

КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

CORPORATE EDUCATION AS A COMPETITIVE ADVANTAGE OF ENTERPRISES UNDER FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL ASSETS

УДК 37:331

DOI: 10.15372/PEMW20160412

М. В. Ватагина

Санкт-Петербургский государственный аграрный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: agro_pushkin@mail.ru

Vatagina, M. V.

St. Petersburg State Agrarian University, St. Petersburg, Russian Federation, e-mail: agro_pushkin@mail.ru

Аннотация. *Современные рынки труда и образовательных услуг перешли в фазу развития, характеризующуюся значительным рассогласованием предложения и спроса. Данное рассогласование усугубляется тем, что имеются существенные расхождения между образовательными и профессиональными стандартами. В этих условиях очевидна важность активизации маркетинга всеми рыночными операторами, в том числе и образовательными учреждениями (учреждениями ДПО), осваивающими конкурентные стратегии. Также очевидна необходимость поиска новых форм взаимодействия образовательных учреждений с предприятиями реального сектора экономики: агропромышленным и топливно-энергетическим комплексами. Кадровая проблема данных предприятий особенно четко проявилась на фоне обновления производственных мощностей. Соответственно основной задачей стала подготовка нового поколения специалистов и повышение квалификации, а также переподготовка действующих работников профильных предприятий. Реализация эффективных стратегий в образовательной и производственной сферах возможна в рамках корпоративного образования на базе образовательных учреждений ДПО, которое позволяет объединить ресурсы образовательного учреждения и работодателя, скорейшим образом гармонизировать образовательные и профессиональные стандарты при подготовке специалистов по программам, максимально адаптированным под конкретные задачи производства. Вопрос о формировании и развитии человеческого капитала предприятий возможно решить только в рамках кластерного подхода к единому учебно-научно-производственному пространству.*

Abstract. *Modern labor markets and educational services have moved to the stage of development which is characterized by significant mismatch between supply and demand. This disbalance is exacerbated by the fact that there are significant discrepancies between the educational and professional standards. In these circumstances, it clears the importance of intensifying marketing all market operators, including the educational institution (institutions of further training) that apply competitive strategies. The necessity to find new forms of cooperation between educational institutions with enterprises of the real economic sector (agribusiness companies and fuel and energy companies) is evident. Due to new industrial facilities these enterprises face the serious problem with personnel. Implementation of effective strategies in education and industry is possible by means of corporate education provided by further training institutions. This education combines the resources of the educational institution and the employer, it enhances harmonization of educational and professional standards when training specialists according to the programmes adapted to concrete requirements of business and employers. The issue on formation and development of human capital assets can be solved by means of the cluster approach to a common educational, scientific and production space only.*

Ключевые слова: корпоративное образование, человеческий капитал предприятия, рынки труда и образовательных услуг, образовательные и профессиональные стандарты, единое учебно-научно-производственное пространство.

Для цитаты: Ватагина М. В. Корпоративное образование как конкурентное преимущество предприятий при формировании и развитии человеческого капитала // Профессиональное образование в современном мире. 2016. № 4. С. 658–663.
DOI: 10.15372/PEMW20160412.

Key words: corporate education, human capital assets, enterprise, labor markets and educational services, educational and professional standards, unified education, research and industrial space.

For quote: Vatagina, M. V. [Corporate education as a competitive advantage of enterprises under formation and development of human capital assets]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world*, 2016, Vol.6, no. 4. pp. 658–663 (in Russ).
DOI: 10.15372/PEMW20160412.

Введение. Рыночная экономика может успешно функционировать только при динамично развивающейся системе образования, способной готовить специалистов высокого профессионального уровня. Мировая практика выработала механизм, с помощью которого субъекты образовательной системы оказываются способными реагировать на внешние воздействия, адаптировать свои внутренние структуры и аккумулировать дополнительные средства в соответствии с возникающими потребностями населения и работодателя – это стратегия и тактика маркетинга. В современных условиях состояние экономики страны характеризуется рассогласованием рынка труда и рынка образовательных услуг. Данное рассогласование усугубляется тем, что имеются существенные расхождения между образовательными и профессиональными стандартами. Процесс скорейшей гармонизации образовательных и профессиональных стандартов возможен при организации корпоративного образования, которое обеспечит:

- для предприятия: непрерывный приток молодых специалистов всех уровней квалификации, системное повышение квалификации и переподготовку действующих работников по программам, максимально адаптированным под конкретные производственные задачи;
- для образовательного учреждения: непрерывную связь с профильными организациями и предприятиями, гарантированное трудоустройство выпускников;
- для исполнительных органов власти: снижение безработицы за счет вовлечения трудоспособного населения в образовательный процесс в формате дополнительного профессионального образования (ДПО), которое позволяет прирастить новую квалификацию к уже имеющейся и получить диплом с правом ведения нового вида деятельности; возможность обучения населения по корпоративным программам с последующим трудоустройством.

