

1. Ларри Стаут. Управление Персоналом. Лучшие технологии кадровой работы. М:изд. Добрая книга, 2006.
2. Сендж П. Пятая Дисциплина. Теория и практика обучающейся организации. Изд. NY, 1990.

*Караман Е. В., г. Екатеринбург*

## **КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

С начала 90-х годов система профессионального образования России коммерциализируется, получение доходов от оказания платных образовательных услуг становится необходимым условием функционирования учебных заведений. Бюджетное финансирование до сих пор обеспечивает лишь минимальную оплату труда преподавателей и основные эксплуатационные расходы. Развитие учебно-технологической базы, привлечение лучших специалистов, проведение научных исследований возможны только при устойчивых внебюджетных источниках финансирования.

Формируется рынок профессионального образования, причем наряду с государственными и муниципальными учреждениями образования в формировании этого рынка принимают активное участие негосударственные структуры. Спрос на экономическое, юридическое, управленческое образование удовлетворяется как в рамках основных образовательных программ, так и через разнообразные программы повышения квалификации и другие образовательные услуги. Такие услуги, в значительной степени ориентированные на предпринимателей, получили большое распространение благодаря двум обстоятельствам. Это, во-первых, значительное число потребителей в связи с развитием рыночных отношений в стране и появлением огромного числа бизнес-структур. Во-вторых, требуются относительно небольшие затраты на организацию бизнес-образования, оперативно покрываемые за счет клиентской платы. Отметим, что до сих пор рынок образования в основном ориентирован на индивидуального потребителя.

Государственное профессиональное образование воспринимается населением двояко, с одной стороны как общественный атрибут вторичной социализации (решение социальной проблемы – «куда мы без образования»), обязательный, но все же желательный, или же, как показатель профессионального статуса («у коммерсанта должен быть диплом коммерсанта», или решение социальной проблемы «директор фирмы и не кандидат наук»). Соответствующим образом население формирует потребность в государственном профессиональном образовании как статусную.

Таким образом, на сегодняшний день реализуются одновременно две функции профессионального образования: накопление и передача комплекса знаний, умений, навыков в профессиональной сфере, а также повышение социального статуса.

Учебные заведения, традиционно готовившие кадры промышленности, и новые негосударственные структуры, пока не способны предложить новые («рыночные») образовательные услуги в технических областях. Качественные образовательные услуги в области техники и технологий требуют доро-

гостящей учебно-технологической базы. Впрочем, и со стороны индивидуальных потребителей не наблюдается массового спроса на подобные услуги.

Российские экономика и производство развиваются со скоростью, несопоставимой со скоростью изменений в системе образования. Профессиональные знания быстро устаревают, а система образования оказывается неспособной ответить на этот вызов. Как отмечает вице-премьер российского правительства Д.Медведев, «в результате по многим видам производства возникла критическая ситуация» [2].

В вопросах подготовки кадров для промышленных предприятий система государственного профессионального образования оказывается дисфункциональной, и не способна удовлетворить спрос на подготовку, переподготовку и повышение квалификации инженерных работников. Как следствие, российские предприятия находятся сегодня в условиях кадрового голода и необходимости формирования кадрового потенциала в максимально короткие сроки, то есть также формируют новую социальную потребность в сфере профессионального образования.

Противоречивый характер развития профессионального образования в современной России обуславливает социальную и экономическую потребность в возникновении альтернативного механизма его осуществления. Таким механизмом является корпоративное образование, выступающее в качестве неотложной социальной меры.

Во многих случаях предприятиям оказывается и проще, и дешевле обучать персонал непосредственно на производстве. Так, государственные профессиональные училища обычно готовят рабочих по 5-10 профессиям, курс подготовки составляет 3 года. Крупные предприятия имеют возможность готовить рабочих для своих нужд по десяткам, а то и сотням направлений профессиональной подготовки, причем без отрыва от работы и в сжатые сроки. На основе известной модели базового предприятия и практики внутрифирменной подготовки формируются системы корпоративного образования.

В современной отечественной науке понятие корпоративного образования пока не находит места, вместе с тем, словосочетание «корпоративное образование» все чаще используется в современной российской социально-образовательной среде. Под корпоративным образованием чаще всего понимается подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников, осуществляемые различными компаниями самостоятельно, исходя из собственных потребностей и возможностей, и в партнерстве с учебными заведениями. Целевой аудиторией в данном случае являются корпорации, крупные компании, нуждающиеся в массовом обучении собственного персонала. Именно крупные компании на сегодняшний день в состоянии содержать и развивать новые образовательные структуры, ориентировать их на решение определенных производственных и экономических задач, что является необходимым условием кадровой безопасности компаний. Кроме того, территориально распределенные корпорации рассматривают корпоративное образование как инструмент унификации своей профессионально-квалификационной структуры и распространения корпоративных норм.

