

## ПСИХОЛОГИЯ

*Шавырина Александра Евгеньевна*

соискатель

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный  
технический университет им. Г.И. Носова»  
г. Магнитогорск, Челябинская область

### СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Аннотация:* в данной статье автором рассматривается феномен корпоративного образования, раскрываются его особенности и формы. Определяется понятие «формирования готовности к управлению конфликтом сотрудников организации в процессе корпоративного образования».

*Ключевые слова:* корпоративное образование, управление конфликтами, процесс корпоративного образования.

Характеризуя феномен корпоративного образования, современные исследователи все чаще связывают его содержание с формированием готовности сотрудников организации к управлению конфликтом [8].

Предварим рассмотрение понятия «корпоративное образование» уточнением термина «корпорация». В словаре [7] корпорация от лат. Corporatio – объединение, союз, общество. Однако в современный период – это понятие приобретает несколько иное содержательное наполнение, поскольку в нем отражена еще и система технологических процессов и групп людей, производящих некую работу. Так, например, М. Хаммер [12] считает, что «корпорация – человеческое сообщество, которое создает особую разновидность культуры – корпоративную культуру».

Рассматриваемая позиция не отражает всей полноты содержания термина «корпорация», поскольку в современном мире корпорация – это не просто объединение людей в каких-то правовых формах [5], а это некое экономическое объединение, которое имеет общую цель, и, как правило, единую систему управления. В Большом юридическом энциклопедическом словаре [9] понятие «корпорация» определяется как «совокупность лиц, объединившихся для достижения общих целей, осуществления совместной деятельности и образующих самостоятельный субъект права».

Безусловно, в корпорации имеется четкая взаимосвязь общих задач управления с различными процессами и ресурсами: административными, экономическими, HR-ресурсами, финансовыми, производственными, образовательными, системой безопасности, ресурсами по взаимодействию с внешней средой и др. Таким образом, корпорация – это экономическое объединение, образующее самостоятельный субъект права, направленное на достижение общих целей, осуществление совместной деятельности и имеющее единую систему управления.

Далее перейдем к рассмотрению понятия «корпоративное образование». В общем виде корпоративное образование рассматривается как система обучения персонала корпорации: от рядового работника до топ-менеджера, позволяющая обеспечить эффективную подготовку персонала в соответствии с целями и миссией корпорации.

Рассматривая корпоративное образование, В.В. Кузнецов [2] считает, что это специальное образование, которое формирует знания, навыки, умения, необходимые работнику определенной области труда. По мнению автора, оно играет большую роль в развитии, как самого работника предприятия, так и компании в целом.

А.С. Минзов [5], анализируя данное явление на российском рынке образовательных услуг приводит такое определение: «корпоративное образование – это система накопления и трансляции (передачи) различного рода знаний: экономических, технологических, производственных, организационных, знаний в области корпоративной культуры, профессионально-этических, управленческих

и других для эффективного достижения целей корпорации». Далее исследователь, опираясь на понятие «человеческий капитал» [1], считает, что основным содержанием корпоративного образования является развитие человеческого капитала организации, связанное с совершенствованием его знаний, умений, навыков и формированием системы мотивов.

Анализируя данное понятие и рассматривая сущность явления «корпоративное образование», отметим, что исследователи [10, 11 и др.] считают, что корпоративное образование – это составная часть бизнеса, а значит, оно всегда направлено на получение реального прямого и/или косвенного экономического эффекта.

Ключевым требованием, предъявляемым к корпоративному образованию, является его рентабельность, соответственно использование легко тиражируемых образовательных технологий, с минимальным отрывом сотрудников от производственных обязанностей и минимизацией затрат на реализуемые образовательные программы.

Конечно, в отличие от фундаментального профессионального образования, готовящего выпускников, ориентированных на работу в любой корпорации, корпоративное образование всегда более активная динамическая система, которая очень быстро и четко реагирует на любое инновационное изменение в производстве и производственных отношениях, а также на возникающие образовательные потребности и запросы компании.

Мы соглашались с позицией В.В. Кузнецова [2], который считает, что основными формами корпоративного образования являются: первичное обучение, профессиональная переподготовка и повышение квалификации.

