

кой организации (достаточно эффективной) является корпоративный университет.

**Ключевые слова:** образование, корпорация, корпоративный университет, образовательное пространство России, образовательный менеджмент.

**Для цитаты:** Черных С. И., Паршиков В. И. Корпоративное образование в России // Профессиональное образование в современном мире. 2016. Т 6. № 2. С. 236–241. DOI: 15372/PEMW20160206.

**Key words:** corporation education, corporate university, Russian educational space, educational management.

**For citation:** Chernykh S. I., Parshikov V. I. [Corporate education in Russia]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, vol. 6, no. 2. pp. 236–241. DOI: 15372/PEMW20160206 (in Russ).

**Введение.** Конец XX – начало XXI века характеризуется переходом к новому технологическому укладу. Согласно прогнозам специалистов с 2018 года начнется период широкого распространения VI технологического уклада, а к 2040 году ожидается конец фазы быстрого роста. Ключевым фактором VI технологического уклада будут являться нано- и клеточные технологии, а его преимущество по сравнению с предыдущим будет состоять в резком снижении энергоемкости и материалоемкости производства, а также в конструировании материалов и организмов с заранее заданными свойствами [1; 2]. Одним из ведущих трендов, который определяет успешность происходящих процессов, является создание, приобретение и использование знаний. Информационно-образовательное пространство, в котором обеспечивается реализация основных принципов непрерывного образования, представляет собой постоянно трансформирующееся единство субъектов образовательных взаимодействий различного уровня, специфизированное для каждого национального региона [3].

Однако в начале XXI века все чаще осознаются и становятся предметом философской рефлексии не только преимущества, но и опасности технологизации. Павел Лукша, директор образовательных корпоративных программ Московской школы управления «Сколково», пишет: «Мы не контролируем развитие техносреды в которой живем, развитие технологий намного опережает развитие нашей культуры взаимодействия с ними. К 2025 году мы прогнозируем исчезновение привычных нам форм образования. Старой школе и старому университету нет места в мире будущего. Человек сможет собирать свое персональное образование без традиционных институтов» [4].

Не случайно в 1960–1980-е гг. в философском дискурсе феноменологии, прагматизма, герменевтики, структурализма четко позиционировался тезис о необходимости создания концепции гуманистической педагогики, основными принципами которой стали открытость и проективность, свобода и креативность, диалог и саморазвитие. Новое бытие требовало нового сознания. Их взаимодействие реализовалось в рамках диверсификации организационных форм образовательных взаимодействий. Государство из «образовательного фактора» превращается в «создателя гибкой и вариативной системы образования, предоставляющего гражданам максимально широкий спектр образовательных услуг». С другой стороны, как справедливо указывает Б. Мандель, «... объединения, корпорации, муниципальные и прочие конструкции сами вправе создавать необходимые им типы учебных заведений. Отсюда неизбежность разрушения прежнего образовательного пространства и возникновение на оставшемся месте многообразия без единой цели и без единых средств, без теорий и концепций» [5, с. 45].

**Постановка задачи.** В данной публикации авторы ставят перед собой задачу рассмотрения сущности корпоративного образования и соответствующих ему организационных форм. Подобным образом поставленная задача требует ответа (в первую очередь) на два вопроса: каково содержание корпоративного образования как понятия и что исследователи вкладывают в объем этого понятия.

**Методология и методика исследования.** В настоящее время в российском образовательном пространстве функционирует более двухсот корпоративных университетов и других корпоративных учебных организаций. Форум-сайт «Образование – 2030» в качестве одного из вызовов современного состояния высшего образования полагает глобальную конкуренцию за обучающе-

гося, в которой корпоративным заведениям отводится значительная роль. В докладе А.В. Гармоновой, Е.Е. Соколовой и других специалистов НИУ ВШЭ, посвященном управлению в высшем образовании, констатируется факт того, что «... 55% респондентов, представляющих различные вузы страны, опасаются конкуренции со стороны госкорпораций и корпоративных университетов, 26% видят прямых конкурентов в системе дополнительного профессионального образования. Профессиональные колледжи и частные бизнес-школы тоже принимаются в конкурентный расчет (12%)» [6, с. 108].

