

УДК 331.108.4
JEL A29, J24, M59

И. Н. Горелова

*Омский государственный технический университет
пр. Мира, 32А, Омск, 644050, Россия*

gorelovairina@rambler.ru

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

На современном этапе становления инновационной экономики профессиональное развитие работника становится точкой преломления интересов общества, корпорации, в которой он работает, и самого работника. В статье рассмотрены взаимоотношения концепции формирования трудовых ресурсов и корпоративного обучения, которое часто рассматривается как нечто отдельное, организованное исключительно под интересы предприятия. Дано определение корпоративного обучения, перечислены задачи, структура, преимущества и недостатки. Приведены примеры систем корпоративного обучения на омских предприятиях, организации базовых (корпоративных) кафедр, корпоративных университетов, ресурсных центров. Подробно рассмотрено взаимодействие предприятий и учебных заведений. Приведена статистика по участию омских вузов в работе системы дополнительного образования в 2014–2015 гг., собранная автором. Уделено внимание значению корпоративного обучения, а также его отдельных методик, таких как «обучение действием», в современной инновационной экономике. Результатом исследования становится включение корпоративного обучения в качестве одного из ключевых элементов современного формирования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческий капитал, корпоративное обучение, профессиональное развитие, производственное обучение, профессиональная педагогика, Dual System, непрерывное образование, корпоративный институт, базовая (корпоративная кафедра), ресурсный центр, «обучение действием», вебинар.

Актуальность темы корпоративного обучения обусловлена следующими доминирующими тенденциями в экономике:

- 1) по мере формирования инновационной экономики ключевое значение приобретают знания и навыки персонала предприятия, являющиеся движущей силой развития организации и острейшим инновационных процессов;
- 2) инновационная активность становится обязательным условием работы любого предприятия;
- 3) увеличивается темп обновления знаний, узкоспециализированные навыки теряют актуальность за 2–3 года;
- 4) как следствие, устаревания знаний и навыков; все шире распространяется концепция непрерывного образования, подразумевающая постоянную актуализацию информации и навыков работников.

Перечисленные факторы приводят к тому, что вопросы обучения, переобучения и повышения квалификации обращают на себя внимание растущего числа исследователей как со стороны гуманитарных (социальных, экономических, педагогических) наук, так и со стороны технических наук, в частности информационных систем. С разных позиций рассматривается и корпоративное (внутрифирменное) обучение, которое одновременно затрагивает интересы предприятия, работника и общества.

Горелова И. Н. Корпоративное обучение как элемент формирования и развития трудовых ресурсов в инновационной экономике // Мир экономики и управления. 2016. Т. 16, № 3. С. 57–67.

Мы планируем в рамках данной статьи рассмотреть корпоративное обучение в качестве составляющей масштабного процесса формирования трудовых ресурсов, причем попробуем показать, что корпоративное обучение можно считать инновационным ядром данного процесса.

Непосредственно термин «корпоративное обучение» возник в рамках производственного менеджмента (по некоторым оценкам, в 20–30-х гг. прошлого века [1. С. 21]) как синоним внутрифирменного практикоориентированного обучения, так называемого «обучение действием», и далее развивался в рамках стратегического менеджмента (см. таблицу).

Примером альтернативного подхода в советской экономике труда может служить разработанная академиком, д-ром пед. наук С. Я. Батышевым профессиональная (производственная) педагогика [2. С. 5–6]. Активное становление производственной педагогики приходится на период «гуманизации труда» 70-х гг., в рамках которого способности к труду начинают восприниматься ключевым фактором в развитии предприятий. Именно раскрытие данных способностей формулируется в качестве основной из задач государственной (общественной) системы образования, являющейся центром концепции формирования трудовых ресурсов. Далее производственное обучение как составляющая общественной системы образования и формирования трудовых ресурсов рассматривалось в рамках экономики труда и только управление персоналом снова вернулось на уровень отдельной организации (см. таблицу).

Как мы видим, обозначенные подходы можно сгруппировать следующим образом.

1. Рассмотрение ситуации с точки зрения интересов предприятия как организации (производственный и стратегический менеджмент, частично управление персоналом).
2. Рассмотрение ситуации с позиции интересов работника (педагогика, а также частично социология и психология труда).
3. Рассмотрение ситуации с позиции системы профессионального обучения и общественных интересов (экономика труда).

По нашему мнению, области наложения данных интересов можно отобразить следующей схемой (рис. 1). Рассмотрим, что будут включать в себя области наложения интересов. Данный подход позволит сгруппировать соответствующим образом применяемые методики корпоративного обучения.

