КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ)

Эффективное существование человека в обществе, базирующемся на знаниях (компетенциях), требует реализации принципа обучения в течение всей жизни. Концепция образования в течение всей жизни (непрерывного, пожизненного образования) начала формироваться около тридцати лет назад как отражение растущего осознания важности и постепенного повышения значения образованности населения в успешном развитии общества и его граждан. Следует сразу подчеркнуть, что непрерывное образование не означает построения новой системы образования. Это, скорее, новый подход, некая философия, предусматривающая появление многообразных возможностей для обучения граждан, предоставляемых различными институтами общества. Другими словами, в рамках этой концепции каждый гражданин получает возможность реализовать свой образовательный потенциал в различных структурах, в образовательных учреждений, в семье, общественных организациях и т.д. в том числе на предприятиях, которые становятся так называемыми обучающими организациями, функционирующими параллельно существующей системе формального образования. Получается так, что в системе непрерывного образования участвующими субъектами являются граждане, семьи, работодатели, учебные заведения, профсоюзы.

Таким образом, непрерывное образование это модель (вариант) эффективного существования в современном мире, а, скорее, в будущем.

Из материалов доклада министра образования РФ, следует, что мы переходим на двухуровневую структуру высшего образования: бакалавриат и магистратура. Такой переход актуален не столько потому, что Россия присоединилась к Болонскому процессу. Он обусловлен современными экономическими и социальными реалиями, когда человеку приходится менять профессии и получать образование на протяжении всей жизни. Характерной чертой новой системы образования, вырисовывающейся в результате преобразований, является множественность путей и средств решения проблем обучения и социокультурного развития людей разных возрастов. Образовательные учреждения отказываются от единого социального заказа и все более начинают учитывать дифференцированные запросы различных категорий обучающихся, какими бы причинами эти разные запросы ни определялись (социальной характеристикой, материальными возможностями, возрастом, уровнем подготовленности и т.п.).

Теперь у студента появится возможность выбора индивидуальной образовательной траектории: после бакалавриата он может поступить в магистратуру или начать работать и при желании поступить через несколько лет. При этом появляется возможность учиться в магистратуре любого вуза, а значит, получать дополнительные карьерные преимущества на рынке труда.

Наконец, результатом совместных усилий в последние годы стало движение в сторону открытости системы образования. Сегодня участие работодателей и других социальных институтов в оценке и развитии образовательных программ закреплено на законодательном уровне и активно входит в практику передовых университетов.

Переход от индустриального общества и простых технологических операций к постиндустриальному типу экономики требует большого числа людей, которые могут работать с пакетами современных технологий в изменяющихся внешних условиях, заставляющих человека самостоятельно оценивать ситуацию и принимать ответственные решения. Несоответствие того, чему учат, тому, что требуют социально-практические ситуации, может быть охарактеризовано как глобальный кризис сферы высшего образования: система образования готовит людей к «уходящей» экономике.

Этот кризис разворачивается на фоне нескольких общемировых тенденций. Растет массовость образования, и это дает основания говорить о переходе к всеобщему высшему образованию в экономически развитых странах. Численность студентов в нашей стране самая высокая в мире: в 2005 году на каждые 10 тысяч жителей России приходилось 495 студентов, в США — 445, в Германии — 240, Великобритании — 276, Японии — 233 (Волков А., 2007). При этом сама система образования работает по принятому десятилетия назад шаблону: содержание учебных курсов составляют упрощенные копии зачастую устаревших экономических, социальных, естественнонаучных или технических концепций. А что касается российских студентов, то они все меньше связывают обучение в вузе с реальной конкурентоспособностью на рынке труда. Наличие высшего образования для многих является знаком социальной нормальности.

В мае 2001 года в Праге, через 2 года после Болонской декларации, министры образования 33 европейских стран встретились и подписали Пражское коммюнике. В нем подчеркивалась важность такого момента европейского образовательного пространства, как образование в течение всей жизни (Шпаковская Л., 2007).

Идея непрерывного образования возникла как ответ на динамичные изменения в науке и производстве. В большинстве стран ее связывали, прежде всего, с обучением, однако уже первые обобщения и концептуальное осмысление данной идеи выдвинули как равноправную мысль о необходимости развития личности в процессе непрерывного образования. По мере утверждения субъектности человека в его социализации и профессионализации, по мере возрастания индивидуальности в выборе средств самореализации усиливалась и целеопределяющая роль личности в построении жизненной образовательной стратегии.

