УДК 100.63. +370

ПРОБЛЕМА ГУМАНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Т. А. Рубанцова

Сибирский государственный университет путей сообщения
Новосибирск, Российская Федерация
e-mail: rtamara@ngs.ru

Аннотация. В научных работах нет достаточных систематизированных философских исследований, которые бы в полной мере рассматривали бы проблемы формирования и особенности функционирования корпоративного образования. В статье рассматривается социально-философский подход при анализе проблем гуманизации корпоративного образования в современном информационном социуме. Для понимания корпоративного образования как социально-философского феномена необходимо выяснить предпосылки его возникновения, условия формирования и процесс его развития. Для этого следует опираться на системный философский подход, основанный на анализе научных исследований, как в социальной философии, так и в смежных областях. Исследование данной проблемы представляет собой сложный познавательный процесс, который необходим для философского анализа корпоративного образования. В статье рассматриваются базовые категории, необходимые для социально-философского анализа данного феномена, такие как «социальная реальность», «образование», «непрерывное образование», «корпоративное образование» и другие. В результате проблемы активно развивающегося корпоративного образования в условиях информационно-коммуникативного общества можно сделать вывод об устойчивой тенденции институционализации и гуманизации данного социального феномена. Анализ современной зарубежной отечественной научной литературы позволяет сделать вывод о том, что в каждой стране существует определенная специфика корпоративного образования, которая обусловлена культурными особенностями, менталитетом, экономикой и уровнем развития технологии и производства.

Ключевые слова: гуманизм, гуманизация образования, корпоративное образование как социальный институт, корпоративный университет, информационно-коммуникативное пространство.

Для цитаты: Рубанцова Т. А. Проблема гуманизации современного корпоративного образования // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10, №4. С. 4235–4242. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2020-4-07>

DOI: 10.20913/2618-7515-2020-4-07

THE PROBLEM OF MODERN CORPORATE EDUCATION HUMANIZATION

Rubantsova, T. A.

Siberian State University of Railway Transport
Novosibirsk, Russian Federation
e-mail: rtamara@ngs.ru

Abstract. There is not enough systematic philosophical research in the scientific works that fully consider the problems of the corporate education forming and peculiarities of its functioning. The article presents the socio-philosophical approach to analyze the problems of the corporate education humanization in the modern information society. To understand the corporate education as a socio-philosophical phenomenon, it is necessary to find out the prerequisites for its emergence, conditions of its formation and development process. To do this, a systematic philosophical approach should be used based on the research analysis both in social philosophy, and related fields. The study of this problem is a complex cognitive process necessary for the cor-

porate education philosophical analysis. The article considers the basic categories for the socio-philosophical analysis of this phenomenon, such as, «social reality», «education», «continuing education», «corporate education» etc. The authors conclude that there is a steady trend of institutionalization and humanization of this social phenomenon as a result of the corporate education actively developing problem in the context of the information and communication society. An analysis of modern foreign and domestic scientific literature allows concluding that each country has a certain specificity of the corporate education, which is due to cultural characteristics, mentality, economy and the technology and production development level.

Keywords: *humanism, education humanization, corporate education as social institution, corporate university, information and communication space.*

For quote: *Rubantsova, T. A. [The problem of modern corporate education humanization]. Professional education in the modern world, 2020, vol. 10, no. 4, pp. 4235–4242. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2020-4-07>*

Введение. Корпоративное образование стало активно развиваться в конце прошлого века в связи с глобализацией рынка, становлением межтранснациональных корпораций и формированием единого мирового экономического пространства. Первоначально это была одна из новых форм профессионального образования в сфере промышленных корпораций, которая постепенно превратилась в одну из привычных и активно развивающихся социальных институтов в мировом образовательном пространстве. Необходимо отметить, что корпоративное образование, с одной стороны, является самостоятельным, динамично развивающимся социальным феноменом, а с другой – при всем своем своеобразии – явлением общего процесса развития профессиональной подготовки. При этом, несмотря на наличие официальных нормативно-правовых актов, в том числе регионального уровня, регулирующих вопросы системы образования в РФ, они не дают определения категории «корпоративное образование». Кроме того, нет единого подхода к пониманию категории «корпоративное образование» и не исследованы процессы гуманизации корпоративного образования, которые активно развиваются в нем.

