

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

Платонов Андрей Юрьевич

магистрант

Федотова Ольга Дмитриевна

д-р пед. наук, профессор, заведующая кафедрой

ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

АКТУАЛИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАПАДНЫХ ПРАКТИК ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОРПОРАТИВНОМ БИЗНЕСЕ

Аннотация: автор сообщает, что в свете санкций возрастает потребность в формировании российской системы корпоративного обучения. В статье прослеживается необходимость использования позитивного опыта западных практик обучения персонала.

Ключевые слова: обучение персонала, корпоративные системы обучения, западные практики обучения.

Обостряющаяся страновая и корпоративная конкуренция в глобальном экономическом пространстве принимает различные формы. Западными конкурентами предпринимаются попытки экономической агрессии в виде санкций, целью которых в отношении российской экономики выступает создание финансово-инвестиционного голода и лишение производственных инвестиций. В свете этого совершенно справедлива постановка вопроса о создании и развитии конкурентных преимуществ крупного и среднего российского бизнеса посредством интенсификации инвестирования в образовательную составляющую развития персонала компаний.

Действительно, в число наиболее актуальных вопросов выходят процессы формирования и удержания человеческого капитала российских бизнес-структур. Первоочередной задачей российских корпораций является комплексное изу-

чение успешных западных практик, направленных на повышение качества рабочей силы, которая обеспечивает их лидерство в конкурентной борьбе на локальных рынках и долгосрочное стратегическое преимущество на глобальных рынках.

В настоящее время о важности вопросов, прямо или косвенно относящихся к формированию национального человеческого ресурса, не идут бурные дискуссии среди теоретиков и практиков педагогической и управленческой науки. Теоретические разработки относительно возрастания роли человеческого фактора в отечественной науке ведутся достаточно давно.

В советский период отечественная школа изучения влияния образования на темпы роста народного хозяйства была заложена С. Струмилиным, который первый произвел расчет окупаемости инвестиций в повышение качества рабочей силы [1]. В дальнейшем педагогические аспекты развития системы профессионального образования получили дальнейшее обоснование при формировании профессионально-технических училищ и отраслевых техникумов.

Интенсификация исследовательского процесса связана с широким распространением в среде российских ученых теории человеческого капитала, как комплексно отражающей технико-технологические, социально- и организационно-экономические, а также институциональные аспекты зависимости общественного прогресса от развития национальных образовательных систем. При этом, если западные теоретики особо выделяют инвестиционную составляющую, то проблематика российских исследований в большей степени направлена на анализ качественных характеристик рабочей силы, выступающих результатом деятельности образовательных организаций, начиная от детского сада и заканчивая подготовкой кадров высшей квалификации (аспирантура, докторантура).

В таком традиционном для российских исследователей образовательных систем подходе снижается роль важнейших субъектов инвестиционной деятельности, осуществляющих наряду с государством вложения в формирование и развитие человеческого капитала, а, именно, – домохозяйств и крупных бизнес-структур.

Образовательная среда сегодня: стратегии развития

Введение в научный оборот американскими исследователями социальных факторов общественного прогресса самого понятия «человеческий капитал» закономерно вытекало из западной практики формирования высококвалифицированных специалистов.

С введением данного понятия в западных, а позднее и в отечественных науках, стали активно использовать методологический ресурс введенной еще классиками политической экономии категории «капитал». При этом под капиталом в данной интерпретации понимаются вещные и невещные ресурсы, применение которых способно обеспечивать прирост выгод, прежде всего, экономических для его обладателя (носителя).

В применении и широком распространении понятия «человеческий капитал» просматривается тенденция к тому, что западные, а затем и отечественные исследователи стали отказываться от строго научных категорий в пользу понятий, которые в большей степени характерны для эмоционально окрашенного восприятия закономерностей развития человеческого потенциала современных бизнес-структур.

Далеко не случаен тот факт, что основным потребителем данных теорий являлись, с одной стороны, американские домохозяйства, которых надо было убедить в инвестиционной природе повышенных затрат на образование своего юного поколения, с другой стороны, корпорации, испытывающие нехватку рабочей силы при массивной экспансии своих капиталов на внешние рынки.

В современных исследованиях, посвященных нефизическим видам капитала, стало аксиоматичным положение о том, что сердцевиной человеческого капитала является интеллектуальный капитал. Это отражает объективные процессы смены технико-технологических укладов, вывода человека из непосредственного контакта с обрабатываемым сырьем и материалами, востребованность интеллектуальных способностей человека в современном воспроизводственном процессе.