На основе анализа социальной роли непрерывного образования в жизни человека отечественные исследователи определяют образование как фактор социального развития, как условие производственной деятельности, условие обогащения духовной жизни человека, развития самосознания и умственного развития, а также как фактор, способствующий общению через развитие речи, расширение круга общения. (Гершунский Б.С., 2007)

Развитие системы непрерывного образования направлено на поддержку компетентностного развития личности, на реализацию концепции развивающего обучения. Концепция непрерывного образования основана на принципах непрерывности, гибкости, быстрой динамике, связанной со сменой потребностей на рынке труда, на реализации концепта образования «не на всю жизнь, а через всю жизнь». Современный человек должен не только обладать неким объемом знаний, но и уметь учиться: искать и находить необходимую информацию, чтобы решить те или иные проблемы, использовать разнообразные источники информации для решения этих проблем, постоянно приобретать дополнительные знания.

Непрерывное образование предполагает многоуровневость образовательных программ, которая позволяет учесть в построении образовательной траектории такие существенные характеристики, как встроенность, замещение, дополнение, адаптировать программу к начальному уровню обучающихся.

Инновационность программ непрерывного образования проявляется в опережающем характере обучения, в адекватности потребностям рынка, широком использовании дистанционных образовательных технологий. Содержание и технологии непрерывного образования направлены на подготовку инновационно-ориентированной личности.

В проекте доклада «О развитии образования в Российской Федерации», представленного 23 марта 2006 г. Государственным советом Российской Федерации, непрерывность образования определена как основа жизненного успеха личности, благосостояния нации и конкурентоспособности страны. В условиях динамичных изменений современной жизни и стремительного обновления знаний создание гибкой и динамичной системы всеобщего непрерывного образования – императив роста человеческого капитала, инновационного развития и конкурентоспособности любой страны.

В современных условиях корпоративное образование стало неотъемлемой частью концепции непрерывного образования. Чтобы двигаться к достижению стратегической цели необходимо понимать: какой следующий шаг развития организации, службы, отдела, менеджера, сотрудника. И соответственно уметь адекватно оценить на каком этапе развития находится компания, руководители, сотрудники. Концепция – это своеобразная идеология обучения, уникальная для данной компании и создающая конкурентное преимущество организации.

Задача разработки концепции: Выявить то, благодаря чему компания может достичь своей стратегической цели.

Принципы концепции отвечают на вопрос: Как достичь стратегической цели?

* Какие возникают требования к персоналу, для того чтобы обеспечить развитие компании?
* Какие возникают проблемы при развитии, и каким образом можно оптимизировать развитие сети и возникновение будущих проблем?

Концепция определяет границы и объем работы отдела обучения. С позиции обучения и развития компании, с позиции минимизации затрат и увеличение результативности ответом на выше перечисленные вопросы является создание самообучающейся компании.

Составляющие Самообучающейся компании:

* Постоянное развитие, обучение;
* Непрерывность развития сотрудников, нацеленность на развитие;
* Превалирует обучение в процессе работы, на рабочем месте;
* Проактивная жизненная позиция сотрудников (чем больше сотрудники самомотивированны на обучение и развитие, тем больше эффект от обучения), проактивность в свою очередь формирует лидеров;
* Постоянная передача знаний между носителями опыта и конкурентных преимуществ компании;
* Инновационность в процессе увеличение качества продукции и качества обслуживания.

Понятно, что развитие организации невозможно без развития сотрудника, но не всякого сотрудника. Развитие компании возможно только при развитии менеджера, т.е. управленческого звена компании. Замечено, что какой стиль управления сотрудниками выбирает менеджер, то такой же стиль выбирает сотрудник при взаимодействии с покупателем (клиентом). Таким образом, обучая руководителей, мы заодно и обучаем сотрудников и влияем на результат работы сотрудника с покупателем.

Поэтому предметом корпоративного обучения является менеджер, развитие руководителя.

К примеру, проблема, которая возникает у каждой организации в период роста: нарастание дезорганизации и снижение управляемости. Эту проблему менеджер замечает, когда она уже мешает на столько, что ее игнорировать невозможно соответственно и решить сложно. И приходиться решать эти вопросы «задним» числом, при этом завтра возникают новые проблемы, которые вчера менеджер не увидел или проигнорировал. Так снежным комом и нарастает путаница и дезорганизация, в которой захлебывается рост и развитие компании!

Отсюда возникает следующее требование к обучению: оно должно идти на опережение, обучать необходимо тому, что будет актуально завтра! опережающее развитие!