Из этих данных становится ясным, что корпоративное образование сегодня вполне занимает конкурентоспособную позицию в системе высшего образования. Понятие «корпоративное образование» стало использоваться в научных исследованиях и собственно практиками относительно недавно. Единого признанного понимания этого понятия пока не выбрано. Однако корпоративное образование как образовательная практика имеет достаточно давнюю историю, по хронологии сравнимую с историей организованных производств. Сегодня проблематика корпоративного образования рассматривается активнее, чем во второй половине XX в. Однако большинство исследователей ограничивают объем понятия корпоративного образования его методической частью, то есть фактически уравнивают объемы корпоративного образования и корпоративного обучения. Так А.С. Минзов трактует корпоративное образование как систему обучения персонала корпорации, позволяющую обеспечить эффективную подготовку персонала с определенной целью, способствующей достижению миссии корпорации. Осознавая неполноту такого представления, он далее корректирует его и поясняет, что корпоративное образование – это система накопления и трансляции различного рода знаний: экономических, технологических, производственных, организационных и прочих... для эффективного достижения поставленных перед корпорацией целей [7]. В.В. Кузнецов осознанно ставит акцент на тождестве корпоративного образования и корпоративного обучения, и обосновывается это тремя факторами: обучаются уже состоятельные люди; короткий срок обучения; осуществление обучения в виде модулей дискретным образом [8]. И хотя обсуждение этого аспекта не входит в смысловой контекст статьи, сразу заметим, что придерживаемся утверждения о том, что понятия «образование» и «обучение» феноменально различны, так как обучение есть средство образования. Последнее будет трактоваться как способ воспроизводства жизнедеятельности людей и как социальный институт, представляющий собой сложную социальную подсистему, наполненную взаимодействиями субъектов образовательных взаимодействий [9].

В самом общем виде (исходя из подобной интерпретации образования) корпоративное образование и его смысловую наполненность можно представить следующим образом. Определяющим принципом нижеследующей интерпретации является утверждение о том, что если источником формирования содержания образования является культура, то источником формирования содержания корпоративного образования является корпоративная культура. Но это утверждение не будет верным, так как корпорация сама есть элемент целостной социальной системы. Поэтому исследовательский подход требует реального разделения плоскостей в изучении корпоративного образования. По крайней мере их три: общесоциальный, частносоциальный (собственно корпоративный как коллективный), личностный (уникально индивидуальный).

**Результаты и обсуждение.** Рассмотрение корпоративного образования как образования частносоциального уровня образовательной системы социума обязывает (в рамках дифференциации этой системы) к определению специфики ее содержания, организации и функционирования. Если содержание образования как способа воспроизводства определяется культурой, то можно предположить, что содержание корпоративного образования есть не что иное как адаптированный корпоративный опыт по формированию этой культуры, представленный знаниями корпоративной культуры и ее особенностями; способами и опытом осуществления профессиональной деятельности; креативным опытом в рамках деятельности корпорации; опытом ценностного отношения, соответствующего этосу корпорации. Все эти составляющие аккумулируются в том, что именуется корпоративной культурой. Поэтому адаптация корпоративной культуры есть не что иное как процесс освоения максимального объема корпоративных смыслов ценностей, умений и потребностей оптимальным образом.