Постановка задачи. В этой связи следует отметить возросший интерес научного сообщества к рассмотрению и анализу новых форм образования, в частности гуманизации корпоративного образования, способных на методологическом уровне решить возникшую проблему несоответствия системы высшего профессионального образования вызовам современного развития социума. Исходной позицией для анализа является социально-философский анализ феномена корпоративного образования и его гуманизации.

Методология исследования. Осмысление философских оснований проблемы построения и функционирования системы корпоративного образования невозможно без обоснования методологических приемов и методов, используемых в исследовании. В статье использовались методы исследования диалектики, структурно-функциональный, а также применялся метод абстракции и моделирования, анализа и синтеза, восхождения от абстрактного к конкретному. При рассмотрении корпоративного образования возникают проблемы и противоречия при его анализе и, как следствие, наличествует неоднозначность и неэффективность его применения в современной российской действительности. Для понимания того, что такое «корпоративное образование» как социальный феномен, и необходимо выяснить условия, процесс, закономерности его зарождения и развития.

Результаты. В научных исследованиях нет систематизированных философских анализов, которые в полной мере рассматривали бы особенности и проблемы гуманизации корпоративного образования в России. Корпоративное образование отличается от традиционного большей способностью соответствовать возникающим запросам бизнеса и общества, внедрением самых передовых научных достижений и методик. С момента возникновения, с конца прошлого столетия, корпоративное образование развилось в самостоятельный социальный институт со своими социальными связями, формами деятельности и ритуалами. Первоначально основной функцией корпоративного образования была функция профессионализации, в процессе переподготовки усваивались новые профессиональные методы работы и подходы, разработанные научным сообществом для увеличения прибыли корпорации.

В последние годы большое значение в корпоративном образовании придается разработке программ и методике его гуманизации, так как только при развитии творческого потенциала человека возможно получение устойчивого развития предприятий и увеличение прибыли. Идеи гуманизма возникли в античности в тесной связи с образованием. В ранний период античности гуманизм был способом отличия варваров от греков, которые были образованы, воспитаны [1, с. 134]. С точки зрения древних греков, только через развитие свободного и разностороннего человека посредством гуманистического

воспитания и образования возможно было в полной мере реализовать потребности людей в общении и стать разносторонне развитым и счастливым. Эта тенденция в образовании и воспитании развивалась и эпоху Древнего Рима [2, с. 47] и в другие периоды европейской культуры и дошла в разнообразных формах до нашего времени.

В научной литературе нет единой точки зрения на определение «корпоративное образование», его содержание и методы работы. В исследованиях, посвященных корпоративному образованию и его гуманизации, можно выделить несколько основных подходов к рассмотрению проблемы: педагогический, социологический, экономический, психологический и философский. В чем мнения ученых в основном совпадают, так это в том, что приоритетную роль в вопросе построения системы корпоративного образования должны играть содержание, формы и методы взаимодействия личности, общества и государства.

В педагогической науке сформировался компетентностный подход при анализе корпоративного образования; там рассматривается образование с точки зрения формирования определенных профессиональных компетенций субъекта образовательного процесса [3, с. 13]. С этой точки зрения корпоративное образование представляет собой «процесс совершенствования знаний, умений и навыков, способностей сотрудников под руководством опытных преподавателей, осуществляемый в реальном пространстве трудовой деятельности субъекта на предприятии» [4, с. 45]. При этом важной особенностью данного направления в исследовании корпоративного образования является определение степени влияния модели, формы и методов процесса корпоративного обучения на профессиональное развитие работника организации. Корпоративное образование анализируется как продукт социализации человека и приобретение им профессиональных знаний, которые бы позволили ему развиваться как личность и реализоваться как профессионал. Компетентностный подход способствует развитию личности и его творческого потенциала на предприятии, при данном подходе можно отметить гуманистический потенциал корпоративного образования, так как за основу берется профессиональная компетенция сотрудника. Недостатком данной модели является недостаточное внимание к другим, не менее важным компонентам профессиональной компетенции, таким как ценностно-смысловой (личностный) компонент (готовность к проявлению личной инициативы, работа в команде, нацеленность на результат и принятие ответственности за него, гибкость и готовность к работе в условиях изменений) и гносеологический компонент.