К примеру, мы обучаем менеджера тому, что необходимо сегодня (что мы думаем необходимо сегодня) и он начнет эти новые навыки использовать только «после завтра» (в силу естественных процессов обучения), а после завтра нужны будут уже другие навыки. Так, что менеджер будет всегда иметь не актуальные навыки, навыки морально устаревшие, несоответствующие этапу развития компании.

Поэтому обучение должно быть непрерывным также как развитие компании и иметь опережающий, проактивный эффект. Мы должны не реагировать на ситуацию, а создавать ситуацию на рынке.

Для полноты картины еще пример: если мы хотим изменить поведение менеджера, развить его навыки, то эти новые навыки у него начнут проявляться в лучшем случае через 3-4 недели. Изменение способностей через полгода. Изменение ценностей, убеждений (формирование лояльности к компании происходит через работу с ценностями менеджера) через 3 года. Изменение самоидентичности через 5 лет.

Вытекающее из выше перечисленного требование к менеджеру: это понимать этапы развития компании, руководителя и уметь синхронно с компанией развиваться. Уметь держать два фокуса внимания.

1 направление развития: следующий шаг, этап развития компании - Какие необходимы менеджеры в этом шаге?

2 направление развития: следующий шаг развития менеджера - Как управленец, куда ему необходимо развиваться далее?

При пересечении этих двух направлении и образуется акцент обучения и развития компании. И он динамичен, т.е. постоянно меняется.

На уровне организации средством развития менеджера (не формой обучения) является карьерный рост! Акцент делается на управленческом звене: топ – менеджер, начальник структурного подразделения.

При росте компании необходимы профессиональные и лояльные сотрудники, руководители. Они уже есть внутри компании и «восполнение» этого ресурса можно достичь при «запуске» карьерного роста сотрудников. Компания требуются новые руководители, и она их создает внутри компании (т.к. предметом корпоративного обучения является менеджер), а те в свою очередь создают через школу наставничества, коучинга новых профессионалов на свои предыдущие места, чем создается самовосполнение профессионалов. К тому же это запускает у менеджеров нацеленность на последующее развитие (если я сейчас создаю на свое место профессионала, то в чем будет заключаться мои следующий шаг развития). Что в свою очередь еще и обеспечит непрерывность процесса развития. Этот аспект схож с системой развития у Чингизхана и схож с системой подготовки в ордене иезуитов (Иванов М., 2007).

Куда карьерно развиваться руководителю зависит от этапа жизни компании. Возможно, конечной формой карьерного развитие топ-менеджера является образование холдинга, далее управляющей компанией холдинга.

Итак, на сегодняшний момент средством достижения цели компании является (с позиции обучения и развития) развитие признаков самообучающийся организации или становление самообучающейся организацией.

Предметом корпоративного обучения является развитие менеджера (управленческих компетенций).

Принципы обучения:

1. Развитие компании через развитие менеджера.
2. Развитие менеджера сквозь призму следующего этапа развития компании и развития, необходимых на данном шаге управленческих компетенций.
3. Развитие менеджера на организационном уровне происходит через проблематизацию и «самовосполняющийся» карьерный рост. А задача отдела обучения в данном случае выявление проблемного поля внутри компании мешающего реализации стратегической цели компании и противоречащего миссий Компании, внесение предложении по разрешению возникающих противоречии, формирование представлений о следующем шаге развития Компании и необходимых условиях для его реализации. Поиск ответов на вопрос: Какими должны быть руководители на каждом этапе развития компании и как переходить от одного типа руководства к другому?
4. Опережающее развитие. Обучать тому, что будет актуально завтра. Менеджеру перейти от реактивной позиции к проактивной. Перестроится от простого реагирования на формирование необходимого преимущества. Это позволит выиграть конкурентную борьбу и опережать конкурентов.
5. Непрерывное обучение, которое способно синхронизировать постоянное развитие компании и развитие сотрудников.
6. Самообучение и нацеленность на развитие. Создание различных траекторий карьерного роста для того, чтобы профессиональные и лояльные сотрудники оставались и росли в компании, обеспечивая ее рост и развитие.
7. Самовосполнение: сотрудники и менеджеры готовят кадровый резерв (методом наставничества и коучинга) на свои места и когда они переходят на новое место, то все уровни поднимаются на одну должность. Т.е. руководитель переходит на новую должность, тот, кого он готовил, переходит на его должность, а тот, кого готовил подчиненный, переходит на позицию подчиненного и так до самого низа иерархий.

Для сотрудников принцип развития управленческих компетенции реализуется в принципе: Управление деятельностью и управление сотрудниками.

