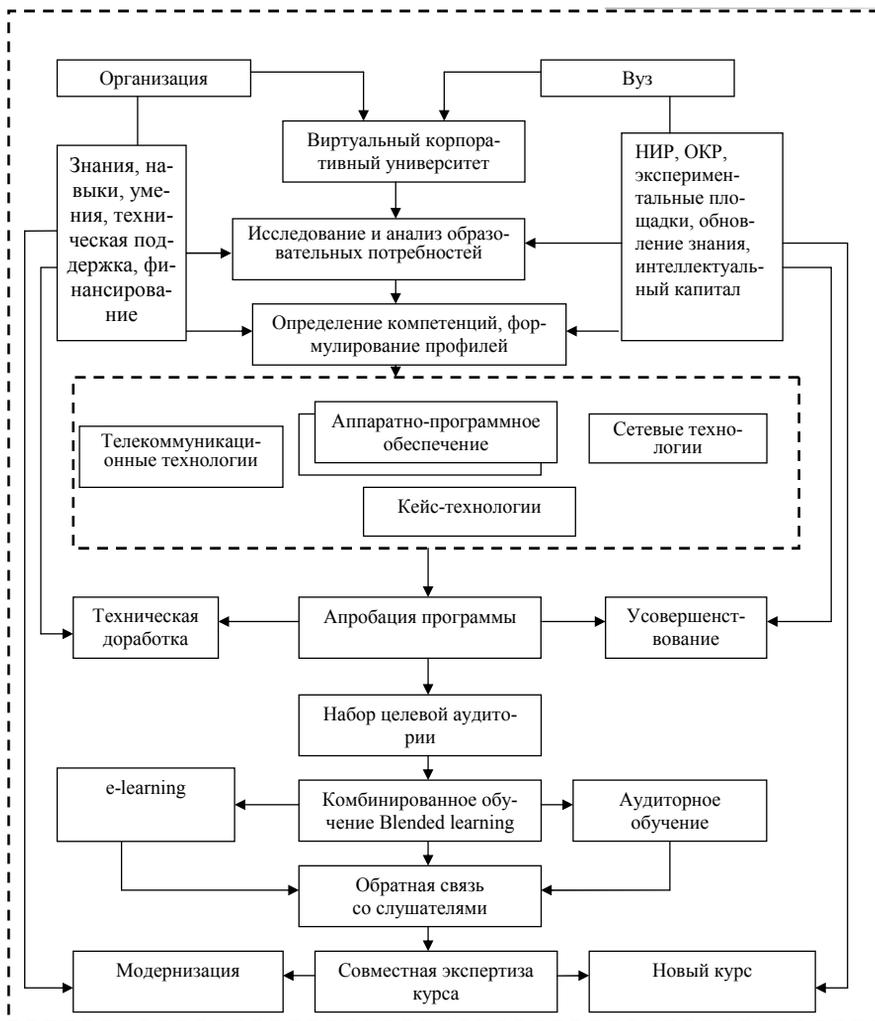


Рис. 2. Виртуальный корпоративный университет как инновационный механизм взаимодействия бизнеса и вуза (разработано автором по материалам исследования)

твовать психологический комфорт.

Такой комбинированный подход к обучению и развитию слушателей объединяет преимущества как традиционного, так и электронного обучения. Выпускник виртуального корпоративного университета получит возможность выбирать курсы,

**должно появиться
новое поколение
нетрадиционных
образовательных
организаций,
которые в отличие
от классических
монолитных
организационно-
технологических форм
станут системно
открытыми**

изучать их с удобной скоростью, будет иметь возможность повторить материал в любой момент и произвести самопроверку. В то же время дополнительное аудиторное обучение реализует потребности в коммуникационном взаимодействии, обмене опытом с «себе подобными», очных дискуссиях. Комбинированное обучение также оптимизирует и затраты компании, увеличивая отдачу от вложений.

Комбинированная система обучения и развития персонала поможет устранить недостатки электронного обучения, выявленные в комплексных исследованиях российской ассоциацией менеджеров под названием «Профиль электронного обучения в российских компаниях» [7].

Основные выводы исследований преимуществ и недостатков применения электронного обучения заключались в следующем.

1) Большинство российских компаний имеют те или иные элементы электронного обучения или находятся на этапе его проектирования и внедрения.

2) Существующее предложение на рынке услуг электронного обучения в целом не отвечает требованиям и ожиданиям российских компаний.

3) Основными критериями, которыми руководствуются российские компании при выборе провайдеров электронного обучения, являются соответствие содержания типовых учебных материалов потребностям компании, а также возможность адаптации провайдера под специфику деятельности компании.

4) Учебные курсы и программы в системе электронного обучения в российских компаниях преимущественно разрабатываются своими компаниями, а не приобретаются у внешних провайдеров.