Согласно аксиологическому направлению гуманизацию корпоративного образования можно рассматривать с точки зрения корпоративного воспитания, которая определяется как процесс формирования организационных гуманистических ценностей у сотрудника корпорации в процессе обучения, то есть формируется определенная образовательная корпоративная среда. Сотрудники организации в процессе корпоративного обучения «должны вычленили и осмыслить общие ценности организации и приобрести навык и опыт идентификации себя с этими ценностями, а в ряде случаев скорректировать свои личностные ценности и расположения, влияющие на модели их поведения» [5, с. 96]. При этом подходе не берутся во внимание такие проблемы, как соотношение личностных ценностей с ценностями корпорации, взаимосвязь удовлетворенности трудом и производительности работника, влияние организационных ценностей, формируемых в процессе корпоративного обучения. Не исследован вопрос о влиянии данного подхода на состояние рынка труда и развитие системы образования в целом. Следовательно, раскрыть в полной мере творческий потенциал работника достаточно сложно при внедрении данного подхода.

Достаточно интересным с точки зрения гуманизации корпоративного образования является андрагогический подход, в нем обращено внимание на специфику образования самого субъекта корпоративного образования, взрослого. Термин *андрагогика* произошел от греч. *andros* – взрослый человек и *agos* – руководство, воспитание и обозначает одну из отраслей педагогической науки, которая анализирует проблемы образования взрослых. Следует отметить, что в данном контексте взрослость рассматривается не с позиции биологического возраста, а с точки зрения социальных и психологических функций, которые проявляются у личности в системе социальных связей. С. А. Филин, проводя исследование по построению системы профессиональной переподготовки персонала корпорации, подчеркивает, что «в отличие от педагогической модели обучения, где доминирующее положение занимает обучающий, в андрагогической модели обучения ведущая роль принадлежит самому обучающемуся» [6, с. 6].

Исходя из этого, необходимо отметить, что особенностью обучения взрослого является активная позиция субъекта в процессе обучения. На основании данной идеи можно сформулировать основные гуманистические андрагогические принципы обучения, имеющие значение в исследовании корпоративного образования. Это внимание на развитие новых навыков и форм самостоятельного обучения, при процессе переподготовки учитывают сформированные практические умения и навыки, полученные ранее, проводятся индивидуальные консультации и обучение элементам рефлексивности.

В связи с тем, что педагоги чаще всего анализируют процессы ассимиляции, анализа и передачи знаний, делая акцент на механизмах передачи знаний, заключаемых в информационном взаимодействии

взрослого человека с профессиональным миром, причем образовательная информация несет смысловую нагрузку только в том случае, если она необходима обучающемуся в данный момент для решения задач личностно-профессионального развития, упуская тем самым глобальные процессы построения, развития и функционирования корпоративного образования как системы и социального феномена, необходимо отметить некоторую односторонность педагогического подхода в исследовании гуманизации корпоративного образования.

В социологических исследованиях Е. Моргунов рассматривает корпоративное образование структуры сложной иерархии, которая уходит в непрерывное образование. Для данного подхода характерны: профессиональная ориентация при переподготовке кадров, тесная связь данной подсистемы с другими элементами системы корпоративного образования [7, с. 4]. При этом анализ осуществляется в контексте социальных проблем, таких как социальное неравенство, нестабильность рынка труда, институциональный кризис системы профессионального образования, что, несомненно, содержит гуманистический потенциал.

