

Коноваленко О.М.

Konovalenko O.M.

МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА И ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

MODEL OF INTERACTION OF CORPORATE UNIVERSITY AND TECHNICAL UNIVERSITY THE CONTEXT OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL RESERVE

OMKon@yandex.ru

ФГАОУ ВПО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»

г. Каменск-Уральский



В статье рассматриваются практико-ориентированные технологии подготовки студентов в дидактической системе «корпоративный университет – технический вуз».

In the article the practice-focused technologists of preparation of students in didactic system «corporate university – technical university» are considered.

«Корпоративный университет» является устоявшимся понятием в педагогической практике и обширно исследован в педагогической науке в России и за рубежом. Первый корпоративный университет возник в 1961 году в компании McDonalds и назывался «Hamburger University». Теоретическим аспектам организации корпоративных университетов и их места в системе профессионального образования в последнее время посвящено большое количество работ российских педагогов (Анохина В.В. [1], Кербель Б.М. [2], Кирабаев Н.С. [3], Лиферов А.П. [4], Попова И.Г., Тлостанова М.В., Федосов Н.И.) и зарубежных исследователей (Paton R., Peters G., Storey J., Taylor S. [5], Wheeler K. [6]).

В последние годы интерес к корпоративному образованию в РФ резко возрастает, что связано с переориентацией ценностей предприятий в сторону большего внимания к их интеллектуальному капиталу и широким внедрением в образовательный процесс корпоративных университетов образовательных моделей на основе компетенций. К корпоративному образованию стали проявлять заметный интерес и высшие профессиональные учебные заведения, в том числе и технические, так как сегодня именно корпорации, в конечном счете, определяют профессиональные и личностно-ориентированные требования к компетенциям выпускников вузов. А необходимость перехода системы высшего профессионального образования на двухуровневую систему обучения на основе компетентностного подхода заставляет более пристально изучать то, что уже сегодня практически реализуется в корпоративных университетах и экстраполировать лучшие технологии и практику высшей школы.

Рассматривая дидактическую систему корпоративный университет-технический вуз», выявим дефиниции понятия «корпоративный университет» относительно системы понятий «технический вуз» как устоявшегося понятия дифференцированно от понятия «бизнес-образование», под которым понимается получение MBA, DBA. Различные программы бизнес-образования расширяют кругозор, но после прохождения профессиональной подготовки, итоговой аттестации возникает проблема применения полученных знаний в реальной корпоративной среде. Кроме этого, скорость появления новых технологий и обмена информацией возрастает с каждым днем и такое бизнес-образование быстро устаревает. Бизнес тренинги в форме кратковременного обучения, призванного в сжатые сроки внедрить в компании новую бизнес-технологию также не решают вопрос адаптации технологи к корпоративной среде. Так как в данном вопросе есть два противоречия: во-первых, будущий профессионал или

сотрудник, освоивших новейшую технологию на бизнес-тренинге, далеко не всегда способна применить ее на практике, во-вторых, внешняя и внутренняя среда меняется и требует компании и соответственно от ее персонала постоянной адаптации.

Исследуя практику корпоративного образования, необходимо отметить, что его содержание определяется с позиций стратегического развития предприятия, с одной стороны в рамках обеспечения и формирования кадрового резерва, с другой – в контексте развития персонала предприятия, а с третьей – как технология немонетарной мотивации персонала и повышения его лояльности, так как развитие рыночных отношений приводит к существенным изменениям во всех сферах деятельности современной компании, в частности, изменяются и принципы работы с персоналом.

Особенно высокую значимость имеет данный вопрос для промышленно-технологическим предприятий, располагающих мощным и квалифицированным кадровым потенциалом и в этой сфере деятельности происходит переход от того, что раньше называли термином «работа с кадрами», к управлению человеческими ресурсами и их развитию, в том числе посредством формирования системы корпоративного обучения.

Корпоративное образование позволяет сократить процесс адаптации выпускников к уникальным условиям работы предприятия, кроме того, корпоративное образование задает инновационную доминанту, обеспечивает связь академической практики и бизнес-практики. Фактически это образовательные центры, которые функционируют внутри крупных компаний, но часть образовательных функций этого центра может быть отдана вузу, это и что позволяет нам определить этот процесс как «синхронизация в системе корпоративный университет-технический вуз».

При этом, становится актуальным начать внедрять дидактическую систему не только в процессе прохождения практик и стажировок на предприятии студентов технических вузов, но и поддерживать преемственность и взаимодействие в процессе синхронизации многоуровневого содержания профессиональной подготовки средствами информационно-коммуникационных технологий в условиях единой информационной среды системы «корпоративный университет-технический вуз». Данная технология нашла отражение в авторской модели взаимодействия корпоративного университета и технического вуза (Рис 1.). Рассмотрим ее компоненты последовательно.