Корпоративное образование в итоге позволит минимизировать рассогласование рынков труда и образовательных услуг.

Постановка задачи. Используя практико-ориентированный методологический подход, в данной статье необходимо выявить особенности корпоративного образования и его влияние на формирование и развитие человеческого капитала предприятий агропромышленного и топливно-энергетического комплексов, образующих основу российской экономики; рассмотреть интеграционные процессы в науке, образовании и производстве и на основе синтеза исследований с помощью профессионально-деятельностных, коммуникативно-управленческих, ценностно-смысловых, личностно-стимулирующих и организационно-культурологических методов сформулировать понятие «корпоративное образование», «человеческий капитал предприятия» и соотнести полученные результаты с основными тенденциями развития корпоративного образования.

Методология и методика исследования. В современных условиях задачи инновационного развития экономики выходят на первый план. Инновационность в XXI веке, особенно в посткризисном мире, становится определяющим фактором конкурентоспособности на всех уровнях: глобальном, национальном, региональном, предприятия и продукта [1, с. 20]. Организации, осуществляющие различные виды экономической деятельности, можно условно разделить на «традиционные» и «инновационные». Исходя из этого, многие производства аграрно-промышленного, топливно-энергетического и других комплексов упускаются из виду при разработке мер и инструментария инновационной политики. Между тем «традиционные» производства образуют основу российской

экономики, в них заложен существенный потенциал, который требует мобилизации и эффективного использования [2, с. 184].

В настоящее время человеческий капитал становится ключевым элементом устойчивого развития и эволюции экономики и общества в целом. Система ДПО имеет прямое отношение к формированию человеческого капитала предприятий страны, так как данная система повышения квалификации и переподготовки кадров работает в условиях интеграции образовательной, научной, производственной и социальной сфер. Следовательно, система ДПО на сегодняшний день обеспечивает инновационное взаимодействие образования с бизнес-структурами при консолидации с исполнительными органами власти.

Для формирования инновационного потенциала человеческого капитала предприятия необходимо подготовить:

- качественный человеческий ресурс;
- качественный научно-исследовательский ресурс (ученые, научно-исследовательские учреждения);
- образовательный ресурс – образовательные учреждения, обладающие емким (достаточным для опережающего инновационного развития предприятия) нравственно-интеллектуальным, научно-исследовательским, образовательным потенциалом [2, с. 185].

К основным признакам корпоративного образования можно отнести:

- объединение ресурсов образовательных учреждений ДПО и ресурсов работодателя в процессе совместной деятельности;

- максимальную адаптацию образовательных программ под проблемы конкретного производства (все образовательные программы на корпоративных кафедрах составляются при совместном участии ППС образовательного учреждения и ведущих специалистов бизнес-структур);

- использование работодателем потенциала образовательного учреждения, при котором он сам становится участником образовательного процесса, обучает действующих работников собственного предприятия, других профильных организаций; резерв кадров (внутренний и внешний); школьников, студентов, аспирантов, магистрантов, трудоспособное население;

- осуществление комплексного многоуровневого подхода к организации профориентационной работы по схемам «школьник – студент», «студент – специалист», «карьера работника (ротация горизонтальная и вертикальная) »;

- системное решение социальных (социально-психологических, социально-бытовых, социально-культурных) задач предприятия, связанных с развитием собственного человеческого ресурса в рамках корпоративной культуры.

Предлагаемая система корпоративного образования ориентирована на базисное утверждение, что «управлять надо не структурными подразделениями, а реальными жизненными процессами, в частности, процессом обучения (воспитания, повышения квалификации персонала, материально-техническим обеспечением и т.д.) через содержание и технологии, создавая благоприятные организационные и иные условия для эффективности такой деятельности».

На основе данного методологического подхода и применения такой системы корпоративного образования в едином пространстве научно-образовательно-производственной деятельности реализуется иерархически упорядоченная гармония интересов: внутреннего мира человека; сферы профессиональной деятельности; социально-экономической сферы отрасли (региона и т.д.), природы (как окружающей ресурсной базы и пространства существования).