Социологи приходят к выводу, что корпоративное образование именно в виде самостоятельного социального института имеет гуманистическую функцию, так как способно снять острые противоречия в профессионально-образовательной сфере, такие как:

- несоответствие содержания, форм и методов профессионального образования современным требованиям бизнес-среды;
- наличие постоянного общественного заказа на профессиональное образование со стороны работодателей и институциональная неготовность национальной системы профобразования удовлетворить данную потребность согласно предъявляемым требованиям;
- разногласия в параметрах оценки эффективности профессионального образования между государственными органами управления и конкретными работодателями [8, с. 6].

Таким образом, ученые-социологи изучают корпоративное образование с точки зрения анализа структуры общества, проблем институционального характера. Ограниченность социологического подхода по этому вопросу состоит в том, что он рассматривает проблему гуманизации корпоративного образования с позиции статистического среза общества. Личность работника, ценностно-нравственные особенности функционирования корпоративного образования почти не рассматриваются в научных исследованиях.

Майбуров И. А., Кербель Б. М., Попова И. Г., Федосов Н. И. рассматривают корпоративное образование на основе теории человеческого капитала как способ или средство получения быстрой экономической выгоды [9, с. 45–49]. При этом выделяются два направления анализа корпоративного образования. Первое направление считает корпоративным образованием любое учебное заведение, которое по заказу определенной отрасли промышленности или науки реализует образовательные программы переподготовки и повышения квалификации в интересах бизнеса. Такое понимание корпоративного образования идентифицирует его с деятельностью по повышению квалификации работника организации. Несмотря на наличие общих черт корпоративного образования и повышения квалификации работника, это две разные системы, взаимодополняющие, но не взаимоисключающие друг друга [10, с. 65–70].

Следует отметить, что цели и миссии компаний различаются по содержанию, степени амбициозности и компетентности, а значит, и образовательные цели, способы их достижения могут быть различными. В связи с этим корпоративное образование представляет собой индивидуальный продукт, настраиваемый под конкретные цели и задачи корпорации. Данное направление сводит корпоративное образование к обучению, совершаемому в рамках одной корпорации, и не позволяет рассматривать его в глобальном масштабе как элемент единой системы непрерывного образования. При этом человеческий капитал рассматривается исключительно как средство достижения целей корпорации и является конкурентным преимуществом, мерой ценности корпорации в экономическом плане. Таким образом, в рамках экономического подхода корпоративное образование анализируется с позиции способа достижения целей корпорации. Соответственно, не затрагиваются и не анализируются системные принципы построения и функционирования корпоративного образования как самостоятельного института и социального феномена в масштабах всей страны. Важно отметить, что в рамках экономического подхода наиболее полно рассматривается такая важная черта корпоративного образования, как его связь с реальным производством.

Психологический подход к анализу гуманизации корпоративного образования рассматривает его в широком смысле как процесс развития личности, которая стремится к саморазвитию во благо компании. В более узком смысле корпоративное образование анализируется как процесс саморазвития сотрудников, которые формируют себя как компетентных и профессиональных, заинтересованных в процветании фирмы.

По Карлу Вейку, «корпоративное образование – это изменение реакции на один и тот же стимул, указывая при этом на индивидуальное осмысление социальной реальности, используемый сотрудниками для оценки и интерпретации новых знаний о внешней среде» [11, с. 59]. Соответственно, психологи в изучении корпоративного образования акцентируют внимание не только на усвоении каких-либо знаний, умений и навыков, а, по сути, на формировании концептуальной модели личности.

Корпоративное образование способствует созданию и осознанию работником своего профессионального уровня, как на психологическом, так и на рациональном уровне в корпорации. При этом сотрудник приобретает определенные новые качества: у него появляются компетентность в узкопрофессиональном отношении, ему становятся интересны цели и задачи корпорации, он учится работать в «команде», что приносит ощутимый положительный результат. Сотрудник начинает формулировать для себя свои цели для саморазвития и достижения профессионального роста, он принимает участие во всех формах коллективного творчества. В результате этих процессов реализуется гуманистическая функция корпоративного образования, которая позволяет полностью сохранять и развивать себя как неповторимую развитую личность и в то же время осознавать себя как корпоративную личность.