Основные подходы к наполнению термина «корпоративное обучение»

Основные подходы	Исследователи, придерживающиеся данного подхода
Производственный менеджмент: корпоративное обучение это обучение работников силами предприятия для формирования и развития практических навыков	Ф. У. Тейлор, А. К. Гастев, Р. А. Фатхутдинов
Стратегический менеджмент: корпоративное обучение это вложение в развитие предприятия, в том числе, с привлечением ресурсов системы профессионального обучения; корпоративное обучение сопровождается трансляцией ценностей фирмы	И. Ансофф, О. С. Виханский, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, В. М. Кутузов, А. М. Мамонтов, Д. В. Пузанков
Педагогика: корпоративное обучение это в первую очередь профессиональное и личностное развитие человека	С. Я. Батышев, А. М. Новиков, В. В. Кузнецов
Экономика труда: внутрифирменное обучение дополняет систему профессионального обучения, существующую в обществе	Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, Т. Ю. Стукен, Н. А. Горелов, А. И. Рофе, Генкин
Управление персоналом: корпоративное обучение повышает ценность человеческих ресурсов организации, увеличивает их эффективность	В. В. Кафидов, А. Я. Кибанов, М. И. Магура, С. В. Шекшня



Рис. 1. Наложение интересов работника, корпорации, системы образования и общества в области обучения

Область непосредственно корпоративных тренингов, безусловно, находится в зоне «А» – в зоне пересечения интересов работника и корпорации. Корпорация, занимаясь внутрифирменным практикоориентированным обучением, формирует свои трудовые ресурсы, одновременно предоставляя работнику возможность увеличить человеческий капитал [3. С. 12–17, 177–180].

В этой области реализуются важные преимущества корпоративного обучения – то, что оно минимизирует количество заинтересованных сторон и отбирает наиболее эффективные инструменты [1; 3; 4]. В области формирования конкретных навыков сюда можно отнести активные и интерактивные методы обучения, а именно тренинги, деловые игры, кейс-стади, объединяемые англоязычными исследователями в технологию «обучение действием» [2; 4]. Не менее активно используется наставничество и ученичество [5]. Для генерации новых идей применяют дискуссионные и игровые технологии, в том числе мозговые штурмы. Для создания обучающей и инновационной среды – «круглые столы», конференции, публикации. Для расширения возможностей обучения без отрыва от рабочего места – дистанционные методы образования. Всё это корпорация может использовать, минуя формальности, не получая лицензии на образовательную деятельность, т. е. не обращаясь к государству.

Параллельно предприятие через корпоративное обучение решает вопросы трансляции организационной культуры и мотивации работников. «Обучение действием является одним из самых эффективных способов формирования культуры обучающейся организации через развитие ее работников. При этом непередаваемым «ноу-хау» организации становятся не конкретные работники с их опытом и знаниями, а сама культура организационного обучения и развития [6–8]. В последнее время в рамках «обучения действием» активно применяются вебинары, которые представляют собой комплексный инструмент, аккумулирующий методики дистанционной и коллективной работы [9; 10].

Самым сложным вопросом в данной области является ситуация методологической разобщенности, когда службе управления и развития персоналом, приходится «изобретать велосипед» особой конструкции для каждого подразделения. Для преодоления данной проблемы фирмы активно привлекают в рамках аутсорсинга учебные заведения, бизнес-тренеров, отдельных консультантов для участия в корпоративном обучении. В последнее время появи-

лись учебные заведения, специализирующиеся как на предоставлении услуг, так и на подготовке персонала для работы в области корпоративного обучения. Например, с 2000 г. при РГППУ действует Школа педагогов корпоративного обучения [1. С. 39], бизнес-тренеров готовит Институт практической психологии «Иматон». Отметим, в данной ситуации иногда сложно разграничить, когда привлечение вуза к обучению работников остается в рамках внутреннего корпоративного обучения, а когда – в рамках существующей системы образования.

Многочисленные исследования последних лет позволяют нам относить многие образования в области «В» также к области корпоративного обучения – например, корпоративные институты, базовые кафедры, корпоративные учебные центры, ресурсные центры, дистанционное обучение, в том числе вебинары [1; 11], что дает возможность включить в корпоративное обучение некоторую часть системы профессионального образования.

Под корпоративными кафедрами и университетами исследователи понимают совокупную исследовательско-методологическую обучающую работу, которую можно встретить, например, на медицинских кафедрах при действующих больницах. Насколько это распространено, может свидетельствовать статистика западных стран: за последние 15 лет в Соединенных Штатах закрылось около ста колледжей, предлагавших четырехгодичные образовательные программы, а число корпоративных университетов выросло за тот же период с 400 до 2 000 [11].

Самым первым корпоративным университетом считается Gamburger University компании «McDonald's», основанный в 1961 г. Самым известным примером корпоративного университета в России можно считать РГУ нефти и газа имени И. М. Губкина, также с 60-х гг. работающего со всеми крупными российскими нефтегазодобывающими компаниями.

