

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ / SOCIO-CULTURAL ASPECTS OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY

Оригинальные статьи / Original articles

DOI 10.24182/2073-6258-2024-23-1-83-87



Корпоративное обучение — механизм воспроизводства трудовых ресурсов

П. И. Ананченкова

*кандидат экономических наук, кандидат социологических наук, доцент
Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А.Семашко,
Москва, Россия
ananchenkova@yandex.ru*

Аннотация: Наличие у граждан, формирующих трудовые ресурсы страны, профессиональных навыков, адекватных современной экономической и технологической парадигме, является важной задачей устойчивости национальных экономических и производственных систем. Решению этой задачи во многом способствуют корпоративные университеты, созданные в компаниях. Организации используют модель корпоративного университета для продвижения своей инициативы в области обучения, чтобы эффективно управлять своими крупными инвестициями в повышение профессионализма и развитие персонала. Таким образом корпоративное обучение расширило свое влияние, не ограничиваясь функциями воспроизводства профессиональных компетенций в рамках отдельно взятых компаний, в настоящее время оно является механизмом реализации государственных программ и концепций по формированию и развитию навыков населения, что соответствует политике развития трудовых ресурсов как одного из значимых факторов устойчивости государств в условиях трансформации экономики и глобальных вызовов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, формирование, профессиональные компетенции, развитие, корпоративное обучение.

Для цитирования: Ананченкова П.И. Корпоративное обучение — механизм воспроизводства трудовых ресурсов. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 1. С. 83—87. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-1-83-87>.

Corporate training is a mechanism for the reproduction of labor resources

P. I. Ananchenkova

*Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.
N.A. Semashko National Research Institute of Public Health,
Moscow, Russia
ananchenkova@yandex.ru*

Abstract: The availability of professional skills adequate to the modern economic and technological paradigm among citizens forming the country's labor resources is an important task for the sustainability of national economic and production systems. Corporate universities established in companies contribute to solving this problem in many ways. Organizations use the corporate university model to promote their learning initiative in order to effectively manage their large investments in professional development and staff development. Thus, corporate training has expanded its influence, and not limited to the functions of reproducing professional competencies within individual companies, it is currently a mechanism for implementing government programs and concepts for the formation and development of skills of the population, which corresponds to the policy of workforce development as one of the significant factors of state sustainability in the context of economic transformation and global challenges.

Keywords: human resources, formation, professional competencies, development, corporate training.

For citation: Ananchenkova P.I. Corporate training is a mechanism for the reproduction of labor resources. *Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship*. 2024. T. 23. № 1. P. 83–87. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2024-23-1-83-87>.

Теоретические работы по исследованию корпоративных систем обучения аккумулировали ряд принципиальных положений, отличающих его от традиционного профессионального. По мнению J. Meister, «хотя корпоративные университеты отличаются друг от друга во многих аспектах, они, как правило, организуются вокруг схожих принципов и целей»¹. Корпоративные университеты не являются традиционными университетами, и они не параллельны существующей системе образования. Они намерены обучать и развивать людей, которых действительно можно использовать для работы и производства, и которые являются скорее практиками, чем теоретиками. Корпоративные университеты обычно формируются вокруг основных направлений деятельности компании, что означает, что они могут влиять на отрасль, в которой работают, и предоставлять обучающимся сотрудникам информацию из первых рук. По мнению автора, для создания корпоративного университета существуют четыре ключевых мотивационных фактора, включая:

- желание увязать обучение и развитие персонала с ключевыми бизнес-целями;
- стремление к системному подходу в обучении и развитии сотрудников;
- распространение общей культуры и ценностей во всей организации;
- расширение возможности трудоустройства и перемещения работников во внутрифирменной структуре.

Организации используют модель корпоративного университета для продвижения своей инициативы в области обучения, чтобы эффективно управлять своими крупными инвестициями в повышение профессионализма и развитие персонала. Не случайно, во многих социологических и маркетинговых исследованиях респонденты, курирующие вопросы деятельности корпоративных университетов в качестве ключевых факторов, побудивших организацию создать корпоративный университет, наиболее часто упоминают следующие причины:

- развивать таланты для компании;
- интегрировать общекорпоративные учебные ресурсы;
- продвигать имидж корпоративного бренда². Ожидается, что корпоративные университеты будут играть важную роль в распространении корпоративной культуры и ценностей, развитии талантов для компании, поддержке корпоративной стратегии и бизнес-целей, служа внутренней платформой управления знаниями и продвигая имидж корпоративного бренда.

Первые корпоративные университеты были созданы более 60 лет назад, а General Motors открыла первый в середине 1950-х годов. Университет гамбургеров McDonald's дебютировал в 1961 году, Университет Диснея и Университет Моторолы были созданы в 1970-х годах.