Психологи саморазвитие личности связывают со специальными гуманистическими формами и методами корпоративного образования, которых нет в системах профессиональной переподготовки кадров. Слушатели занимаются активной познавательной деятельностью в процессе создания и моделирования проблем, ситуаций, связанных с решением конкретных профессиональных и познавательных задач. Гуманистический процесс развития широких профессиональных интересов, которые связаны с процессом познания, способствует формированию новых качеств личности, которые необходимы для освоения новых умений и навыков. В процессе корпоративного обучения для сотрудника моделируются такие ситуации и проблемы, связанные с производством и развитием организации, которые он должен решать самостоятельно. Этот метод позволяет преодолеть проблемы дефицита профессиональных знаний, решить психологические проблемы сотрудников, которые плохо адаптируются к различным изменениям и кризисам.

Психологический подход в процессе изучения корпоративного образования рассматривает его с позиции становления и развития личности посредством вовлечения ее в процесс корпоративного образования, который строится на основе органической связи корпоративного образования с производственным процессом, а также на самостоятельности обучающихся. Недостатками подхода при этом являются недостаточность исследования взаимосвязи результатов изменения личности в процессе обучения с ее вкладом в решение задач и достижение целей корпорации.

Анализ зарубежных источников позволяет сделать следующие выводы относительно подходов к изучению корпоративного образования [12, с. 58]. С точки зрения первого подхода корпоративное образование рассматривается в непосредственной связи с системой непрерывного образования (Life Long Learning) и является его неотъемлемой частью [13, с. 10]. Согласно данному подходу корпоративное образование представляет собой инструмент, с помощью которого человек имеет возможность продолжать обучение на рабочем месте после получения основного образования [14, с. 54]. В рамках данного подхода зарубежными авторами рассматриваются такие социально-философские проблемы, как соотношение целей личности, организации-работодателя и государства в построении и эффективном функционировании системы непрерывного образования [15, с. 56].

Марк Додгсон определяет корпоративное образование как «понятие, включающее в себя самые разные уровни анализа» [12, с. 65], Александр Констенс, Маршал Голдберг, основываясь на гуманистических идеях Ж.-Ж. Руссо, Декарта, Хайдеггера, рассматривают образование на рабочем месте как свободное и непосредственное волеизъявление личности, основной целью которой является самосовершенствование [16, с. 11]. Соответственно, только удовлетворяя гуманистическую цель самосовершенствования личности в процессе непрерывного образования, можно выстроить эффективную систему взаимоотношений личности, организации-работодателя, общества и государства, позволяющую в конечном итоге достигать целей последних.

Александр Констенс, Маршал Голдберг также рассматривают корпоративное образование с точки зрения мотивов и ценностей субъекта обучения, то есть гуманизации. Они выделяют следующие факторы, мотивирующие личность продолжать обучение на рабочем месте:

1. Удовлетворяя индивидуальные потребности работающего человека и сопоставляя их с возможностями рынка труда, корпоративные программы обучения способствуют уменьшению мобильности работников как в одной организации, так и между работодателями.
2. Получение возможности постоянного развития знаний и навыков для личностного и карьерного роста.
3. Пересечение потребностей работника и работодателя в процессе реализации корпоративных программ обучения.

По мнению Т. Шульца, «корпоративное образование влечет коренные изменения социального статуса образованного человека. Образовательный потенциал становится неотъемлемой частью индивидуума и поэтому не может быть куплен или продан и не может рассматриваться в качестве собственности при существующих социальных институтах» [17, с. 36].