Создание базовых (корпоративных) кафедр на предприятиях характерно для технических вузов (например, в ОмГТУ таких кафедр уже двенадцать) с вовлечением в учебную и научную работу специалистов-практиков. Включение производственных структур в процесс формирования трудовых ресурсов является инструментом, способным снять противоречие между теорией и практикой, уплотнить информационные потоки между научной и прикладной деятельностью, спровоцировать инновационное развитие как предприятий, так и учебных заведений [12].

Интересна следующая тенденция: достаточно большая масса работников, занятых практической деятельностью, начинает обращаться к теоретическим разработкам на серьезном профессиональном уровне. В США на первые роли в последние двадцать лет все больше приглашаются люди, имеющие степень доктора или магистра [13]. У нас уже «в середине 90-х годов почти все федеральные и региональные органы власти и управления возглавлялись докторами и кандидатами наук или имели таковых в качестве ключевых сотрудников» [14]. Российской особенностью является то, что получение должности предшествует защите диссертации. Данная тенденция сохраняется и в последние десятилетия. «Все большее число банкиров, крупных и средних предпринимателей, федеральных и региональных чиновников (как правило, достаточно высокого ранга) начали представлять к защите диссертационные работы, написанные в соответствии с квалификационными требованиями ВАК и сопровождаемые должным количеством публикаций». Так или иначе, «эти люди сформировали вокруг управленческих структур своеобразные научные сообщества» [14]. Благодаря названному контингенту также поддерживается взаимосвязь между теорией и практикой, облегчается организация корпоративного обучения.

Ресурсные центры представляют собой вариант сотрудничества учебных и производственных организаций, они делают упор на научно-прикладную и научно-исследовательскую работу, часто сопровождающуюся привлечением преподавателей и студентов учебных заведений. Потенциал развития ресурсного центра реализуется в виде технопарков, венчуров и прочих элементов научно-производственной сферы.

К области «О» следует отнести обучение по целевому направлению, которое получает в России всё большее распространение, например в ОмГТУ ежегодно по данной схеме поступает более 500 человек. Целевое обучение одновременно по ряду критериев можно отнести и к корпоративному, и к системно-образовательному обучению. Оно реализуется в условиях системы образования, однако заказчиком и полноправным участником данных

образовательных отношений является предприятие, а интересы работника заключаются в том, что появляется возможность бесплатно значительно повысить свою квалификацию и продвинуться по карьерной лестнице.

Целевое направление в последнее время реализуется даже в среднеспециальном и даже начальном профессиональном обучении. Будет справедливо заметить, что российская система среднего и начального профессионального образования пока еще делает первые шаги в области взаимодействия с предприятиями после структурной перестройки 90-х гг.

Интересным примером для российской системы начального профессионального обучения могла бы служить немецкая *Duaie Sistem*, представляющая собой организацию параллельного обучения студентов в системе НПО в учебном заведении (25–30 % времени) и на предприятии (70–75 %), при этом предприятие получает выплаты от государства за участие в учебном процессе, по сути выполняя роль производственных мастеров. Для малого бизнеса Германии такие выплаты являются заметным источником доходов. В отличие от российской системы среднего профессионально-технического обучения, где учебно-производственная база содержится за счет самого учебного заведения, в *Duaie Sistem* предприниматель занимается бизнесом и обновляет оборудование в первую очередь за счет доходов бизнеса. При этом ребята заключают ученический контракт и получают представление о реально действующих производственных процессах, одновременно получая образование в рамках учебного заведения. Следует отметить, что *Duaie Sistem* не идеальна, в ней накапливаются собственные противоречия между теорией и практикой, регулярно возникает проблема согласования программ, в качестве альтернативного инновационного варианта федеральным институтом профессионального образования рассматривается триальная система, которая включала бы в себя и тренировочные центры [15]. Отметим, что вопрос о возможностях использования опыта *Duaie Sistem* рассматривался и на III Съезде инженеров Сибири, в рамках которого прошел форум «Инженер – профессия будущего».

В области «О» (область пересечения интересов корпорации, работников и системы образования) также развивается система дополнительного образования. Значительная часть системы дополнительного образования коммерциализирована, т. е. ориентирована на запросы клиентов вплоть до реализации обучающих программ непосредственно на рабочем месте. И чем активнее темпы роста экономики, тем выше спрос на дополнительное образование, которое исследователи часто ассоциируют именно с внутрифирменным (корпоративным) обучением [16; 17], поскольку предприятие выступает заказчиком, включая внешние образовательные услуги в единую стратегию обучения и развития персонала.