Ключевым понятием нашего исследования является: формирование готовности к управлению конфликтом у сотрудников организации в процессе корпоративного образования. На основе представленного анализа терминов, входящих в понятийное поле проблемы исследования, мы полагаем, что формирование готовности к управлению конфликтом сотрудников организации в процессе

корпоративного образования является систематизированным накоплением позитивных количественных и качественных изменений, включающих знания, умения, качества личности, обеспечивающие конструктивное взаимодействие сотрудников организации и приобретаемых в системе обучения персонала корпорации.

Далее обратимся к исследованиям, выполненным в рамках рассматриваемой нами проблемы, для того, чтобы представить характеристику процесса формирования готовности к управлению конфликтом сотрудников организации в процессе корпоративного образования.

Отметим, что современной наукой накоплен большой опыт в проведении исследований [3, 4, 6, 8 и др.], касающихся аспектов: готовности к управлению конфликтом; формирования управленческого состава организации; особенностей организации корпоративного образования и т.п. Но, как самостоятельная, заявленная нами проблема пока не решалась. Поэтому, принимая во внимание сложившиеся предпосылки к изучению проблемы, необходимость и актуальность ее рассмотрения, слабую ее разработанность, нам предстоит выбрать теоретико-методологические основания, представить авторскую систему формирования готовности к управлению конфликтом сотрудников организации в процессе корпоративного образования и выявить организационно-педагогические условия ее эффективного функционирования. Кроме этого, существенное значение имеет проблема определения критериев эффективности изучаемого явления, а также характеристика уровней сформированности готовности к управлению конфликтом сотрудников организации в процессе корпоративного образования.

В качестве дальнейшего перспективного направления исследования проблемы выступает рассмотрение структурных компонентов готовности сотрудников организации к управлению конфликтом, которыми являются: мотивационно-целевой, программно-содержательный, организационно-методический и диагностико-результативный.

### *Список литературы*

1. Дорошенко Ю.А. Живые вложения. Человеческий капитал как приоритетный объект инвестиций / Ю.А. Дорошенко, О.В. Лебедев // Креативная экономика. – №5. – М.: Изд-во АНХ при Правительстве РФ, 2007. – С. 10–15.
2. Кузнецов В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Кузнецов. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 227 с.
3. Кузьминов В.И. Проектирование процессной модели развития информационно-компьютерной готовности иностранных студентов к обучению в российских вузах: дис. канд. пед. наук : 13.00.08 / Калининград, 2007. – 120 с.
4. Лесовик И.В. Педагогическая поддержка старшеклассников в процессе формирования готовности к профессиональному самоопределению: дис. канд. пед. наук : 13.00.01 / Ирина Васильевна Лесовик. – Воронеж, 2007. – 228 с.
5. Минзов А.С. Модели PR и тенденции их развития в условиях информационного общества / А.С. Минзов // Системный анализ в науке и образовании: электронный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sanse.ru/ejournal/search/>
6. Михайлов О.В. Готовность к деятельности как акмеологический феномен: содержание и пути развития: дис. канд. психол. наук: 19.00.13 / Олег Владимирович Михайлов. – Москва, 2007. – 166 с.
7. Образовательная платформа Prezi.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.prezi.com](http://www.prezi.com)
8. Ситка И.В. Формирование у будущих учителей готовности к действиям в чрезвычайных ситуациях на основе ситуационного моделирования: дис. канд. пед. наук : 13.00.08 / Игорь Васильевич Ситка. – Чебоксары 2011. – 184 с.
9. Толковый словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tolkslovar.ru/ie2339.html> 170
10. Donaldson, T., Preston, L.E. The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications // Academy of Management Review. – 1995. – № 20. – P. 65–91.

11. Freeman, R. Edward Strategic Management: A stakeholder approach. – Boston: Pitman, 1984.

12. Hammer, M. Beyond Reengineering: How the Process-Centered Organization is Changing Our Work and Our Lives Paperback / M. Hammer. – Harper Business; 1 edition, 1997. – 304 p.