Государственному профессиональному образованию корпоративное образование противопоставляет:

- ориентации на удовлетворение образовательных потребностей личности
- ориентацию на кадровые потребности предприятий;
- государственным образовательным стандартам – профессиональные и корпоративные стандарты;
- устаревающему учебному оборудованию – передовое производственное оборудование;
- типовым образовательным программам – гибкие учебные модули;
- поточной и групповой организации обучения – целевые и проектные группы, индивидуальное обучение;
- занятиям в аудиториях – обучение в цехах и лабораториях;
- профессорско-преподавательскому составу – опытных управленцев, инженеров, наставников;
- дисциплинарному подходу – компетентностный;
- итоговой аттестации с оценкой дисциплинарного знания – оценку профессионализма.

В российской практике содержательная ценность стандартного профессионального образования предприятиями ставится под сомнение, работодатель определяет высшее или среднее профессиональное образование как минимальный социальный стандарт общей образованности и порядочности потенциального претендента на работу. Альтернативная система корпоративного образования рассматривает средне-специальное и высшее образование молодежи как первооснову, общий образовательный минимум. Цель корпоративного образования: за короткий срок дообучить молодого работника – выпускника вуза или ссуза до уровня квалифицированного специалиста, используя максимум практических наработок, а затем обеспечить постоянную актуализацию профессиональных компетенций специалиста в соответствии с меняющимися задачами производства.

Реализуя известную модель базового предприятия, корпорация вынуждена активно формировать систему профессионального образования на собственной базе, с ограниченным привлечением ресурсов вузов и ссузов: обеспечивать материально-технические условия образовательного процесса, разрабатывать корпоративные образовательные стандарты и собственные программы обучения, лицензировать образовательную деятельность, финансировать целевое обучение студентов-контрактников.

В будущем, при сохранении дисфункции профессионального образования, корпоративное образование может составить принципиальную, организационную, технологическую основу национальной системы профессионального образования.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Бородина Н.В., Мирошин Д.Г. Система внутрифирменной подготовки рабочих кадров // Образование и наука. - 2006. - №2. С. 63-73.
2. Владимиров Д. Олигархов позвали в школу // Российская газета. - 2006 г. – 15 апр. – С.1.

3. Караман Е.В. Корпоративный ресурс развития профессионального образования // Непрерывное образование: региональный аспект, взаимодействие с работодателями : материалы науч.-практ. конф., Екатеринбург, 20-23 нояб. 2006 г. - 191 с. ISBN 5-8019-0127-2.
4. Крохина Н.В. Потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации населения Свердловской области: Аналитический доклад. –М.: Альфа-М, 2005. – 72 с.
5. Николаев О.В. Кадровый потенциал наукоемких производств: пути выхода из кризиса. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2005. – 230 с.

*Костина С.Н., Новикова О.Н., г. Екатеринбург*

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

В течение достаточно продолжительного периода в РФ проводятся масштабные реформы всей системы образования, итогом которых должна стать интеграция в европейскую образовательную систему согласно принципам Болонского процесса. Эти реформы затронули и сферу начального и среднего профессионального образования. Необходимость изменений в этой сфере диктуется и запросами российской экономики, например, такими явлениями в сфере труда как сохраняющийся острый дефицит и низкая квалификация рабочих кадров на рынке труда (доля рабочих высшей квалификации составляет 15%, т.е. вдвое ниже, чем была раньше, и втрое, чем имеют развитые страны; 80% вакансий в экономике приходится на рабочие должности), экономическая неэффективность системы НПО и СПО (трудоустраиваются по специальности не более половины выпускников). В настоящее время наблюдается несоответствие деятельности системы НПО, СПО социально-экономическим потребностям российских регионов, перечень специальностей и количество обучающихся по ним не соответствуют запросам рынка труда; работодатели не удовлетворены существующим уровнем подготовки специалистов НПО, СПО.

В чем причины сложившейся ситуации? Во-первых, при определении перечня специальностей и количества учащихся учреждения НПО, СПО ориентируются не на потребности экономики, а на свои возможности по привлечению учащихся и выполнению образовательной услуги. Это привлекательные для подростков специальности, кадровый состав образовательного учреждения, состояние материально-технической базы, имеющиеся связи с соседними предприятиями и организациями, наличное состояние рынка труда в муниципалитете. Фактически каждое учреждение самостоятельно формирует заказ на свою деятельность у подростков, ближайших работодателей и, в итоге, у органов управления образованием региона.

Большинство учреждений НПО, СПО в качестве приоритетной задачи своей деятельности традиционно рассматривают функцию социальной адаптации учащихся, т.е. создание условий для получения среднего образования и специальности малообеспеченным, социально незащищенным и слабо адаптированным к рыночной экономике слоям населения. В основном в системе НПО, СПО обучаются социально неадаптированные подростки, которые не могут или не хотят обучаться в старшей школе, не могут оплатить свое обучение даже в системе НПО и СПО, имеют неадекватные представ-