Отметим, что значимую часть услуг дополнительного образования предоставляют учебные заведения. Согласно нашему исследованию омского рынка дополнительных образовательных услуг 2014–2015 гг. каждое четвертое предложение дополнительного образования организовано вузом, каждое десятое – колледжем, что суммарно дает порядка 35–40 %. Если учитывать по количеству слушателей, то на долю омских вузов приходится приблизительно половина из 120–130 тыс. человек, ежегодно повышающих квалификацию. Например, Институт дополнительного профессионального образования ОмГТУ оценивает число повысивших квалификацию в 2014 г. в 13 тыс. человек. Центр повышения квалификации работников здравоохранения, связанный с ОГМУ, принимает ежегодно до 8 тыс. человек. Институт непрерывного профессионального образования ОмГПУ также исчисляет слушателей в тысячах. Многие вузы (ОмГУ, ОмГТУ, ОмГУПС, ОмГПУ) предлагают сразу несколько направлений дополнительного образования. При этом, по нашим расчетам, несмотря на пессимистические оценки самих фирм, доля работников, вовлеченных в повышение квалификации в Омске, приблизительно соответствует общероссийскому уровню, составляющему около 14 % занятых в экономике [17].

Развивая логику пересечения интересов (см. рис. 1), мы можем заметить, что хорошо построенные отношения с системой профессионального образования позволяют реализовывать интересы корпорации и в секторе «С», например, в виде упоминаний в учебниках, лекциях, исследовательских работах. Примером стимулирования работников учитывать интересы предприятия может служить Омский НИИ приборостроения и созданное при нем ПО «Иртыш», которые разработали Положение о молодых специалистах, включающее до 18 именных степеней за всевозможные достижения, связанные с учебой, повышением квалификации

и научной работой (например, за защиту диплома на примере ОНИИПа – 50 % средней заработной платы в институте на момент трудоустройства, за зачисление в аспирантуру – 10 тыс. руб., 15 тыс. – за успешное завершение каждого года обучения, за защиту кандидатской – 75 тыс. руб.; магистрантам оплачивается 16 часов в неделю для посещения занятий). Хотя, с нашей точки зрения, в секторе «С» реализуется уже не корпоративное обучение.

Подводя промежуточные итоги, отметим, что в данной статье мы придерживаемся позиции рассмотрения корпоративного обучения именно с точки зрения интересов общества в целом, поскольку у данной позиции есть ряд преимуществ:

- интересы общества включают в себя интересы корпораций, работников и системы профессионального образования, пусть и с некоторыми противоречиями;
- рассмотрение с точки зрения интересов общества позволяет определять глобальные тенденции, строить целостную картину формирования трудовых ресурсов общества;
- интересы общества позволяют рассматривать вопросы обучения и повышения квалификации комплексно, обозначать преемственность, например, при формировании мотивационных установок;
- корпоративное обучение всегда было и есть элементом системы формирования трудовых ресурсов общества, несмотря на то что «отличительная особенность системы профессионального обучения работников предприятия (организации, фирмы, корпорации и т. д.) заключается в том, что она не является частью институциональной образовательной системы, а выступает в качестве одной из подсистем управления производственной деятельностью предприятия... становится инструментом решения основных организационно-экономических проблем предприятия как в тактическом, так и в стратегическом плане» [9]. Тем не менее корпоративное обучение включает в себя сотрудничество с системой профессионального образования, которое заметнее всего в области дополнительного образования, корпоративных институтов и ресурсных центров.

Для того чтобы показать включенность корпоративного обучения в систему формирования трудовых ресурсов, обратимся к истории корпоративного обучения. С некоторой натяжкой первым «обучением действием» можно считать зародившееся на уровне знахарства, собирательства и охоты ученичество, являющееся первой технологией передачи навыков в условиях непосредственной производственной деятельности. В процессе развития промышленности именно заинтересованные в обучении работников фабрики и заводы начали открывать различные курсы, воскресные школы, ремесленные и железнодорожные училища, школы фабрично-заводского ученичества [18], пока эту функцию не централизовало государство в рамках систем начального, среднего и высшего профессионального образования. При этом государство решило вопросы унификации подготовки рабочих кадров и связанную с ними проблему обеспечения мобильности кадров [2; 19], минимизировало затраты на обучение отдельного индивида, создало идеологическую базу для формирования мотивационных компонент человеческого капитала, что для этапа индустриального развития было мощным стимулом развития предприятий.

Развитие государственной централизованной системы профессионального образования вызвало отказ от индивидуальных систем корпоративного (производственного) обучения: закрывались заводские школы, ФЗУ реформировались под ПТУ, поскольку централизованное обучение было доступным и согласованным с ключевым вектором развития предприятия – индустриализацией. Можно сделать вывод: формирование системы среднего профессионального обучения произошло в большей степени на основе систем корпоративного (производственного) обучения того времени [18]. С позиции современного HR-менеджмента было логичным централизовать вопросы подготовки персонала для предприятий, находящихся под управлением одного собственника. В некотором смысле советскую систему формирования трудовых ресурсов можно назвать одной большой системой корпоративного обучения, поскольку в роли корпорации выступало само государство.