**Основные компоненты содержания корпоративного образования**

Элементы содержания корпоративного образования	Отражение корпоративного опыта
Знания	О корпоративных ценностях, миссии, смыслах; представления о принятых в корпорации правилах, нормах традициях; о корпоративной символике и знаках; о сущности производственного и бизнес-конструирования
Опыт осуществления значимых видов деятельности	Моделирование и собственно модели: межличностного общения; делового взаимодействия; выполнения работы: реализации производственных и бизнес-задач; организация досуга
Опыт творческой деятельности	Опыт креативного решения задач: производственных и личных; опыт коллективной и индивидуальной творческой деятельности
Опыт ценностного отношения к корпорации; самому себе; себе «в корпорации»	Опыт процесса формирования корпоративной лояльности и толерантности; приобретение корпоративной идентичности; опыт самосовершенствования и саморазвития

Часто в исследованиях корпоративного образования указывается на то, что в силу множественности источников освоения кооперативного опыта, содержащегося в корпоративном пространстве, целесообразно говорить о формальном, неформальном и информальном его аспектах. Формальное корпоративное образование прямо связано и специфицируется целями организации, предполагает четкое планирование и обучение, имеющее целью повышение профессиональной компетентности сотрудников. Оно сопровождается официальной документированностью и аттестацией сотрудников. Это классический вариант того, что можно назвать корпоративным обучением, то есть систематическим процессом повышения компетенции (профессионального мастерства) управленческой команды и сотрудников корпорации (предприятия), который должен соответствовать стратегии развития предприятия. Главная особенность формализованного аспекта корпоративного образования – его исключительно практическая направленность, а главная цель – развитие конкурентоспособности [10]. Неформальный аспект корпоративного образования более связан с обучением на рабочем месте, в ходе наставничества как межличностной коммуникации (совещания, собрания, корпоративные СМИ и др.). Результаты этого аспекта корпоративного образования слабо формализуются, однако его потенциал состоит во множественности источников, как формальных, так и неформальных. Информальное образование по сути носит индивидуализированный характер и определяется стремлениями самого сотрудника к самосовершенствованию и карьерному росту. Задача корпорации – создание эффекта резонанса в мотивациях корпорации и сотрудника.

Начиная с конца XX века зарубежные исследователи трансформационных процессов образования определили в качестве основной проблему повышения его практической значимости в условиях глобализации и виртуализации. Весьма показательной в этом отношении была конференция 2014 г. в Сан-Франциско, посвященная вступлению слаборазвитых стран в электронное общество. Рассматривая корпоративное образование, Лаура Хосман и Элизабет Файф пришли к заключению о том, что проблемы корпоративного развития в электронном обществе связаны с активно развивающейся приватизацией, дерегуляцией (то есть ослаблением централизованного управления), информационной революцией, проблемами электронного здоровья, электронного обучения и тотального характера экономической и социальной интеграции. Непосредственные проблемы корпоративного образования были интерпретированы в плане создания систем международной интеграции классических корпоративных университетов, так как именно такая интеграция дает самый высокий процент эффективности знаниевых компетенций. Техническое обеспечение состоит в большей эффективности прикладных разработок моделей и технологий электронного и дистанционного образования. Перед учеными, системно решающими эти проблемы, были поставлены следующие задачи: разработка алгоритмов создания национальных программ корпоративного образования в поле глобального образовательного пространства; продолжение разъяснительной деятельности (пропаганды) о пользе именно корпоративного образования; интенсификация деятельности по развитию методики электронного образования через совершенствование его инструментальных средств [11].

Корпоративное обучение переживает сегодня свой ренессанс. Именно в корпоративных формах идеология *soft skills* проявляет свою эффективность и рациональность. Российское образова-

тельное пространство достаточно позитивно генерирует новые традиции в этом направлении, используя при этом лучшие образцы различных образовательных систем ЕС и североамериканцев.

В свое время Советский Союз обладал целой сетью отраслевых институтов повышения квалификации и переквалификации. Они существовали не сами по себе, а имели соответствующие управленческие структуры в министерствах. Сегодня практически каждая ведущая российская компания имеет структурное подразделение для обучения, переобучения и тренинга своих сотрудников.