Рис. 1. Модель взаимодействия корпоративного университета и технического вуза

Синхронизация многоуровневого содержания профессиональной подготовки осуществляется посредством включения кейсов и ситуаций реальной профессиональной деятельности в преподаваемые дисциплины адекватно уровням развития профессиональной компетентности. Это требует адекватной подготовки профессорско-преподавательского состава в корпоративном университете в режиме повышения квалификации. Такая подготовка осуществляется по двум направлениям: во-первых, преподаватель должен владеть навыками работы в единой информационной среде дидактической системы «корпоративный университет – технический вуз», во-вторых, необходимо осуществить отбор практико-ориентированного содержания, позволяющего в дальнейшем студентам более эффективно адаптироваться к профессиональной среде металлургического предприятия.

Единая информационная среда системы «корпоративный университет – технический вуз» проектируется с учетом индивидуальной профессиональной траектории обучающегося с позиций обеспечения вариативного обучения.

Индивидуальная профессиональная траектория обучающегося с позиций обеспечения вариативного обучения разрабатывается

педагогическим коллективом технического университета в процессе обучения в техническом вузе и корректируется педагогами корпоративного университета и специалистами по управлению персоналом металлургического предприятия в процессе прохождения студентом практики и стажировки.

В дидактической системе «технический вуз – корпоративный университет» содержание процесса профессиональной подготовки студентов в техническом вузе должно соответствовать и быть синхронизировано с содержанием процесса адаптационного и развивающего обучения специалиста на предприятии в корпоративном университете: т.е. в рамках единой методологии и этапы усвоения профессионально-значимых концепций должны совпадать.

Фактором эффективного использования информационно-коммуникационных технологий при усвоении знаний является дидактический принцип практико-ориентированной направленности профессиональной подготовки в дидактической системе «технический вуз – корпоративный университет».

Такой подход позволяет обеспечить преемственность содержания с одной стороны и реализовать социальный заказ системы высшего технического образования со стороны работодателя.

На наш взгляд, оптимальная схема корпоративного обучения отражает то, что с позиций Макса Вэбера (Weber, 1947) [7], можно назвать «идеальным типом» стратегии подготовки персонала, основанной на использовании корпоративного университета в контексте обеспечения преемственности подготовки в системе технический вуз-предприятие. Хотя данная схема предлагается в качестве описательного и аналитического инструмента, а не как модель для непосредственного принятия решений, в ней выделяются четыре основных процесса, соответствующих ключевым функциям, присущим идеальному типу корпоративного университета (повышение квалификации профессорско-преподавательского состава технического вуза в корпоративном университете (кейсы, работа в единой информационной системе), формирование кадрового резерва металлургического предприятия, формирование альянсов технического вуза и корпоративного университета и синхронизация многоуровневого содержания профессиональной подготовки).

Успех корпоративных университетов в будущем может зависеть от их способности контролировать и полностью использовать сложное технологически синхронизированное взаимодействие организационных систем обучения (корпоративного университета и технического вуза) и в меньшей степени — от способности осуществлять обучающие и образовательные программы. Вопросы формирования альянсов технического вуза и корпоративных университетов лежат в проблемном поле повышения компетентностной направленности подготовки специалистов. Разрешение их опирается на взаимодействие технического вуза и металлургического

предприятия в дидактической системе «корпоративный университет – технический вуз» на основе сочетания классической подготовки технического университета и практико-ориентированной корпоративной подготовки кадров промышленного предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анохина В.В. Корпоративный университет в современном дополнительном образовании взрослых. // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2008. Т. 5. № 5. С. 9-11.
2. Кербель Б.М., Попова И.Г., Федосов Н.И. Корпоративные университеты в системе профессионального образования. Открытое образование. 2005. № 3. С.50-56.
3. Кирабаев Н.С., Тлостанова М.В. Кризис корпоративного университета и возможные пути выхода из него // Социология образования. 2009. № 10. С. 35-48.
4. Лиферов А.П. Образование в стратегиях транснациональных корпораций// Педагогика. 2005. № 2. С. 24-36.
5. Paton R., Peters G., Storey J., Taylor S. Handbook of Corporate University Development: Managing Strategic Learning Initiatives in Public and Private Domains (Hardcover). -Gower, 2005. -306 p.
6. Wheeler K. Corporate Universities:<http://www.glrresources.com>.
7. Max Weber, The Theory of Social and Economic Organization, translated by A M Henderson and Talcott Parsons, 1947, The Free Press and the Falcon's Bring Press