В 90-е гг. усилилось действие следующих факторов:

- появились частные предприятия;
- появились новые отрасли;
- появились новые продукты, технологии, профессии;

- развитие сферы услуг значительно увеличило востребованность подготовки человеческих ресурсов;
- разорвались связки «учебное заведение – предприятие», образовательные учреждения стали ориентироваться на платежеспособный спрос населения, а не на запросы предприятий.

Результатом действия этих факторов стало появление принципиально новых систем корпоративного обучения на новых предприятиях. В качестве примера можно отметить активную работу исследователей вопросов управления персоналом (Ю. Г. Одегов, В. С. Половинко) именно в стремительно развивающихся банковской, торговой сферах и туристическом бизнесе, первыми столкнувшихся с необходимостью обучать кадры на предприятии [9].

Те, кто не занимался вопросами корпоративного обучения, получали в 40 % случаев повышенную загрузку более опытных работников, в 21 % – невозможность выполнять стандарты качества. «Такие проблемы оборачиваются для компаний долгосрочными потерями, связанными с трудностями внедрения более эффективных новых технологий (для 30 %), уходом части заказчиков, утратой части бизнеса (15 %), запаздыванием разработок новых продуктов (14 %), невозможностью внедрения новых трудовых навыков (для 17 % компаний)» [20].

Можно сделать вывод: корпоративное обучение в 1990-е и в 2000-е стало жизненно важным для секторов, связанных, во-первых, с услугами, поскольку для услуг формирование навыков работников является важнейшим процессом, обеспечивающим качество работы, во-вторых, с инновациями, потому что любое нововведение требовало актуализации знаний и навыков работников.

Организация корпоративного обучения на предприятии позволяла одновременно решать несколько тесно переплетенных задач.

1. Формулировать перед работниками цели и задачи, согласованные со стратегическим развитием предприятия.

2. Создать условия для быстрого и качественного формирования навыков.

3. Ускоренно приобрести опыт.

4. Заранее смоделировать поведение для кризисных ситуаций – аварии, катастрофы.

5. Обеспечить трансляцию новых знаний между работниками.

6. Создать предпосылки для генерации так называемого коллективного организационного знания [21], дающего фирме преимущества в инновационной экономике и воплощающегося в новые разработки и товары.

7. Формировать мотивационные установки работника, согласовывая их с транслируемой корпоративной культурой: «необходимо в процессе обучения постоянно уделять внимание реализации воспитывающих целей» [2. С. 256]. Именно данная задача позволяет сформировать у работника осознание необходимости непрерывного образования, профессионального и личностного развития.

Все перечисленное повышало устойчивость предприятия, давало возможность развиваться в зоне инновационных рисков [22].

Согласно многочисленным исследованиям связь корпоративного обучения с инновационной активностью предприятия можно считать доказанной [5; 17]. Современные инновации на предприятии практически невозможны без организации обучения сотрудников [4; 5; 9; 23], инновации в обществе невозможны без активно работающей системы формирования трудовых ресурсов [3; 21], элементом которой являются и корпоративное обучение, и системы высшего, среднего и даже начального образования.

Мы предлагаем рассматривать корпоративное обучение как некое инновационное ядро в системе формирования трудовых ресурсов (рис. 2). Именно корпорации в процессе разработки и реализации технических и организационных инноваций первые сталкиваются с проблематикой обновления знаний и навыков собственных работников. При наличии собственных ресурсов они могут решать вопросы на внутрифирменном уровне, но часть требований транслируется в область дополнительного образования, которое в свою очередь формирует предложение по обучению, связанному с инновациями (чаще всего речь идет об организационных инновациях, которые не так жестко привязаны к отраслевой специфике и фундаментальным знаниям). Наиболее успешные методики, разработанные в системе дополнительного образования, далее распространяются в систему высшего (через наиболее активных представителей, работающих в системе дополнительного образования), а затем и среднего профес-

сионального образования, становясь уже заметным элементом формирования трудовых ресурсов общества (см. рис. 2).