Основными организационными формами корпоративного обучения, реализующимися на российском образовательном пространстве сегодня являются:

– ассоциация – добровольное объединение образовательных учреждений с целью ведения корпоративного обучения (пример – Южный корпоративный университет, возникший как результат слияния в 2010 году классического и двух технических университетов);

– консорциум – объединение группы независимых компаний, заключивших договор совместной деятельности над определенным образовательным проектом (пример – консорциум менеджмент-технологий во главе с Московским инженерно-техническим институтом по подготовке управленческих кадров для атомной отрасли);

– собственно корпоративные учебные заведения, включающие образовательные программы переобучения, имеющие длительный характер, короткие образовательные программы по повышению квалификации, программы специальной переподготовки кадров по профильным специальностям (примеры: Пермский корпоративный университет, Башкирский аграрный корпоративный университет);

– уже достаточно многочисленные виртуальные корпоративные университеты (пример Motorola University). Однако следует отметить, что их количество в промежуток с 2010 по 2015 год сократилось более чем в два раза.

**Выводы.** Сегодня мы можем утверждать, что начало XXI века связано с интенсивным ростом значимости корпоративного образования. Корпоративное образование становится серьезным конкурентом на рынке образовательных услуг, и поэтому функционально оно должно быть рассмотрено шире, чем просто корпоративное обучение. Формирование инновационных кластеров, все более становящееся трендом государственной политики в России, позволяет предположить, что корпоративные университеты выходят на новый уровень интегрированности в систему общественного производства. Кластеры, как и любая другая организационная форма, оптимальны только тогда, когда сопровождаются эффективным образовательным сопровождением. Именно поэтому перспективой развития корпоративного образования можно считать трансформацию корпоративных учебных заведений (интегрированных в единый региональный образовательный комплекс по соответствующему производственному профилю) из системы внутрифирменного обучения в структуру, объединяющую на взаимовыгодных началах бизнес-образование и науку. Это повышает функциональную значимость корпоративных университетов в создании информационно-образовательного пространства кластера, делая их не только поставщиком высококачественных образовательных услуг, но и консультационным, информационно-аналитическим центром, связывающим производство, науку и образование в единое целое и определяющим интеллектуальное, инновационное, техническое и технологическое и гуманитарное развитие региона (отрасли в регионе).

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Нанотехнологии** как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / под ред. С. Ю. Глазьева и В. В. Харитонова. М.: Тривант, 2009.
2. **Каблов Е.** Шестой технологический уклад // Наука и жизнь. 2010. № 4. С. 42–54.
3. **Черных С. И.** Образовательное пространство в условиях информатизации общества: монография. Новосибирск: Изд-во НГАУ, 2011.
4. **«Образование – 2030».** Какие перемены прогнозируют исследователи [Электронный ресурс]. URL: <http://nios.ru/node/10399> (дата обращения: 10.12.2015).
5. **Мандель Б.** Ценности образования: поиски нового решения старого вопроса // Ректор вуза. 2016. № 1. С. 42–51.
6. **Гармонова А. В., Соколова Е. Е., Ряхина Н. А., Мамонова Ю. В., Петриченко Ю. В., Ильина Т. М.** Российские вузы. Образы будущего: дроны или крафты? // Quality, Social Justice and Accountability

in Education Worldwide. BCES Conference Books. Volume 13. Number 2. Editors Oksana Chigisheva and Nikolay Popov. Bulgarian Comparative Education Society. Sofia. 2015. P 105–113.

7. Минзов А. С. Корпоративное образование в России: сущность и цели [Электронный ресурс]. URL: <http://www.minzov.ru/analitic/27> (дата обращения: 10.01.2016).

8. Кузнецов В. В. Корпоративное образование. Екатеринбург: Изд-во Росс. гос. проф. – пед. ун-та, 2010.

9. Более подробный анализ см.: Черных С. И. Образовательное пространство в условиях информатизации общества: монография. Новосибирск: Изд-во НГАСУ, 2011. С. 21–61.

10. Формирование кадрового резерва. Сайт корпоративного университета гидроэнергетики [Электронный ресурс]. URL: [http://www.Korungrushydro.ru/projects/candidates\\_pool/](http://www.Korungrushydro.ru/projects/candidates_pool/) (дата обращения: 23.12.2015).