C. Prince и J. Stewart попытались концептуализировать функционирование КУ через понимание внутренних процессов³. Они представили структуру — так называемое «колесо корпоративного университета», — которая определила четыре основных процесса в качестве ключевых элементов корпоративной образовательной практики, а именно (рис. 1):

- системы и процессы создания и воспроизводства знаний;
- процессы создания сетей и партнерств;
- процессы обучения;
- процессы управления персоналом.

На международном уровне преобладают четыре ассоциации корпоративных университетов:

- CorpU.
- Корпоративный университет Enterprise (CUE).
- Глобальная ассоциация корпоративных университетов и академий (G-AUCA).
- Глобальный совет корпоративных университетов (Global CCU).

¹ Meister J.C. Corporate Universities: Lessons in Building a World-class Work Force. — NY: McGraw-Hill, 1998.

² Ананченкова П.И. Корпоративное обучение сотрудников в партнерстве с высшими учебными заведениями. Вестник БИСТ. 2023. № 3 (60). С. 111–115.

³ Prince C., Stewart J. Corporate universities — an analytical framework. *Journal of Management Development*. 2002; 21:10:794-811.

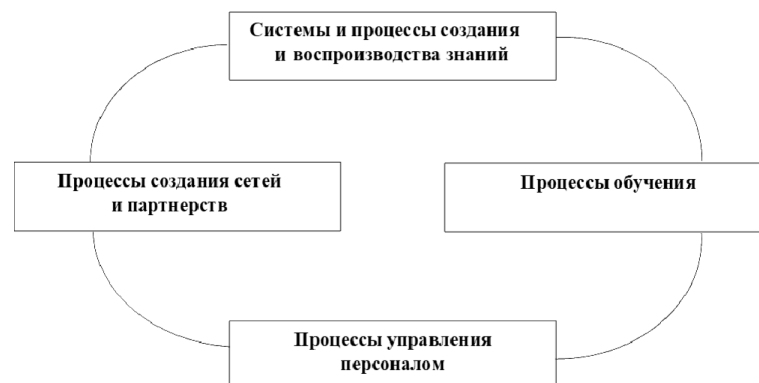


Рис. 1. Колесо корпоративного университета — базовые процессы корпоративной образовательной практики ⁴

Исследования показывают, что корпоративные подходы к обучению и развитию работников в своей основе базируются на принципах целесообразности, экономической эффективности, но также во многом ориентированы на национальные особенности страны (или региона) размещения компании. Так, например, высокая конкуренция производственных компаний в Швейцарии и высокая стоимость обучения сотрудников внутренними ресурсами приводят к тому, что решение об организации внутрифирменного обучения работников принимается только в том случае, если затраты гарантированно будут покрыты будущей доходностью от производительности работника, повысившего свой квалификационный уровень ⁵. Аналогичный подход, принимающий во внимание экономические факторы, практикуют коммерческие компании и в других европейских странах, а также в государствах североамериканского континента. Для стран Центральной и Юго-Восточной Азии большое значение имеют национальные традиции и влияние религиозных норм, в том числе — в вопросах управления человеческими ресурсами и кадровой политики.

С момента своего создания корпоративные университеты в Соединенных Штатах Америки были эффективной моделью для бизнеса, позволяющей внедрять ценность обучения среди сотрудников даже после окончания ими учебных заведений. Что еще более важно, McKinsey сообщает, что предприятия остро осознают важность обучения в сегодняшней бизнес-среде, особенно в условиях шумихи вокруг искусственного интеллекта (ИИ), заменяющего традиционные роли ⁶.

Когда около 100 лет назад такие пионеры, как General Motors и General Electric, начали предлагать стандартизированные внутренние программы обучения, они сосредоточились на передаче повседневных навыков более низкого уровня. В 1900-х годах было бы фантастично представить себе полноценных ученых, которые появятся в последующие десятилетия, но корпоративные университеты сегодня проложили свой путь в XXI век. Достаточно вспомнить Университет гамбургеров McDonald's или настоящие учебные заведения для глобальных корпораций, таких как Apple, Google, Intel и многих других.

С 2005 года в европейских компаниях наблюдается рост тех, или иных форм корпоративного обучения, LD-программ (Learning and Development — обучение и развитие), а также многих других корпоративных практик, направленных на постоянное повышение квалификации трудовых ресурсов и воспроизводство их профессиональных компетенций ⁷.

⁴ Составлено автором на основе: Prince C., Stewart J. Corporate universities — an analytical framework. Journal of Management Development. 2002; 21:10:794-811.

⁵ Ананченкова П.И. Подход коммерческих компаний Швейцарии к принятию решений об организации программ внутрифирменного обучения. Путеводитель предпринимателя. 2023. Т. 16. № 3. С. 26–29.