Результаты. Рассмотрим ресурсы корпоративного образования, которые позволяют актуализировать вышеуказанные утверждения, а именно: ресурс работодателя и ресурс образовательного учреждения.

Ресурс образовательного учреждения ДПО – Академии менеджмента и агробизнеса СПбГАУ – как участника корпоративного образования заключается в следующем:

- обеспечение качества образовательного процесса в соответствии с ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»: имеются лицензированные в соответствии с требованиями законодательства РФ программы подготовки (в рамках ОП); выдаются удостоверения установленного образца о повышении квалификации, дипломы о переподготовке; данный пакет документов позволяет получить субсидии, кредиты, гранты;

- наличие высококвалифицированного штата ППС, в том числе независимых экспертов в области сельского хозяйства, аккредитованных Минсельхозом России и включенных в Государственный реестр;

– наличие учебных площадей (аудиторный фонд, в т.ч. компьютерные классы с ПО, конференц-зал, актовый зал, кабинет по ОТ, лаборатории и др.) и дополнительных площадей (комплекс общественного питания, общежитие, библиотека, спорткомплекс и др.)

Работодатель как участник корпоративного образования обладает следующими ресурсами:

– кадровым: ведущие специалисты, в том числе топ-менеджмент предприятия, привлекаются в качестве преподавателей, для передачи передового производственного опыта, с учетом отраслевых стандартов;

– интеллектуальным: предприятие совместно с образовательным учреждением ДПО разрабатывает образовательные программы, максимально приближенные к проблемам и задачам производства;

– производственным: производственные мощности предприятия используются в качестве базы практик для расширенного контингента обучающихся (от школьников и студентов до действующих работников и трудоспособного населения);

– материально-техническим: работодатель участвует в формировании материально-технической базы обучения на площадях образовательного учреждения; предоставляет дополнительное оборудование, оснащение, раздаточный и рекламный материал.

С учетом вышеизложенного методологического подхода на базе Академии менеджмента и агробизнеса организованы:

– в 2012 году – кафедра энергосбережения и повышения энергетической эффективности предприятий – кафедра корпоративного образования ПАО «Ленэнерго»;

– в 2015 году – кафедра корпоративного образования Концерна «Детскосельский» (ведущее агропредприятие Ленинградской области, которое включает в себя 7 сельхозпредприятий в Ленинградской, Воронежской областях и на территории Республики Беларусь). В состав кафедры входит обучающий центр «Академия молока».

Рассмотрим достигнутые практические результаты совместной деятельности Академии менеджмента и агробизнеса СПбГАУ и ПАО «Ленэнерго» за период 2012–2015 гг. (которые были запланированы в 2012–2013 году [6, с. 50–51]).

В 2012–2013 году: устранение имеющегося разрыва между кадровыми потребностями ПАО «Ленэнерго» и уровнем подготовки имеющихся штатных работников; всего обучено 1406 человек – действующих работников Компании, студентов, магистрантов, аспирантов.

В 2013–2014 году: обеспечение опережающей подготовки рабочих кадров и кадров высшей квалификации, организация системы дистанционного обучения; формирование группы студентов старших курсов и их целевая подготовка и распределение в ПАО «Ленэнерго» – 60 человек; формирование групп специалистов для целевого обучения в аспирантуре Университета – 8 человек; всего обучено – 681 человек.

В 2014–2015 году: формирование долгосрочной программы устойчивой опережающей подготовки кадров всех уровней для СЗФО и других регионов на базе учебно-тренировочного полигона ПАО «Ленэнерго», учебных и жилых площадей Университета.

Всего обучено более двух тысяч действующих работников, студентов, аспирантов. В Компании проводится мониторинг эффективности обучения на кафедре. По результатам мониторинга проводятся ротация кадров, выдвижение в резерв на руководящие должности начального и среднего уровня управления, осуществляется моральное и материальное стимулирование [5, с. 28–45]. За счет непрерывного обучения персонала Компании обеспечено улучшение производственных показателей: за последние 3 года сокращено время на ликвидацию технологических нарушений (на 2 ч 43 мин), общее число неисправностей снижено в 2 раза.

