



УДК 37:347.191.11(73)

КОРПОРАТИВНА ОСВІТА В УКРАЇНІ ЯК НЕВІДКЛАДНА ВИМОГА ЧАСУ

Литовченко І.М., к. пед. н., доцент,
доцент кафедри англійської мови технічного спрямування № 2
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

У статті проаналізовано витоки становлення та сучасний стан корпоративної освіти в Україні; розглянуто правові засади функціонування системи професійного розвитку працівників; розкрито можливості корпоративного університету як провідної форми корпоративної освіти в Україні.

Ключові слова: корпоративна освіта, корпоративний університет, працівник, компанія, навчання персоналу.

В статье проанализированы истоки и современное состояние корпоративного образования в Украине; рассмотрены правовые основы функционирования системы профессионального развития работников; раскрыты возможности корпоративного университета как ведущей формы корпоративного образования в Украине.

Ключевые слова: корпоративное образование, корпоративный университет, работник, компания, обучение персонала.

Lytovchenko I.M. CORPORATE EDUCATION IN UKRAINE AS IMPERATIVE OF OUR TIME

The article analyzes the origins and current state of corporate education in Ukraine; investigates the legal foundations of functioning of the system of professional development of employees; reveals the opportunities of the corporate university as the leading form of corporate education in Ukraine.

Key words: corporate education, corporate university, employee, company, personnel training.

Постановка проблеми. Формування нової парадигми освіти у розвинених країнах в умовах глобалізаційних, інтеграційних викликів та поширення інформаційних технологій відбувається під впливом транснаціональних компаній з їх розгалуженими мережами корпоративних освітніх структур. Україна не може залишатись осторонь від усіх цих процесів і повинна шукати шляхи розв'язання серйозних проблем в освіті, які призводять до гострої нестачі кадрів з необхідною кваліфікацією в усіх галузях економіки держави. Недостатня відповідність освітніх послуг вимогам суспільства та недостатня орієнтованість структури й змісту професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти на потреби ринку праці та сучасні економічні виклики зазначаються у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. як одна з найбільш актуальних проблем [9]. Це зумовлює актуальність та доцільність досліджень проблем корпоративної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової та бізнесової літератури свідчить про міждисциплінарний характер проблеми корпоративної освіти. Особливо зацікавлюють наукові праці К. Аргіріса, Д. Баушера, Д. Гаррінгтона, А. Едмондсона, М. Кірнана, Д. Колба, М. Лондона, М. Маркардта, Е. Мейер-Дома, І. Нонаки, Р. Ноу, П. Сенге, Р. Снелла, Г. Такеучі, Е. Цанга, П. Шрівастави та ін., у

яких розкривається сутність та особливості корпоративної освіти. Проте, зважаючи на актуальність зазначеної проблеми, вона потребує подальшого вивчення.

Постановка завдання. Отже, метою нашої статті є аналіз сучасного стану корпоративної освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зазначимо, що в економічно розвинених країнах, зокрема у США, відставання класичної вищої освіти від темпів розвитку та потреб економіки стало серйозною проблемою ще у середині минулого століття, і у відповідь виникли нові неklasичні практикоорієнтовані форми освіти [12], комплексна реалізація яких здійснювалась у двох площинах. З одного боку найбільш прогресивні університети США почали спрямовувати свою дослідницьку діяльність на вирішення реальних практичних потреб економіки й таким чином стали дослідницькими університетами, з іншого боку, бізнесові корпорації взяли на себе відповідальність за підготовку кадрів з необхідною кваліфікацією. Цілком закономірно, що ті самі тенденції, хоча і з суттєвим відставанням у часі, почали утверджуватися в Україні, де проблему дефіциту кадрів також намагаються вирішити спільними зусиллями сфер освіти й бізнесу. З одного боку держава намагається стимулювати розвиток університетів дослідницького типу [3], з іншого – компанії, насамперед найбільш



потужні з них, створюють корпоративні програми та структури для навчання своїх працівників.

