

## Стратегическое управление в системе корпоративного образования

Научный руководитель – Матронева Лилия Фёдоровна

*Зобкова Любовь Дмитриевна*

*Аспирант*

МИРЭА - Российский технологический университет, Москва, Россия

*E-mail: luba.zobkova@gmail.com*

Корпоративное обучение также является способом социализации человека в меняющемся социально-экономическом, общественно-политической и общественной жизни. Причем само обучение носит системный, организованный и целенаправленный характер. Сегодня уже активно работают корпоративные университеты многих компаний.

Основными составляющими корпоративного образовательного процесса являются: бизнес-тренинги, краткосрочные и среднесрочные курсы повышения квалификации персонала, проблемно-проектные семинары, инструктаж по позиции, ориентация на рынке товаров и услуг, предлагаемых компанией, наставничество и т.д. [1].

Корпоративный университет — это выстроенная система внутрифирменного обучения, объединенная единой концепцией и методологией, разработанная для всех уровней руководителей и специалистов в рамках идеологии и стратегии развития компании, а также задач, стоящих перед ее отдельными структурными подразделениями.

Наиболее перспективным подходом развития образования в современном мире ряд западных исследователей [2] связывают с применением проектного подхода к образованию. Примеры внедрения проектного подхода в Российской Федерации является смешанный вариант корпоративного обучения. Это создание классических корпоративных университетов на основе сотрудничества бизнеса и образования. Примерами таких корпоративных университетов могут служить: Московская школа экономики при МГУ им. М.В. Ломоносова; Корпоративный Ядерный университет под управлением главы Минатома России С.В. Кириленко (Программа создания Федерального университета на базе МИФИ) и запуск международного проекта «Развитие инфраструктуры поддержки малых и инновационных предприятий в Калужской области (Grow Kaluga)», организаторами которого стали Франко-российский институт делового администрирования (ФРИДАС), Шведский институт менеджмента и Университет Линчепинга для развития кадрового обеспечения Калужской области (2005-2007 гг.) [3, с. 186-189].

Стратегическое планирование — это систематический процесс проектирования будущего корпоративного университета. Стратегический план - это последовательный и тщательный подход для обеспечения долгосрочных целей. Кроме того, стратегическое планирование состоит в том, чтобы постоянно приводить организацию в соответствие с постоянно меняющимися условиями. Такое планирование обычно направлено на повышение качества обучения, расширение возможностей для исследований и содействие высших учебных заведений [4].

Эффективное обучение персонала на сегодняшний день — это организованный процесс непрерывного профессионального обучения работников для подготовки их к выполнению новых производственных функций, профессионально-квалификационного продвижения, формирования кадрового резерва. Приобретение знаний и умений происходит системно (знания предоставляются не распыленно, а системно и имеют определенную завершенность и структуру) с целью достижения конкретной цели — закрепление этих знаний. В зависимости от категории обучающихся, перед корпоративным обучением стоят определенные задачи.

Профессиональное обучение персонала предусматривает получение реальных результатов и выполнения функций, оценка которых необходима для повышения уровня конкурентоспособности персонала и эффективности работы предприятия. При этом профессиональное обучение не должно оцениваться только подсчётом вложенных в него инвестиций. Более перспективным является отношение к профессиональному обучению как к вложению средств в человеческие ресурсы компании, которые могут оцениваться, как и любой инвестиционный проект. Так, например, крупнейшая китайская компания «Haier». [5] В корпоративном университете этой компании стратегия осуществляется в три этапа: планирование обучения, организация направления на обучение, контроль процесса обучения.

Важным показателем эффективности работы корпоративного университета компании «Haier» является коэффициент текучести кадров, который во многом связан со степенью удовлетворения сотрудников своей работой, а также условиями труда и заработной платой.

Обучение персонала компании направлено на создание эффективного механизма управления сотрудниками на основе социального партнерства. В связи с этим, одной из основных задач, которые стоят перед руководством, является развитие профессионализма персонала и сохранение традиций компании. Работники рассматриваются как один из главных стратегических ресурсов, который обеспечивает конкурентоспособность и способствует развитию компании.

В зависимости от сотрудников и разного уровня производственной деятельности их образовательный уровень обуславливается рядом факторов таких как адаптация, участие, самореализация, профессиональная предрасположенность. Поэтому единственным способом развития и удержания талантов является комплексный подход по построению моделей корпоративного университета в зависимости от срока службы, карьерных возможностей, перспектив личностного и социального роста. Эта концепция является основной корпоративного университета компании «Haier». Развитие компании напрямую зависит от постоянного повышения качества своих сотрудников, их саморазвития и самореализации.

Данный подход является эффективным решением проблем управления, компания планирует и дальше развивать подобные модели корпоративного университета. [5]

Таким образом, автор приходит к выводу, что сегмент образовательного рынка является наиболее актуальным и эффективным при применении знаний в практической сфере не только для компаний из экономических развитых стран, но и в условиях динамично развивающейся экономики. Кроме того, создание корпоративного университета и управление им становится для компании в условиях ужесточения рыночной конкуренции эффективной стратегией повышения конкурентоспособности организации.

### Источники и литература

- 1) E-Learning в 2012 году. Результаты и планы на будущее. [Электронный ресурс] URL: <http://e-learningcenter.ru/wp-content/uploads/2013/01/el-pro2012-2-PEД.pdf> (дата обращения: 25.02.2019)
- 2) Baumann T., Harfst S., Swanger A., Saganski G., Alwerfalli D., Cell A. Developing Competency-based, Industry-driven Manufacturing Education in the USA: Bringing together Industry, Government and Education Sectors // Procedia - Social and Behavioral Sciences. № 119. 2014. P. 30-39
- 3) Зинурова Р.И. Формирование сети корпоративных университетов как инструмента обеспечения инновационного развития региона // Современное российское образова-

ние: проблемы и перспективы развития / Под ред. В.В. Фурсовой, О.В. Горбачевой. – М: Директ-Медиа, 2014. – С. 171 – 216

- 4) Sundaram N., Bright L. K. Strategic Planning Implications in Higher Education // Arabian Journal of Business and Management Review. 2018, Vol 8(2): 339. [Электронный ресурс] URL: <https://www.omicsonline.org/open-access/strategic-planning-implications-in-higher-education-2223-5833-1000339-102091.html#7> (дата обращения: 25.02.2019)
- 5) Ху Я., Тао Ю. Управление корпоративным университетом как стратегия повышения конкурентоспособности компании // Молодой ученый. — 2014. — №21. — С. 455-456. — URL <https://moluch.ru/archive/80/14305/> (дата обращения: 25.02.2019)