Рассмотрим достигнутые практические результаты совместной деятельности Академии менеджмента и агробизнеса СПбГАУ и Концерна «Детскосельский» в 2015 году. С 16 марта по июнь 2015 года в обучающем центре «Академия молока», который входит в состав корпоративной кафедры Концерна «Детскосельский», обучено по программе «Эффективное развитие молочных хозяйств, производство и качество продукции» – 67 человек, в том числе: руководители предприятий, начальники животноводческих комплексов, старшие бригадиры, главные зоотехники, ветеринарные врачи, бригадиры ферм, прорабы, главные энергетики, начальники отделов кадров и др. Для каждой категории слушателей в рамках основной программы разработаны специальные программы.

В целях достижения максимального практического результата все программы согласовываются с руководящим составом Концерна. Обучение ведется с учетом специфики производственной деятельности каждой категории обучающихся. Теоретические знания закрепляются выездными практическими занятиями на базе сельскохозяйственных предприятий Ленинградской области. В конце обучения руководство Академии и Концерна проводит круглый стол, где получает обратную связь от обучившихся. Отзывы положительные. Контакты со слушателями поддерживаются и после прохождения обучения через специальных консультантов, тьютеров, кураторов групп. На корпоративной кафедре обучаются как сотрудники Концерна, так и работники других предприятий аграрного сектора Ленинградской области. Главная задача корпоративного образования – через обучение сотрудников добиться конкретных производственных результатов, научиться работать по тем стандартам и регламентам, которые необходимы на производстве [4, с. 9–19]. «Необходимо работать не на процесс (обучения), а на результат (на производстве)».

При поддержке областного руководства в перспективе корпоративная кафедра должна перерасти в Центр корпоративного образования АПК Ленинградской области.

Целью создания Центра является обеспечение непрерывного притока молодых специалистов (от рабочих профессий до инженерных специальностей) в СПК «Детскосельский», аграрный сектор Ленинградской области, СЗФО, других регионов страны. Ожидаемый результат достигается в три этапа:

1-й этап: 2015–2017 гг.: приведение квалификации действующих работников СПК «Детскосельский», аграрного сектора Ленинградской области в соответствие с требованиями профессиональных стандартов, основанных на законодательстве РФ (в т.ч. ТР ТС 021, 033/2013 – «ХАССП» и др.);

2-й этап: 2016–2018 гг.: опережающее обучение (проактивное) действующих работников СПК «Детскосельский», аграрного сектора Ленинградской области, студентов, аспирантов и др. с учетом Международных стандартов;

3-й этап: 2017–2020 гг.: создание системы непрерывной многоуровневой комплексной подготовки специалистов всех уровней квалификации для СПК «Детскосельский», аграрного сектора Ленинградской области, других регионов страны.

Задачами создания Центра являются:

– создание системы корпоративного обучения для работников АПК Ленинградской области, СЗФО и других регионов страны с использованием ресурсов сельхозпредприятий и образовательных учреждений;

– консолидация сельхозпредприятий всех видов собственности, исполнительных органов власти (комитета по АПиРК, комитета по труду и занятости ЛО, комитета общего и профессионального образования ЛО), профильных образовательных учреждений (СПО, ВПО, ДПО).

Выводы. Основными итогами научного исследования по организации корпоративного образования и его роли в формировании и развитии ЧК предприятий мы считаем следующие:

– введено определение человеческого капитала как генетического ядра инновационного развития конкретных экономических форм общественной жизни;

– выявлено содержание понятия «человеческий капитал» и его функциональное предназначение. Сущностью человеческого капитала является нравственный интеллект [1, с. 64], а содержанием – совокупность профессиональных компетенций, интегрированная в уровень компетентности, ориентированной на осуществление производственного процесса [3, с. 35]. С учетом вышесказанного человеческий капитал предприятия можно определить как способность человека (работников) к нравственно-интеллектуальной профессиональной деятельности, ориентированной на инновационную модернизацию экономики. В этой связи современное понятие человеческого капитала предприятия включает в себя: на уровне сущности – нравственный интеллект человека и коллектива предприятия; на уровне содержания – совокупность компетенций и уровень компетентности; на уровне организационных форм – инновационный научно-исследовательский, образовательный и производственный капитал, ориентированный на создание качественно новых идеальных образов и способов их воплощения в общественной жизни и в конкретной профессиональной сфере. Ключевая функция – инновационное развитие сферы профессиональной деятельности;

– введено определение корпоративного образования как непрерывного многоуровневого процесса, направленного на достижение конкретных производственных показателей;