С поддержкой и мотивация выше

Среди преимуществ, которые получает компания при внедрении электронного обучения, основными являются: возможность обучения конкретных сотрудников конкретным знаниям и навыкам; возможность для сотрудников учиться постоянно и самостоятельно; возможность одновременного обучения большого количества сотрудников.

Наиболее актуальной проблемой, с которой сталкиваются российские компании при внедрении системы электронного обучения, является недостаточное качество (методическое и техническое) предлагаемых на рынке решений.

Процессами внедрения и сопровождения системы электронного обучения в российских компаниях преимущественно занимаются управления по работе с персоналом и управления по информационным технологиям.

Высшее руководство российских компаний в целом поддерживает идею внедрения системы электронного обучения.

К основным группам сотрудников, обучающихся посредством электронных систем, относятся технические специалисты, а также менеджеры низшего и среднего звена.

Количество традиционных учебных курсов и программ в системе подготовки персонала в российских компаниях значительно превосходит количество электронных курсов.

Наиболее востребованными электронными курсами являются краткосрочные курсы, направленные на развитие конкретных навыков, а также отраслевые и внутрикорпоративные курсы.

В качестве наиболее эффективного повышения значимости системы электронного обучения российские компании рассматривают возможность формирования общей «библиотеки» типовых курсов и учебных ресурсов различных организаций.

Затраты на электронное обучение в российских компаниях, как правило, включены в общий бюджет, выделяемый на обучение. По предварительным оценкам, большинство компаний планирует увеличить затраты на электронное обучение.

Наиболее важными факторами дальнейшего развития электронного обучения в российских компаниях являются следующие: поддержка высшего руководства; адекватное финансирование; мотивация сотрудников к обучению; повышение качества предлагаемых услуг на рынке электронного обучения.

Выводы

1. Для разрешения обозначенных «узких мест» традиционных и электронных учебных курсов

целесообразно опять вернуться к возможностям информационно-сетевого взаимодействия между агентами рынка образовательных услуг.

2. В условиях быстрых и разнообразных изменений конъюнктуры рынка, на фоне глобального распространения информационных технологий, должно появиться новое поколение нетрадиционных образовательных организаций, которые в отличие от классических монолитных организационно-технологических форм станут системно открытыми.

3. Вузы и агенты корпоративного образования, объединяя усилия, могут создавать нелинейный, синергетический эффект с расширенными возможностями для образования как в части научно-исследовательской подготовки, так и его прикладной экспериментальной составляющей.

Источники

1. Афанасьев Д.В. Корпоративные университеты: к проблеме определения и классификации // Корпоративный университет: исследования, консалтинг, обучение, 2006.

2. Воронина А. Корпоративное бизнес-обучение как совместный продукт: семь шагов эффективного взаимодействия заказчика и бизнес-школы // Корпоративный университет, 2006. – № 2.

3. Лебедева Н.Н. Право. Личность. Интернет. – Волтерс Клувер, 2004.

4. Маличенко И.П. Современный взгляд на управление знаниями в организации: от теории к инструментам и технологиям // Менеджмент в России и за рубежом, 2014. – № 2.

5. Маличенко И.П. Стратегическое управление инновационным развитием российских компаний в условиях формирования «экономики знаний» // Научный аспект, 2012. – № 3. – Самара: ООО «Аспект», 2012.

6. Маличенко И.П., Бортник Е.М. Адаптация институционального подхода к регулированию финансового рынка и формированию «экономики знаний» // Научный аспект, 2013. – № 3. – Самара: ООО «Аспект», 2013.

7. Материалы и аналитические обзоры исследований Ассоциации менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.amr.ru.

8. Электронные технологии в системе образования. Сделать образование мирового уровня доступным каждому ребенку: Доклад министра образования США Ричарда Райли.
9. Kelly K. New Rules for the New Economy. Ten Radical Strategies for a Connected World. N.Y., 2008.

КС

Irina P. Malichenko

*Candidate of Science, Economics, Chair of Human Resource Management,
Southern Federal University;
Head of the Printing and Publication Department,
Publishing House «Phoenix»*

**Virtual corporate university as an innovative mechanism
of the interaction between the business and higher education
institution in the system of vocational education and training**

Abstract

In the setting of the constant changes in the environment of the commodity and service market associated with the processes of evolution and development of the «economy of knowledge,» the most pressing questions are the ones related to the innovation-oriented solutions and approaches in the system of vocational and corporate education, training, and development of professionals. The author presents the conceptual model of a virtual corporate university as an innovative mechanism of the interaction between state educational institutions and business community. The author also gives coverage to the other possibilities of the information and network interaction between the agents of the education market with a view to create the unified competence model that meets the contemporary requirements of the labor market.

Keywords: corporate university, information and network interaction, virtual corporate training, case technologies, network engineering, telecommunications technologies, composite education system, economy of knowledge, high-tech solutions, higher education, competitiveness, education management