Задача отдела обучения научить сотрудников управлять своей деятельностью как это является один из аспектов управленческой компетенции, а далее при переходе в позицию менеджера обучать управлению сотрудниками. К примеру, просто сотрудник не умеет управлять своей деятельностью, она им управляет, а вот наставник уже управляет своей деятельностью (Иванов М., 2007).

Примером корпоративного непрерывного обучения может служить компания Deloitte. «Делойт» предоставляет услуги в области аудита, налогообложения, управленческого и финансового консультирования государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях промышленности. «Делойт» - международная сеть компаний, которые используют свои обширные отраслевые знания и многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности в 140 странах мира. 165 000 специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения совершенства в предоставлении профессиональных услуг своим клиентам. Сотрудники «Делойта» объединены особой культурой сотрудничества, которая в сочетании с преимуществами культурного разнообразия направлена на развитие высоких моральных качеств и командного духа и повышает ценность наших услуг для клиентов и рынков. Большое внимание «Делойт» уделяет постоянному обучению своих сотрудников, получению ими опыта практической работы и предоставлению возможностей карьерного роста. Специалисты «Делойта» способствуют укреплению корпоративной ответственности, повышению общественного доверия к компаниям объединения и созданию благоприятной атмосферы в обществе.

Первый шаг к успеху

«Делойт» - одна из ведущих международных компаний, предоставляющих профессиональные услуги в области аудита, налогообложения, консалтинга и корпоративных финансов. Рост бизнеса компании в России и СНГ составляет более 50% в год на протяжении последних шести лет, благодаря чему сотрудники компании имеют возможность построить блестящую карьеру.

Компания «Делойт» была основана более 150 лет назад в Англии и сейчас успешно работает по всему миру. «Делойт» одной из первых крупных аудиторских и консалтинговых компаний пришла на рынок СНГ. Сегодня более 3000 высококвалифицированных специалистов работают в наших офисах в России и странах СНГ.

В настоящее время компания «Делойт» предлагает выпускникам и студентам высших учебных заведений:

• Динамичную карьеру

• Работу в команде высококвалифицированных специалистов

• Корпоративную культуру, в основе которой – быстрое принятие решений и возможность выразить и реализовать свои идеи

• Профессиональное обучение

• Возможность получить опыт работы с компаниями мирового масштаба

Ежегодно компания «Делойт» проводит набор специалистов на начальные позиции в следующие отделы компании: департамент аудита (ассистент аудитора / стажер), департамент налогообложения и права (налоговый консультант / стажер), департамент налогообложения и права, юридическая группа (юрист/ консультант), департамент корпоративных финансов (бизнес-аналитик /стажер), департамент консалтинга, группа стратегии и операционной деятельности (бизнес-аналитик / стажер), департамент консалтинга, группа по внедрению (бизнес-аналитик / стажер).

Завоевав репутацию лучшего работодателя за реализацию инновационных программ в области развития кадровых ресурсов, «Делойт» прилагает все усилия, чтобы способствовать успеху своих клиентов и сотрудников.

Опираясь на вышеизложенные положения можно сделать следующие выводы:

1. Непрерывное образование (через всю жизнь, пожизненное) является объективным феноменом, которое позволяет гражданину эффективно решать профессиональные, социально-личностные и др. проблемы в современном и будущем обществе.

2. Непрерывное образование может быть реализовано в специфической системе непрерывного образования, которая представляет собой образовательное многокоординатное пространство. Субъект образования в идеале может находиться в ней, будучи в различном возрастных стадиях (перинатальное, детство, юность, взрослость, старость), используя при этом разнообразные формы и технологии образования.

3. Облик системы непрерывного образования видится, как эволюционная реконструкция (приспособление) существующей системы образования сообразно предложенным выше принципам.

4. Инструментом (средством) образовательной навигации в проектируемой системе непрерывного образования (пространстве непрерывного образования) может быть корпоративное образование, которое своей целью ставит не только образование и развитие сотрудников, но и развитие, и процветание компании.

# Список литературы

1. Абрамов Р.Н. Социология образования. Хрестоматия. М.: Высшая школа экономики, 2007. - С.407-419
2. Волков А., Ливанов Д., Фурсенко А. Высшее образование: повестка 2008-2016. //Эксперт . - 2007. - №4. - С. 45-52.
3. Гершунский Б.С. Перспективные проблемы развития системы непрерывного образования. Москва: НИИ ВО РАН, 1987. - 146 с.
4. Иванов М. Концепции непрерывного копроративного обучения и развития персонала. //Социологический журнал. - 2007. - №2. - С. 32-43.
5. Шпаковская Л. Политика высшего образования в Европе и России. Спб: Норма, 2007. - 204 с.