– дано определение инновационному развитию экономики как качественному переходу с одного уровня на другой, более высокий уровень, посредством человеческого капитала, определенное в технике, технологии, производстве;

– апробированы на практике теоретические исследования и подтверждены эффективным сотрудничеством Академии менеджмента и агробизнеса СПбГАУ с крупнейшей электросетевой компанией страны ПАО «Ленэнерго» и ведущим агропредприятием Ленинградской области Концерном «Детскосельский» по организации корпоративного образования и создания соответствующих корпоративных кафедр на базе учреждения ДПО. В рамках комплексного многоуровневого подхода данное сотрудничество подтверждает теоретические предпосылки о возможности эффективного формирования и развития человеческого капитала предприятий только в рамках единого учебно-научно-производственного пространства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Колесов В. И. Внедрение методов управления человеческим капиталом в контексте инновационного развития хозяйствующих субъектов: монография. СПб.: изд-во СПбГАУ, 2015.
2. Артемьев М. С., Ватагина М. В., Зайцева Л. Я. Развитие корпоративного образования в СЗФО на примере СПбГАУ и ОАО «Ленэнерго» // Научное обеспечение развития АПК в условиях реформирования. Часть 2. СПб.: изд-во СПбГАУ, 2015.
3. Спивак В. А. Управление персоналом. М.: Эксмо, 2009.
4. Куприянов Д., Лурье Е., Пахомкина М. Путеводитель по кадровому менеджменту, выпуск 1. Корпоративное обучение. М.: Бегин групп, 2004.
5. Стадник А. Путеводитель по кадровому менеджменту, выпуск 2. Оценка персонала. М.: Бегин групп, 2005.
6. Ватагина М. В., Зайцева Л. Я. Инновационное взаимодействие образовательных учреждений и предприятий агропромышленного и энергетического комплексов Российской Федерации как новый ресурс управления качеством рабочей силы // Актуальные вопросы гуманитарных и социально-экономических процессов. Выпуск 3. СПб.–Пушкин: изд-во СПбГАУ, 2013.

REFERENCES

1. Kolesov V. I. *Vnedrenie metodov upravleniya cheloveckim kapitalom v kontekste innovatsionnogo razvitiya khozyaystvuyushchih subjektov: monografiya* [Application of human resources management in the context of innovative development of economic entities]. SPb SAU Publ., 2015.
2. Artemyev M. S., Vatagina M. V., Zaitseva L. Y. *Razvitie korporativnogo obrazovaniya v SZFO na primere SPbGAU i OAO "Lenenergo"* [Development of corporate education in the North-Western Federal District on the example SPbSAU and OAO "Lenenergo"] *Nauchnoe obespechenie razvitiya APK v usloviyah reformirovaniya. Chast 2.* [Scientific support of agribusiness development under reforms. Part 2]. St. Petersburg, SPbSAU Press, 2015.
3. Spivak V. A. *Upravlenie personalom* [Human Resources management]. Moscow, Eksmo Publ., 2009.
4. Kupriyanov D., Lurie E., Pakhomkina M. *Putevoditel po kadrovomu menedzhmentu, vypusk 1. Korporativnoe obuchenie* [Guidance on Human Resource Management. Vol. 1. Corporate education]. Moscow, Begin groups, 2004.
5. Stadnik A. *Putevoditel po kadrovomu menedzhmentu, vypusk 2. Otsenka pesonala* [Guidance on Human Resource Management. Vol. 2. Personnel assessment]. Moscow, Begin groups, 2005.
6. Vatagina M. V., Zaitseva L. Y. [Innovative interaction between educational institutions and agribusiness and fuel and energy enterprises of Russia as new resource management]. *Aktualnye voprosy gumanitarnykh i sotsialno-ekonomicheskikh protsessov = Actual problems of humanitarian and socio-economic processes*, 2013, Vol. 3.

Информация об авторе

Ватагина Марина Вениаминовна – кандидат экономических наук, доцент, директор Академии менеджмента и агробизнеса ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет» (196626, Санкт-Петербург-Шушары, ул. Пушкинская, 12, e-mail: agro_pushkin@mail.ru).

Принята редакцией: 24. 08.2016

Information about the author

Marina V. Vatagina – Candidate of Economics, Associate Professor, Director of Academy of Management and Agribusiness at St. Petersburg State Agrarian University (196626 St. Petersburg – Shushary, 12 Pushkinskaya Str., e-mail: agro_pushkin@mail.ru).

Received 24 August 2016