Таким образом, центральной в данном подходе является гуманистическая идея обеспечения возможности дальнейшего развития личности посредством корпоративного образования, от которой напрямую зависит достижение результатов и осуществление целей, как конкретной организации, так и общества и государства в целом. Соответственно, ценность, с одной стороны, и односторонность данного подхода, с другой стороны, заключается в акценте на исследовании вопросов развития личности как таковой посредством корпоративного образования, при этом упускается из вида другая важная особенность – это рассмотрение корпоративного образования как полноценного элемента, входящего в состав единой системы профессионального образования в государстве.

Другой подход к изучению проблем построения и эффективного функционирования корпоративного образования заключается в анализе процесса институционализации данного социального феномена. С точки зрения этого подхода в основном анализируются причины появления и бурного распространения корпоративных университетов по всему миру, а также система управления корпоративным университетом и процесс взаимодействия с другими социальными институтами и государством в целом, повышение эффективности процесса обучения за счет внедрения и использования инновационных технологий в образовании.

Следует отметить, что корпоративные университеты заинтересованы в создании эффективных методов передачи знаний, ускоряющих и совершенствующих процесс обучения работника организации. Корпоративные университеты активно переходят от традиционной передачи знаний и формирования навыков от преподавателя к обучаемому, к внедрению более свободных форм обучения, основанных в большей степени на самостоятельности обучающегося. Это такие формы, как: неформальное обучение посредством использования книг, видео, отчетов, современных интернет-ресурсов (социальные сети, поисковые системы). Наставничество как способ передачи знаний, обмен идеями, дистанционные формы обучения, представляющие собой различные электронные курсы и вебинары, специально разработанные для определенной аудитории. С точки зрения современных исследователей, новые формы корпоративного университета будут в значительной степени виртуальными. Важно отметить, говоря о тенденциях развития корпоративного образования, исследователи представляют одностороннюю тенденцию развития корпоративных университетов, с точки зрения выгоды для самой корпорации, при этом не анализируются последствия таких изменений для личности как субъекта корпоративного образования и общества в целом. Можно сделать вывод, что гуманизация образования в данном сегменте к анализу корпоративного образования направлена на изучение узкой специфики построения и функционирования системы корпоративного образования в виде его институциональной формы (корпоративного университета) и не затрагивает глубоких проблем взаимодействия личности и общества в этом процессе с точки зрения анализа целей и ценностных установок последних.

Не менее интересным остается вопрос при анализе гуманизации современного корпоративного образования о проблеме формирования мультикультурности в современном мире, который свидетельствует о тенденции сближения этнического и национального компонента. В основе мультикультурности лежит принцип гуманизма, который выражается в признании ценности каждой личности и каждой культуры.

Мультикультурное корпоративное образование должно строиться на основе равенства всех культур, сохранения культурной идентичности и самобытности всех народов и языков мира. Мультикультурность в корпоративном образовании успешно решается при помощи различных курсов, стипендий и стажировок.

Тенденция глобализации повлекла за собой устойчивый интерес к своей культуре: знать свои истоки, формировать культурную самоидентичность в противовес тенденциям глобализации – в настоящее время эта идея становится преобладающей. Проблема «вестернизации» корпоративного образования постоянно встает перед организаторами системы, они вынуждены чаще всего интегрировать в своем корпоративном образовании уклад местных жителей, который отражает культурную самобытность в целом и западную культуру в частности [19, с. 40]. Как составляющий компонент мультикультурности обе эти культуры сосуществуют в различных системах ценностей. Во многих случаях приверженность общей системе ценностей связана с религией. Поэтому в концептуальном плане религия предстаёт компонентом этнического или национального согласия.

Язык иногда рассматривается как абсолютная предпосылка для этнического согласия, что противоречит тезису В. Гумбольдта о взаимосвязи народа, языка и культуры. Д. Серл считал, что именно через систему образования, в том числе и корпоративного, должно происходить усвоение культурных

образцов и смыслов, а также восприятие иных культурных миров [19, с. 53]. В условиях необходимости мультикультурного корпоративного образования возникает проблема разработка таких учебных и педагогических стратегий, которые были бы способны преодолеть этот конфликт ценностей [20, с. 102], тем более что данная цель совпадает с межкультурным содержанием самого корпоративного образования, которое должно развивать межнациональные и межкультурные связи транснациональных компаний и корпораций [21, с. 102].