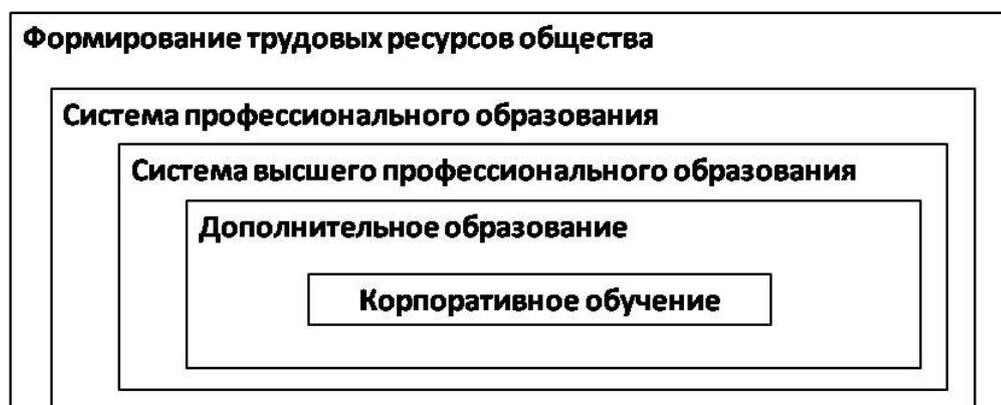


Рис. 2. Инновационное ядро в системе формирования трудовых ресурсов

Пример именно такого распространения демонстрируют вебинары, которые изначально были разработаны для внутрифирменных контактов, но сегодня уже практически стали одним из центральных элементов дистанционного обучения [10]. Еще одной внутрифирменной инновационной разработкой, получившей широкое признание, стал компетентностный подход к оценке специалиста, в настоящее время внедряющийся в стандарты высшей школы [22].

Ряд технологий корпоративного обучения, например круглые столы, конференции, позволяет сформировать обратную связь с работником, привлечь его к профильным и непрофильным инновационным разработкам, что не может не принести выгоду предприятию. Здесь следует упомянуть краудсорфинговые проекты омского Сбербанка [24], идея которых была проработана именно в процессе корпоративных тренингов.

В настоящее время в системе управления персоналом появился второй по значимости термин – «специалист по AD» (по обучению и развитию). Все чаще встречаются аббревиатуры HRD (специалист по персоналу и развитию), КСОП (корпоративная система обучения и развития персонала). Коучинг и фасилитация становятся обыденностью, элементом работы HR-специалиста. Появляются термины вроде «самообучающаяся организация» (англ. learning-organization) [11], качественно и количественно растет предложение бизнес-тренеров (по-английски внутрифирменное обучение – training), доводя стоимость годового объема услуг по России до величины в 60 млрд руб. в 2011–2012 гг. и продолжая наращивать объемы.

Таким образом, мы видим, что корпоративное обучение было и остается включенным в процессы формирования трудовых ресурсов, частично в самых древних формах, таких как ученичество и наставничество, частично в современных вариантах дистанционного обучения, корпоративных университетов, тренингов и вебинаров.

Еще раз отметим, что корпоративное обучение не претендует на вытеснение фундаментальной образовательной системы, а органично включает ее элементы в стратегию развития предприятия. При этом происходит взаимное обогащение производственной, научной и образовательной деятельности. Более того, изучение истории развития образовательной системы дает возможность считать корпоративное обучение тем исходным материалом, на базе которого образовательная система и сформировалась. Одно это позволяет рассматривать корпоративное обучение как один из ключевых элементов формирования и развития трудовых ресурсов.