Воспроизводственный аспект рассмотрения человеческого капитала выступает одним из наиболее перспективным приемом определения роли и места образовательной системы в процессе его формирования и развития, поскольку позволяет проанализировать потребности всех экономических агентов (домохозяйство, фирма, государства) не только на текущей воспроизводственной фазе, но и в последующих циклах [2].

Очевидно значительное влияние теории человеческого капитала на развитие западных и отечественных теоретических концепций, обосновывающих повышение роли и значения инвестиций домохозяйств, фирм, государства в обретение качественно новых черт современным сотрудником.

В советский период развития экономики была создана система отраслевых институтов повышения квалификации. Однако под влиянием сложных процессов, которые были характерны для трансформационного шока девяностых годов прошлого века, данная система была по сути ликвидирована.

В последние годы крупными российскими компаниями предприняты определенные шаги в копировании отдельных элементов деятельности транснациональных корпораций по привлечению талантливой молодежи. Так, ежегодно ОАО «Газпром» организует ознакомительные экскурсии лучших студентов профильных отделений российских вузов на свои производственные объекты. Студенты действительно получают уникальную возможность увидеть практически весь производственный цикл и выстроить свою карьеру в газовой отрасли. ОАО «Сбербанк» организовал корпоративный университет, прежде всего, для обеспечения высококвалифицированными кадрами и развития талантов.

Вместе с тем, российские компании только формируют стройную систему внутрикорпоративной подготовки и переподготовки высококлассных сотрудников. Для успешного решения задачи по повышению квалификации сотрудников компаниям необходимо ориентироваться в современных образовательных технологиях и обучающих программах с учетом специфики различных типологических групп сотрудников. В этой связи актуален анализ деятельности транснаци-

ональных корпораций по созданию системы внутрикорпоративного обучения сотрудников на базе специализированных структурных подразделений по постоянному развитию человеческого капитала организации.

Актуализирующим фактором исследования деятельности транснациональных корпораций (ТНК) по повышению квалификации сотрудников различных типологических групп является то обстоятельство, что в условиях введенных западными странами санкций постоянное повышение качества работающих специалистов выступает по сути единственным инструментом роста эффективности российского бизнеса, а также нивелирования негативного влияния закрытия доступа к инвестиционным ресурсам на западных финансовых рынках.

Несмотря на актуальность задач по использованию накопленного позитивного опыта ТНК по эффективному инвестированию в развитие человеческого капитала путем создания системы повышения квалификации и переподготовки сотрудников, данному аспекту деятельности ТНК на российском и глобальном рынках уделяется явно недостаточное внимание.

В отечественной научной литературе немного исследований, которые бы раскрывали механизмы образовательной деятельности ТНК [3]. Вместе с тем, для такого исследования отечественной психолого-педагогической науки имеются твердые теоретические и методологические основания. Это такие ключевые положения, как:

– применение положений деятельностного подхода в качестве теоретической и методологической основы построения системы повышения квалификации сотрудников, что позволило рассмотреть деятельность транснациональных корпораций с позиции постоянно повторяющегося процесса приближения внутрикорпоративного обучения к практическим задачам формирования новых и закрепления имеющихся конкурентных преимуществ;

– представление о постоянно воспроизводимом «разрыве» между потребностями бизнес-практики в высококвалифицированных специалистах и ограниченными знаниями, умениями и педагогическими технологиями, которыми обладает сама корпорация, что обуславливает необходимость поиска новых

направлений деятельности транснациональных корпораций на внутреннем рынке образовательных услуг.

Таким образом, развитие корпоративного образования с использованием эффективных западных практик обучения персонала является актуальной задачей, решение которой жизненно необходимо для создания конкурентных преимуществ российского бизнеса на отечественном рынке.

Список литературы

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда [Текст] / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 471 с.

2. Платонова Е.Д. Основные факторы формирования современных воспроизводственных концепций (теоретико-методологический аспект) // Интернет-журнал «Науковедение». – 2012. – №3 (12) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik12/12-60.pdf>

3. Федотова О.Д. Концептуальные и организационные основы системы повышения квалификации и переподготовки кадров в крупных международных компаниях / О.Д. Федотова, Е.Д. Платонова // Международный научный педагогический Интернет-журнал Образование: исследовано в мире. – М.: OIMRU, 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.oim.ru

4. Платонова Е.Д. Инвестирование в образовательную составляющую человеческого капитала – приоритет современных бизнес-структур [Текст] / Е.Д. Платонова, Ю.И. Богомолова // Развитие личности в образовательных системах Южно-Российского региона: Материалы докладов XIV годового собрания Южного отделения РАО и XXVI психолого-педагогических чтений Юга России. Часть II. – Ростов-н/Д, 2007 – 234 с.