11. Hosman L., Fife E. «The Challenges Facing African Governments in joining the E-society: Actively Promoting Privatization, Deregulation, the information Revolution, E-Health, E-learning, and Universal Inclusion». Paper presented at the annual meeting of the ISA's 49th ANNUAL CONVENTION, BRIDGING MULTIPLE DIVIDES, Hilton San. Francisco. SAN FRANCISCO, CA, USA, Mar 26, 2014.

## REFERENCES

1. Glaziev S. Iu., Kharitonov V. V. *Nanotekhnologii kak klyuchevoy faktor novogo tekhnologicheskogo uklada v ekonomike* [Nanotechnologies as a key factor of new technological mode in economy]. Moscow, Trovant Publ., 2009.

2. Kablov E. [The 6<sup>th</sup> technological mode]. *Nauka i zhizn = Science and life*, 2010, no. 4. pp. 42–54 (in Russ).

3. Chernykh S. I. *Obrazovatelnoe prostranstvo v usloviyakh informatizatsii obshchestva: monografiya* [Educational space under the informatization of society: a monograph]. Novosibirsk, NSAU Press, 2011.

4. Education-2030. What changes are forecasted. Available at: URL: <http://nios.ru/node/10399> (accessed December 10, 2015).

5. Mandel B. [The values of education: search for new solutions of the old problems]. *Rektor vuza = University Rector*, 2016, no. 1. pp. 42–51 (in Russ).

6. Garmonova A. V., Sokolova E. E., Riakhina N. A., Mamonova Iu. V., Petrichenko Iu. V., Pina T. M. *Rossiyskie vuzy. Obrazy budushchego: drony ili krafty?* [Russian Universities. The future: drones or crafts?]. Quality, Social Justice and Accountability in Education Worldwide. BCES Conference Books. Vol. 13. no. 2. Bulgarian Comparative Education Society. Sofia. 2015. pp. 105–113.

7. Minzov A. S. Corporate education in Russia: the concept. Available at: <http://www.minzov.ru/analitic/27> (accessed January 10, 2016).

8. Kuznetsov V. V. *Korporativnoe obrazovanie* [Corporate education]. Ekaterinburg, Russian State Pedagogical University Press, 2010.

9. See as Chernykh S. I. *Obrazovatelnoe prostranstvo v usloviyakh informatizatsii obshchestva: monografiya* [Educational space under the informatization of society: a monograph]. Novosibirsk, NSAU Press, 2011.

10. The formation of candidates' pool. Available at: [http://www.Korungrushydro.ru/projects/candidates\\_pool/](http://www.Korungrushydro.ru/projects/candidates_pool/) (accessed December 23, 2015).

11. Hosman L., Fife E. The Challenges Facing African Governments in joining the E-society: Actively Promoting Privatization, Deregulation, the information Revolution, E-Health, E-learning, and Universal Inclusion. Paper presented at the annual meeting of the ISA's 49th Annual Convention, Bridging Multiple Divides, Hilton San. Francisco. San Francisco, CA, USA, Mar 26, 2014.

## Информация об авторах

Черных Сергей Иванович – доктор философских наук, доцент, заведующий кафедрой философии, ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (630039, г. Новосибирск, ул. Никитина, 155, e-mail: 2560380@ngs.ru).

Паршиков Владимир Иванович – доктор философских наук, профессор, проректор-директор Института дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ (630039, г. Новосибирск, ул. Никитина, 149, e-mail: idpo@ngs.ru).

Принята редакцией: 06.04.2016

## Information about the authors

Sergey I. Chernykh – Doctor of Philosophic Sc., Associate Professor, the Head of the Chair of Philosophy at Novosibirsk State Agrarian University (155 Nikitina Str., 630039 Novosibirsk, e-mail: 2560380@ngs.ru)

Vladimir I. Parshikov – Doctor of Philosophic Sc., professor, Vice-Rector-Director at the Institute of Further Training in Novosibirsk state Agrarian University (149 Nikitina Str., 630039 Novosibirsk, e-mail idpo@ngs.ru)

Received on April 6, 2016