В инновационной экономике корпоративное обучение приобретает особое значение, становясь одним из центральных факторов развития работника, предприятия и общества в целом, способствуя научно-исследовательской работе и развиваясь за счет коммуникационных взаимодействий с образовательной системой. Именно корпоративное обучение, действуя в интересах предприятия, способствует разработке технологических и организационных инноваций, которые позже распространяются на всю систему формирования трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 227 с.
2. Профессиональная педагогика: Учебник для студ., обучающихся по пед. специальностям и направлениям / Под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. 3-е изд., перераб. М.: ЭГВЕС, 2009. 456 с.
3. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: Учеб. пособие. Стандарт третьего поколения. СПб.: Питер, 2012. 208 с.
4. Магура М. И., Курбатова М. Б. Организация обучения персонала компании. 2-е изд. М.: Бизнес-школа, 2003. 254 с. (Библиотека журнала «Управление персоналом»)
5. Резанович И. В. Применение метода обучения действием в системе внутрифирменного повышения квалификации менеджеров // МНКО. 2013. № 3 (40). С. 156–158.
6. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Есаулова И. А. Управление трудовыми ресурсами / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2009. 284 с.
7. Шекиня С. В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ. пособие. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2002. 368 с.
8. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие / Под ред. П. Э. Шлендер. М.: Вузовский учебник, 2011. 302 с.
9. Новиков А. М. О перспективах развития профессионального туристского образования // Вестн. РМАТ. 2011. № 1 (1). С. 65–71.
10. Разумова Н. А. Видеолекции и вебинары в системе дистанционного обучения // Вестн. НВГУ. 2013. № 1. С. 69–70.
11. Захарова О. А. Развитие корпоративного обучения: от «e-learning» до «we-learning» // Образовательные технологии и общество. 2013. № 2. С. 529–546.
12. Хохлов Н. Т. Направление и формы интеграции образования, науки и производства // Высшее образование в России. 1994. № 3. С. 108–114.
13. Старобинский Э. Е. Некоторые штрихи к кадровой политике за рубежом // Управление персоналом. 2000. № 7. С. 50–53.
14. Лексин В., Швецов А. Российская регионалистика на исходе XX века // Российский экономический журнал. 2000. № 10. С. 75–92.
15. Зверева О. А. Подготовка специалистов для сферы туризма в профессиональных колледжах Германии // Среднее профессиональное образование. 2009. № 4. С. 68–69.
16. Стукен Т. Ю. Спрос на внутрифирменное обучение в России и Беларуси: сравнительная характеристика // Вестн. ОмГУ. Серия: Экономика. 2014. № 4. С. 109–117.
17. Стукен Т. Ю., Латина Т. А. Обучение молодых работников на рабочем месте: инвестиции в специфические компетенции или ликвидация пробелов в базовой подготовке? // Вестн. ОмГУ. Серия: Экономика. 2015. № 1. С. 108–114.
18. Лисицына Л. С. Реализация кадровой политики на предприятиях легкой промышленности Дальнего Востока в 1950–1960-е гг. // Изв. АлтГУ. 2008. № 4–4. С. 121–125.
19. Константинова С. А. От школы ФЗО до многопрофильного техникума – дорога длиною в 60 лет // Образование. Карьера. Общество. 2014. № 3 (42). С. 102–104.
20. Бондаренко Н. Характер текущего и ожидаемого дефицита профессиональных навыков и качеств работников на российском рынке труда // Вестник общественного мнения. 2009. № 2 (100). С. 34–46.
21. Дрогобыцкая К. С. Теоретические основы знаниевой экономики // Вестн. ОГУ. Вопросы экономики. 2009. № 9. С. 103–107.

22. Халиулина В. В., Ракомина А. Ю. Оценка персонала на основе компетентностного подхода // Вестн. ОмГУ. Серия: Экономика. 2014. № 4. С. 62–67.

23. Управление персоналом: Учеб. пособие для студентов вузов / Под ред. П. Э. Шлендера. М.: Юнити-Дана, 2012. 320 с.

24. Долженко Р. А. Вовлеченность участников краудсорсинговых проектов // Вестн. ОмГУ. Серия: Экономика. 2014. № 3. С. 29–37.

Материал поступил в редколлегию 10.04.2015

I. N. Gorelova

*Omsk State Technical University
Mira Ave., 32A, Omsk, 644050, Russian Federation*

gorelovairina@rambler.ru

CORPORATE TRAINING AS AN ELEMENT OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF LABOUR RESOURCES IN THE INNOVATION ECONOMY

At the present stage of formation of innovative economy professional development of the employee becomes a point of refraction of the interests of the company, Corporation in which they operate, and the employee. The article considers the relationship of the concept of formation of human resources and corporate training, which is often seen as something separate, organized exclusively for the benefit of the business. The definition of corporate training, task lists, structure, advantages and disadvantages. Examples of systems of corporate training at Omsk enterprises, basic (corporate) departments, corporate universities, and resource centers. Considered in detail the interaction between enterprises and educational institutions. Statistics of participation of Omsk universities in the system of additional education, collected by the author. Attention is paid to the importance that corporate training and its individual methods, such as «learning by doing», has in the modern innovation economy. The result of the study is the inclusion of corporate training as one of the key elements of the modern formation of human resources.

Keywords: human resources, human capital, corporate training, professional development, industrial training, vocational education, Duaie Sistem, continuing education, corporate Institute, basic (corporate Department), resource center «training effect», webinar.

References

1. Batyshev S. Ya., Novikov A. M. (eds.) *Professional'naya pedagogika: Uchebnik dlya studentov, obuchayushchihya po pedagogicheskim special'nostyam i napravleniyam*. 3-e izdanie, pererabotannoe. M.: Iz-vo EHGVES, 2009, 456 p. (In Russ.)

2. Bondarenko N. Harakter tekushchego i ozhidaemogo deficita professional'nyh navykov i kachestv rabotnikov na rossijskom rynke truda. *Vestnik obshchestvennogo mneniya*, 2009, № 2 (100), p. 34–46. (In Russ.)

3. Dolzhenko R. A. Vovlechenost' uchastnikov kraudsorsingovyh proektov. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika*, 2014, № 3, p. 29–37. (In Russ.)