Выводы. Можно сделать вывод, что современное корпоративное образование за достаточно короткий исторический период превратилось из системы переподготовки кадров корпорации в развитый социальный институт образования, имеющий самые разнообразные формы и методы формирования навыков и умений персонала. В результате исследования было выявлено, что гуманизация является одной из наиболее активно развивающихся современных тенденций в институте корпоративного образования. Она пронизывает все содержание учебного процесса университетов и институтов переподготовки кадров, проявляется в формировании гуманистического образовательного педагогического пространства, в развитии личностного творческого и психологического развития субъекта образовательного процесса, а также в выборе гуманистических форм и методов преподавания, при помощи которых происходит процесс образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Schneidewin M. Die antic Humanity. Berlin: Weidmannsche Buchhandlung, 1897. 574 p.
2. Soffer G. Heidegger, humanism and destruction of history // Review of Metaphysics. 1996. Vol. 49, №3. P. 547–576.
3. Силкин Р. С., Сидоров О. И., Суздальцева Т. И. Подготовка персонала в условиях непрерывного профессионального образования: корпоративный аспект: практико-ориентированная моногр. Томск: В-Спектр, 2007. 151 с.
4. Воробьев В. К., Кирьякова А. В. Корпоративное обучение персонала: компетентностный подход. Москва: Дом педагогики, 2011. 229 с.
5. Певзнер М. Н., Груманн О., Петряков П. А. Корпоративная педагогика. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2018. 549 с.
6. Филин С. А. Андрагогический подход к построению системы профессионального обучения персонала предприятия: автореф. дис. ... канд. пед. Наук: 13.00.08. Великий Новгород, 2015. 24 с.
7. Моргунов Е. Корпоративный университет как инструмент научающейся компании // Управление персоналом. 2014. №1/2. С. 4–7.
8. Барановский А. И. Управление маркетингом непрерывного многоуровневого образования. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2017. 214 с.
9. Кербель Б. М., Попова И. Г., Федосов Н. И. Корпоративные университеты в системе профессионального образования // Открытое образование. 2005. №3. С. 45–49.
10. Майбуров И. А. Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и России // Мировая экономика и экономические отношения. 2018. №4. С. 65–70.
11. Weick K. E. Enactment processes in organizations // New directions in organizational behavior. Chicago: St. Clair, 1977. P. 267–300.
12. Dodgson M. Organizational Learning: a review of some literature // Organization Studies. 1993. Vol. 14, №3. P. 56–59.
13. Billett S. Lifelong learning and self: work, subjectivity and learning // Studies in Continuing Education. 2010. Vol. 32, №1. P. 1–16.
14. Billett S. Relational interdependence between social and individual agency in work and working life // Mind, Culture and Activity. 2006. Vol. 13, №1. P. 53–69.
15. Edwards R. Mobilizing lifelong learning: governmentality in educational practices // Journal of Educational Policy. 2002. Vol. 17, №3. P. 353–365.
16. Alexander C., Goldberg M. Lifelong learning through labor/management cooperation: building the workforce of the future // Adult Learning. 2011. №6. P. 6–11.
17. Shults T. Investment in human capital the role of education and research. New York, London, 1971. 272 p.
18. Миттер В. Многокультурное образование и междисциплинарный подход // Перспективы: вопросы образования. 1993. №1. С. 37–49.
19. Serle J. Rationality and realism. What is at stake? // Daedalus: Journal of American Academy of Arts and Sciences. 1993. Vol. 22, №4. P. 55–83.
20. Emberly P. C. The restoration and renewal of core curricula // Providence. 1996. Vol. 3. P. 250–270.
21. Whitehead A. N. The aims of education. New York: Simon and Schuster, 1957. 165 p.