Наше дослідження дає змогу стверджувати, що корпоративна освіта в Україні, у сучасному її розумінні, лише розпочинає своє становлення й розвиток. У цьому контексті може стати у нагоді досвід створення системи підвищення кваліфікації, яка успішно використовувалася ще у Радянському Союзі на базі професійної освіти. Також можна стверджувати, що у СРСР зародилися аналоги перших корпоративних університетів. Спочатку це була «система Фізмеху», створена на базі фізико-механічного факультету Ленінградського політехнічного інституту й Ленінградського фізико-технічного інституту у 1920 рр. Згодом, у середині минулого століття «система Фізмеху» з ініціативи академіка АН СРСР Петра Капиці набула подальшого розвитку у «системі Фізтеху», створеній на базі фізико-технічного факультету МДУ (заснованого у 1946 р.), який згодом став Московським фізико-технічним інститутом (МФТІ, заснованим у 1951 р.). Її основні принципи були сформульовані П. Капицею у газеті «За науку», 1965, № 13-14 від 10 червня [6] у вигляді таких основних положень:

- підготовка студентів за спеціальністю безпосередньо здійснюється науковцями базових інститутів на новому технічному обладнанні цих установ;
- підготовка у базових інститутах передбачає індивідуальну роботу з кожним студентом;
- кожний студент повинен брати участь у науково-дослідній роботі, починаючи з другого-третього курсу навчання;
- після закінчення інституту студент повинен володіти сучасними методами теоретичних та експериментальних досліджень, мати достатні інженерні знання для вирішення сучасних технічних завдань.

Система Фізтеху займалася не лише підготовкою кадрів для галузей ракетобудування та атомної енергетики всієї країни, а й проектуванням та розробкою їх подальшого розвитку.

Ще одним аналогом корпоративних університетів в Україні за часів Радянського Союзу були заводи-втузи (заводи-вищі технічні учбові заклади), створені відповідно до постанови Ради Міністрів СРСР від 30 грудня 1959 р. № 1425 «Про організацію заводів-втузів, а також промислових підприємств та цехів при вищих навчальних закладах» [10]. Вони готували фахівців потрібної кваліфікації у необхідних кількостях і були втіленням тісного зв'язку між освітою та виробництвом у ті часи. В умовах

стрімкого ускладнення виробничої галузі така форма інтеграції освіти й виробництва дала змогу за короткий час значно підвищити кваліфікацію робітників та інженерно-технічних працівників [1; 11].

У контексті нашого дослідження необхідно розглянути правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників, які у нашій країні визначаються Законом України «Про професійний розвиток працівників» (2012 р.) [5]. Відповідно до цього Закону метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками.

Відповідно до зазначеного Закону [5], організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Роботодавці можуть здійснювати формальне й неформальне професійне навчання працівників. Формальне професійне навчання працівників робітничих професій включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях. Навчання працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, включає перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за його кошт з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

Результати нашого дослідження свідчать про те, що корпоративні освітні послуги в Україні переважно надаються консалтинговими компаніями, проте зароджується й нова, найбільш прогресивна форма корпоративної освіти – корпоративний університет. В цілому ми згодні з думкою науковців, які вважають, що «в Україні корпоративний університет – це швидше, метафора, що передбачає комплекс програм навчання та тренінгів для співробітників. Вітчизняні фірми, які розвивають власні освітні проекти, виходять з того, що їм вигідніше власноруч вирощувати спеціалістів, що від-

повідують їхнім стандартами, аніж переплачувати за «легіонерів». У деяких компаніях подібне навчання – обов'язкова умова прийому у штат або кар'єрного зростання. Заняття тут проводять менеджери компанії, або запрошені викладачі університетів та бізнес-шкіл» [7, с. 47].

Отже, корпоративний університет – це структурний підрозділ компанії з чотирма базовими функціями, а саме: навчання співробітників усіх рівнів; управління знаннями, що полягає насамперед у системній консолідації досвіду співробітників та його поширенні; єдиного центру корпоративної культури, «сховища» цінностей компанії; центру інновацій [2].

Як зазначає І. Шуміло [11], з точки зору вітчизняного діючого освітнього законодавства, за своєю метою та напрямками діяльності корпоративні університети можна віднести до закладів післядипломної освіти, що здійснюють «спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення та оновлення її знань, умінь і навичок на основі здобутої раніше вищої освіти (спеціальності) або професійно-технічної освіти (професії) та практичного досвіду» (стаття 47 Закону України «Про освіту»). Важливо, що до закладів післядипломної освіти також відносяться «відповідні підрозділи в організаціях та на підприємствах» (стаття 48 Закону України «Про освіту») [4]. Зазначимо, що з огляду на складність процедури та бюрократичні перешкоди, вітчизняні корпоративні університети, так само, як і більшість американських закладів цього типу, зазвичай, не проходять процедуру акредитації і функціонують без отримання дозволів на здійснення освітньої діяльності чи внесення до Державного реєстру навчальних закладів.