⁶ A transformation of the learning function: Why it should learn new ways. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-transformation-of-the-learning-function-why-it-should-learn-new-ways> (дата обращения: 18.01.2024 г.).

⁷ Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Васильева Е.В. и др. Методы, модели и технологии управления социально-экономическими системами в эпоху цифровой трансформации. Монография. — Орел: Среднерусский институт управления — филиал РАНХиГС, 2022.

Согласно исследованию Checcaglini A., Marionvernoux I., в 2015 году самая высокая доля компаний, предоставляющих обучение, была обнаружена в Литве и Норвегии (99%)⁸. Доля сотрудников, прошедших обучение в Греции и Румынии, составила всего 20%. Начиная с 2010 года, Бельгия и Люксембург выделяются высоким уровнем вовлеченности своих компаний в обучение, что демонстрирует значительный рост по сравнению с предыдущими данными. Доля сотрудников, проходящих обучение в компаниях этих стран, была самой высокой в Европе (54% и 62% соответственно в 2015 году); среднее количество часов на учебные курсы также было самым высоким — более 35 часов на одного участника. Кроме того, именно в этих двух странах различия между малыми и крупными компаниями были наименее заметны.

Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративное обучение в настоящее время выступает не только инструментом воспроизводства профессиональных компетенций в рамках отдельно взятых компаний. Оно расширило свое влияние, став механизмов реализации государственных программ и концепций по формированию и развитию навыков населения, что соответствует политике развития трудовых ресурсов как одного из значимых факторов устойчивости государств в условиях трансформации экономики и глобальных вызовов.

Список литературы

1. Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Васильева Е.В. и др. Методы, модели и технологии управления социально-экономическими системами в эпоху цифровой трансформации. Монография. — Орел: Среднерусский институт управления — филиал РАНХиГС, 2022.
2. Ананченкова П. И. Корпоративное обучение сотрудников в партнерстве с высшими учебными заведениями. Вестник БИСТ. 2023. № 3 (60). С. 111–115.
3. Ананченкова П.И. Подход коммерческих компаний Швейцарии к принятию решений об организации программ внутрифирменного обучения. Путеводитель предпринимателя. 2023. Т. 16. № 3. С. 26–29.
4. Лиссабонская стратегия, также известная как Лиссабонская повестка дня или Лиссабонский процесс, представляла собой план действий и развития, разработанный в 2000 году для экономики Европейского союза на период с 2000 по 2010 год.
5. A transformation of the learning function: Why it should learn new ways. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-transformation-of-the-learning-function-why-it-should-learn-new-ways> (дата обращения: 18.01.2024 г.).
6. Checcaglini A., Marionvernoux I. A comparative perspective on training in Europe: French companies hit a glass ceiling. French Centre for Research on Education, Training and Employment. Paris, 2020.
7. Meister J.C. Corporate Universities: Lessons in Building a World-class Work Force. — NY: McGraw-Hill, 1998.
8. Prince C., Stewart J. Corporate universities — an analytical framework. Journal of Management Development. 2002. № 21 (10). С. 794–811.
9. Regulation (EC) No 1552/2005 of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on statistics relating to vocational training in enterprises.

References

1. Avdeeva I.L., Ananchenkova P.I., Vasilyeva E.V. and others. Methods, models and technologies for managing socio-economic systems in the era of digital transformation. Monograph. — Orel: Central Russian Institute of Management — branch of RANEP, 2022.
2. Ananchenkova P. I. Corporate employee training in partnership with higher educational institutions. Bulletin of the BIST (Bashkir Institute of Social Technologies). 2023. No. 3 (60). Pp. 111–115.
3. Ananchenkova P.I. The approach of Swiss commercial companies to decision-making on the organization of in-house training programs. Entrepreneur's Guide. 2023. Vol. 16. No. 3. Pp. 26–29.
4. The Lisbon Strategy, also known as the Lisbon Agenda or the Lisbon Process, was an action and development plan developed in 2000 for the economy of the European Union for the period from 2000 to 2010.
5. A transformation of the learning function: Why it should learn new ways. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-transformation-of-the-learning-function-why-it-should-learn-new-ways> (дата обращения: 18.01.2024 г.).

⁸ Checcaglini A., Marionvernoux I. A comparative perspective on training in Europe: French companies hit a glass ceiling. French Centre for Research on Education, Training and Employment. Paris, 2020.

6. Checcaglini A., Marionvernoux I. A comparative perspective on training in Europe: French companies hit a glass ceiling. French Centre for Research on Education, Training and Employment. Paris, 2020.
7. Meister J.C. Corporate Universities: Lessons in Building a World-class Work Force. — NY: McGraw-Hill, 1998.
8. Prince C., Stewart J. Corporate universities — an analytical framework. Journal of Management Development. 2002; 21:10:794-811.
9. Regulation (EC) No 1552/2005 of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on statistics relating to vocational training in enterprises.