4. Drogobyckaya K. S. Teoreticheskie osnovy znanievoj ehkonomiki. *Vestnik OGU. Voprosy ekonomiki*, 2009, № 9, p. 103–107. (In Russ.)

5. Haliulina V. V., Rakomina A. Yu. Ocenka personala na osnove kompetentnostnogo podhoda. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika*, 2014, № 4, p. 62–67. (In Russ.)

6. Hokhlov N. T. Napravlenie i formy integracii obrazovaniya, nauki i proizvodstva. *Vysshhee obrazovanie v Rossii*, 1994, № 3, p. 108–114. (In Russ.)

7. Kafidov V. V. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: Uchebnoe posobie. Standart tret'ego pokoleniya*. SPb., Piter, 2012, 208 p. (In Russ.)
8. Kibanov A. Ya. Mitrofanova E. A., Esaulova I. A. *Upravlenie trudovymi resursami*. M.: Infra-M, 2009, 284 p. (In Russ.)
9. Konstantinova S. A. Ot shkoly FZO do mnogoprofil'nogo tekhnikuma – doroga dlinoyu v 60 let. *Obrazovanie. Kar'era. Obshchestvo*, 2014, № 3 (42), p. 102–104. (In Russ.)
10. Kuznetsov V. V. *Korporativnoe obrazovanie: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedenij*. Ekaterinburg: Izd-vo Ros. gos. prof.-ped. un-ta, 2010, 227 p. (In Russ.)
11. Leksin V. Shvetsov A. Rossijskaya regionalistika na iskhode XX veka. *Rossijskij ekonomicheskij zhurnal*, 2000, № 10, p. 75–92. (In Russ.)
12. Lisitsyna L. S. Realizaciya kadrovoj politiki na predpriyatiyah legkoj promyshlennosti dal'nego vostoka v 1950–1960-e gg. *Izvestiya AltGU*, 2008, № 44, p. 121–125. (In Russ.)
13. Magura M. I., Kurbatova M. B. Organizaciya obucheniya personala kompanii. 2 izd. Biblioteka zhurnala «Upravlenie personalom» M.: Biznes-shkola, 2003, 254 p. (In Russ.)
14. Novikov A. M. O perspektivah razvitiya professional'nogo turistskogo obrazovaniya. *Vestnik RMAT*, 2011, № 1 (1), p. 65–71. (In Russ.)
15. Razumova N. A. Videolekcii i vebinary v sisteme distancionnogo obucheniya. *Vestnik NVGU*, 2013, № 1, p. 69–70. (In Russ.)
16. Rezanovich I. V. Primenenie metoda obucheniya dejstviem v sisteme vnutfirmennogo povysheniya kvalifikacii menedzherov. *MNKO*, 2013, № 3 (40), p. 156–158. (In Russ.)
17. Shekshnya S. V. *Upravlenie personalom sovremennoj organizacii. Uchebno-prakticheskoe posobie. 5-e izd., pererab. i dop.* M.: ZAO "Biznes-shkola "Intel-Sintez", 2002, 368 p. (In Russ.)
18. Shlender P. E. (ed.) *Upravlenie personalom: uchebnoe posobie dlya studentov vuzov*. M.: Yuniti-Dana, 2012. 320 p. (In Russ.)
19. Shlender P. E. (ed.). *Ekonomika trudovyh resursov: Uchebnoe posobie*. M.: Vuzovskij uchebnik, 2011, 302 p. (In Russ.)
20. Starobinskij E. E. Nekotorye shtrihi k kadrovoj politike za rubezhom. *Upravlenie personalom*, 2000, № 7, p. 50–53. (In Russ.)
21. Stuken T. Yu. Spros na vnutfirmennoe obuchenie v rossii i belarusi: sravnitel'naya karakteristika. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika*, 2014, № 4, p. 109–117. (In Russ.)
22. Stuken T. Yu., Lapina T. A. Obuchenie molodyh rabotnikov na rabochem meste: investicii v specificheskie kompetencii ili likvidaciya probelov v bazovoj podgotovke? *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika*, 2015, № 1, p. 108–114. (In Russ.)
23. Zaharova O. A. Razvitie korporativnogo obucheniya: ot «e-learning» do «we-learning». *Obrazovatel'nye tekhnologii i obshchestvo*, 2013, № 2, p. 529–546. (In Russ.)
24. Zvereva O. A. Podgotovka specialistov dlya sfery turizma v professional'nyh kolledzhah Germanii. *Srednee professional'noe obrazovanie*, 2009, № 4, p. 68–69. (In Russ.)

For citation:

Gorelova I. N. Corporate Training as an Element of Formation and Development of Labour Resources in the Innovation Economy. *World of Economics and Management*, 2016, vol. 16, no. 3, p. 57–67. (In Russ.)