Зазначимо, що перший корпоративний університет в Україні з'явився лише у 2003 р. і був заснований ПриватБанком спільно з Києво-Могилянською Бізнес-Школою. Проте поступово кількість таких закладів зростає. Найбільшими корпоративними університетами в Україні є «Академія ДТЭК», Українська аграрна школа, університет компанії EPAM Systems, Академія бізнесу Ernst & Young, Академія Deloitte та ін.

Розглянемо зміст діяльності університету корпорації Метінвест, одного з найбільших в Україні. Корпорація вважає персонал своїм найважливішим активом, рушійною силою всіх змін, джерелом інноваційного розвитку й усвідомлює, що підвищення кваліфікації та розвиток компетентностей працівників – це необхідна умова досягнення стратегіч-

ної мети. У компанії можна виокремити два основних види навчання [8]:

– професійне навчання, яке складається з програм, спрямованих на розвиток професійних знань та навичок, необхідних для виконання працівниками конкретної робочої функції, перепідготовку й підвищення кваліфікації, отримання другої/суміжної професії;

– управлінське навчання, яке складається з програм, спрямованих на розвиток навичок управління, необхідних для досягнення успіху на рівні теперішньої посади, а також для просування на наступний рівень.

В основі цільової моделі навчання лежить концепція Кадрового ескалатора, на кожному рівні якого зростає складність управлінської ролі та змінюються вимоги до управлінських навичок менеджерів (див. рис. 1).

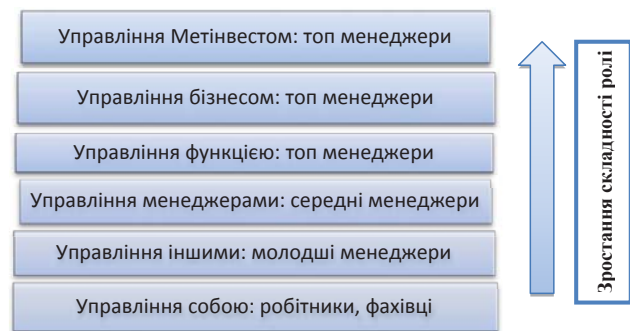


Рис. 1. Кадровий ескалатор: управлінські ролі та рівні управління у компанії Метінвест

Зміст програм корпоративного університету компанії сформовано за принципом зростання складності необхідних управлінських навичок на кожному рівні управління: від «управління собою» до «управління бізнесом і Метінвестом» [8]. Для трьох найнижчих рівнів – це відповідно вступний курс та програми для менеджерів 1-го та 2-го рівнів, для топ-менеджменту – це програми для менеджерів 3-го та 4-го рівнів (див. рис. 2).

Звернемо увагу, що програми двох найвищих рівнів призначені не лише для керівників найвищої та середньої управлінських ланок, а й для працівників, які входять до кадрового резерву. Потрапити до кадрового резерву можуть лише ті, хто мають високі результати оцінки ефективності роботи й високий потенціал розвитку та зацікавленість у кар'єрному зростанні. Зокрема, модульна інтегрована програма «Сколково» спрямована на розвиток лідерського потенціалу та підвищення операційної ефективності. Менеджери та резервісти найвищої ланки вивчають най-



Програма для менеджерів та кадрового резерву – рівень 4: Сколково
Програма для менеджерів та кадрового резерву – рівень 3: "Академія лідерства"
Програма для менеджерів – рівень 2: "Вектор розвитку"
Програма для менеджерів – рівень 1: "ДНК менеджменту Метінвест"
Вступний курс: професійне навчання; розвиток на робочому місці; наставництво; курси, тренінги, семінари з розвитку компетенцій

Рис. 2. Програми різних рівнів компанії Метінвест

кращі практики провідних металургійних підприємств під час міжнародних стажувань. Менеджери та резервісти середньої ланки вивчають програму «Академія лідерства», яка поєднує теоретичну та практичну частини й складається з трьох модулів:

- Стратегія та фінанси;
- Операційна ефективність та Lean менеджмент;
- Основи лідерства й ефективна робота у команді.