REFERENCES

1. Schneidewin M. *Die antic Humanity*. Berlin, Weidmannsche Buchhandlung, 1897, 574 p.
2. Soffer S. Heidegger, humanism and destruction of history. *Review of Metaphysics*, 1996, vol. 49, no. 3, pp. 547–576.
3. Silkin R. S., Sidorov O. I., Suzdaltseva T. I. *Personnel training in the conditions of continuous professional education: corporate aspect*. Tomsk, V-Spektr, 2007, 151 p. (In Russ.)
4. Vorobyev V. K., Kiryakova A. V. *Corporate training of personnel: a competence-based approach*. Moscow, House of Pedagogy, 2011, 229 p. (In Russ.)
5. Pevzner M. N., Grumann O., Petryakov P. A. *Corporate pedagogy*. Veliky Novgorod, Yaroslav the Wise NovGU, 2018, 459 p. (In Russ.)
6. Filin S. A. *An andragogic approach to create a system of vocational training of enterprise personnel*: diss. abstr. Veliky Novgorod, 2015, 24 p. (In Russ.)
7. Morgunov E. Corporate University as a tool for a learning company. *Personnel management*, 2014, no. 1/2, pp. 4–7. (In Russ.)
8. Baranovsky A. I. *Marketing management of continuous multilevel education*. Omsk, OmSPU Publ. House, 2017, 214 p. (In Russ.)
9. Kerbel B. M., Popova I. G., Fedosov N. I. Corporate universities in the system of professional education. *Open education*, 2005, no. 3, pp. 45–49. (In Russ.)
10. Mayburov I. A. Effectiveness of investing in human capital in the USA and Russia. *World economy and economic relations*, 2018, no. 4, pp. 65–70. (In Russ.)
11. Weick K. E. Enactment processes in organizations. *New directions in organizational behavior*. Chicago, 1977, pp. 267–300.
12. Dodgson M. Organizational learning: a review of some literature. *Organization Studies*, 1993, vol. 14, no. 3, pp. 56–59.
13. Billett S. Lifelong learning and self: work, subjectivity and learning. *Studies in Continuing Education*, vol. 32, no. 1, pp. 1–16.
14. Billett S. Relational interdependence between social and individual agency in work and working life. *Mind, Culture and Activity*, 2006, vol. 13, no. 1, pp. 5–69.
15. Edwards R. Mobilizing lifelong learning: Governmentality in educational practices. *Journal of Educational Policy*, 2002, vol. 17, no. 3, pp. 53–65.
16. Alexander C., Goldberg M. Lifelong learning through labor/management cooperation: building the workforce of the future. *Adult Learning*, 2011, no. 6, pp. 6–11.
17. Shults T. *Investment in human capital the role of education and research*. New York, London, 1971. 272 p.
18. Mitter V. Multicultural education and interdisciplinary approach. *Perspectives: educational issues*, 1993, no. 1, pp. 37–49. (In Russ.)
19. Serle J. Rationality and Realism. What is at stake? *Daedalus: Journal of American Academy of Arts and Sciences*, 1993, vol. 22, no. 4, pp. 55–83.
20. Emberly P. C. The restoration and renewal of core curricula. *Providence*, 1996, vol. 3, pp. 250–270.
21. Whitehead A. N. *The aims of education*. New York, Simon and Schuster, 1957. 165 p.

Информация об авторе

Рубанцова Тамара Антоновна – доктор философских наук, профессор, профессор кафедры «Публичное право» Сибирского университета путей сообщения (Российская Федерация, 630 001, Новосибирск, ул. Дуси Ковальчук, 191, e-mail: rtamara@ngs.ru).

Статья поступила в редакцию 24.08.20

После доработки 08.11.20

Принята к публикации 09.11.20

Information about the author

Tamara A. Rubantsova – doctor of philosophy, Professor, Professor of the Department of «Public law» of the Siberian State University of Railway Transport (191, Dusi Kovalchuk str., Novosibirsk, 630 001, Russian Federation, e-mail: rtamara@ngs.ru).

The paper was submitted 24.08.20

Received after reworking 08.11.20

Accepted for publication 09.11.20