Програма для менеджерів середньої ланки «Вектор розвитку» призначена для навчання управління менеджерами та передбачає вивчення таких модулів:

- Конкурентні переваги вертикально-інтегрованого бізнесу та ключові бізнес-пріоритети компанії;
- Ланцюжок створення вартості бізнесу;
- Клієнторієнтована модель бізнесу.

Для менеджерів найнижчої ланки існує програма «ДНК менеджменту Метінвест», яка складається з основних бізнес-дисциплін і спрямована на розвиток управлінських і комунікативних навичок.

Програми для менеджерів розраховані на навчання працівників усіх рівнів управління компанією. Вони також містять ідеологічні модулі, присвячені корпоративній культурі компанії. Важливо зазначити, що програми корпоративного університету Метінвест широко використовують технології змішаного навчання, тренінги, семінари, майстер-класи, бізнес-симуляції, проектну роботу, менторинг, коучинг. Використання фасилітації як технології організаційного розвитку та змін [13] дозволяє Академії ДТЕК формувати компетентність персоналу від нижчої до найвищої ланки у відповідності до стратегічної мети корпорації.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, проведене дослідження дає змогу

зробити такі висновки: в Україні активно формується потреба у розвитку корпоративної освіти, яка поступово знаходить своє місце на українському ринку освітніх послуг; корпоративна освіта спрямована на розвиток єдиних корпоративних цілей, цінностей та культури, готовності компанії до змін, підвищення конкурентоспроможності та ефективності бізнесу; провідною формою корпоративної освіти є корпоративні університети, які здатні давати адекватну відповідь на потреби бізнесового середовища; корпоративні університети в Україні мають можливість відкривати лише провідні компанії; українські корпоративні університети пропонують змістовні тренінги, навчальні програми тощо, але їм ще важко конкурувати із зарубіжними корпоративними університетами, які мають тривалий досвід, традиції, власні будівлі, викладацький штат, розвинену матеріально-технічну базу, значну фінансову підтримку.

Проведене дослідження не вичерпує зазначеної проблеми. Особливо перспективним може бути визначення особливостей розвитку корпоративної освіти в Європейських країнах.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гарынов А.А. История производства и применения в народном хозяйстве СССР электронно-вычислительной техники в 50-80-е гг. XX в. / А.А. Гарынов // Известия ПГПУ им. В. Г. Беллинского. – 2010. – № 15. – С. 75–84.
2. Гольшенкова О. Мировые тенденции развития корпоративного образования / О. Гольшенкова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://refdb.ru/look/2742259.html>
3. Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008–2017: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1155 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 72. – Ст. 2708.
4. Про освіту : Закон України // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). –1991. – № 34. – Ст. 451. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page2>
5. Про професійний розвиток працівників : Закон України № 4312-VI від 12.01.2012 // Верховна Рада України. – 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
6. Карлов Н.В. Я – физтех: книга очерков / Н.В. Карлов, Н.Ф. Симонова, Л.П. Скороварова. – М. : ЦентрКом, 1996. – 767 с.
7. Курбатов С. Корпоративний університет як продукт взаємодії бізнесового та освітнього середовища в сучасних умовах / С. Курбатов // Вища освіта України. – 2014. – № 3. – С. 44–49.
8. Метінвест. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.metinvestholding.com/ru/career/training>



9. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 – 2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>

10. Про організацію заводів-втузів, а також промислових підприємств та цехів при вищих навчальних закладах : Постанова Ради Міністрів СРСР від 30 груд. 1959 р. // Збірн. Пост. Ради Міністрів СРСР. – 1960. – № 1. – Ст. 3.

11. Шуміло І.А. Особливості правового статусу корпоративних університетів в Україні / І.А. Шуміло // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. – № 3-1. – С. 163–166.

12. Lytovchenko I. Corporate university as a form of employee training and development in American companies / I. Lytovchenko // *Advanced Education*. – 2016. – № 5. – P. 35–41. DOI: 10.20535/2410-8286.62280

13. Ogienko O. Facilitation in the context of pedagogical activities / O. Ogienko // *Advanced Education*. – 2016. – № 5. – P. 85–89. DOI: 10.20535/2410-8286.70621