

Корпоративный университет как форма организации внутрифирменного обучения персонала.

Научный руководитель – Юрасова Мария Владимировна

Мун Александр

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: sashamoun3@mail.ru

Одним из наиболее важных направлений в области управления персоналом организации является обучение и развитие персонала. В условиях динамичных инновационных изменений многих сфер экономики, появления новых наукоемких отраслей, наполнения труда высокоинтеллектуальным содержанием организации уделяют повышенное внимание к обучению своего персонала, который становится главным капиталом и фактором экономического роста. Современный рынок труда выдвигает повышенные требования в образовательном аспекте к сотрудникам организации.

Ключевым аспектом воспроизводства знаний и человеческого капитала является непрерывность образовательного процесса. Образование не заканчивается с получением формального диплома и выпуском из высших учебных заведений, а продолжается на протяжении всей трудовой жизни человека. Готовность к непрерывному обучению и развитию становится главным требованием к сотрудникам современной организации, т.к. в условиях информационной парадигмы, где информация и знания становятся важным фактором производства, а их жизненный цикл, во время которого они остаются актуальными уменьшается, и индивид вынужден постоянно пополнять набор имеющихся знаний и компетенций, чтобы оставаться востребованным на рынке труда.

Человеческий капитал становится фундаментом новой экономики знаний, важнейшим ресурсом организации в современных условиях, наиболее востребованным видом капитала, претендующим на наибольшую отдачу от инвестирования в него. Так, одно из широко масштабных исследований 3200 американских компаний, проведенное в США Р. Земски, С. Шамаколе, выявило, что 10-процентное увеличение расходов на обучение персонала дает прирост производительности труда на 8,5 %, в то время как такое же увеличение капиталовложений - только на 3,8 %. [1, с. 44] От того, насколько квалифицированы, обучены и мотивированы сотрудники, зависит их эффективность, а, следовательно, и конкурентоспособность организации на рынке. Однако существуют и риски, связанные с особенностью человеческого капитала: в теории П. Бурдые образование входит в культурный капитал, одной из форм которого является инкорпорированное состояние, т.е. он «не может мгновенно передаваться посредством акта дарения или наследования, покупки или обмена». [2, с. 61] Следовательно, при инвестировании в человеческий капитал всегда имеется риск его потери с уходом сотрудника из организации.

Несмотря на это организации тратят значительные средства на обучение своего персонала. Корпоративное образование является одним из основных способов накопления и воспроизводства человеческого капитала для большинства крупных организаций, как в мировой практике, так и в отечественных организациях. Сегодня корпоративное образование становится массовым и в некотором смысле является более гибкой и адаптированной под запросы организаций альтернативой государственным образовательным программам, которые в условиях динамичных изменений не всегда способны поддерживать оперативную связь между рынком труда и теми знаниями, которые транслируются этими учебными заведениями. Таким образом, корпоративное образование способствует восполнению

недостающих знаний, а также интеграции и адаптации имеющихся знаний для эффективной работы.

Также важно отметить, что в условиях, когда знания и информация становятся столь значимыми, но риски потери человеческого капитала до получения от него отдачи высоки, востребованность внутрифирменных форм обучения персонала возрастает, т.к. в данном случае у сотрудника формируется набор знаний, навыков и компетенций для успешной работы именно в данной организации, т.е. как писал Г. Беккер - продукт специальной подготовки (Specific Training) - подготовка, которая влияет на повышение производительности в организациях, предоставляющих эту подготовку. [3, с. 40-43] Для этого необходимо, чтобы те индивиды, которые проводят обучение точно знали специфику работы в этой организации, что именно требуется для сотрудника для эффективной работы, а обучаемые были уверены, что то, чему их обучают действительно им понадобится и будет способствовать их вертикальной мобильности.

Однако для успешной деятельности организации в области внутрифирменного обучения необходима материально-ресурсная база, в качестве которых чаще всего выступают учебные центры и корпоративные университеты (КУ). В настоящее время практически все крупные ТНК имеют свой собственный корпоративный университет, которые выполняют ряд функций и полностью обеспечивают обучение и развитие персонала. Во-первых, главная функция КУ - обеспечить сотрудника всеми необходимыми для эффективной работы знаниями, включая адаптацию новых сотрудников. Во-вторых, КУ формирует кадровый резерв организации, способствует снижению временных и финансовых издержек на поиск или оплату новых сотрудников. В-третьих, КУ повышает внешний имидж организации, т.к. заботится о развитии своего персонала, что способствует их карьерному росту и востребованности на рынке труда. В-четвертых, в условиях глобализации и интеграцией национальных экономических пространств ТНК через единую систему обучения и развития в КУ производят унификацию корпоративной культуры, ценностей и бизнес-технологий для всех сотрудников своей организации в разных странах. Особенно эта функция важна при слиянии компаний с разными ценностными и корпоративными стандартами поведения.

Таким образом, можно сделать следующий вывод: для эффективного функционирования организаций современные условия рынка требуют высокого образовательного уровня и запаса знаний каждого сотрудника, но для этого их необходимо обучать и мотивировать. Сегодня организации создают все условия для повышения качества своего человеческого капитала, который претендует на наибольшую отдачу от инвестирования. Создание корпоративных университетов, которые развивают систему внутрифирменного обучения персонала, становится наиболее эффективным способом повышения качества своего человеческого капитала, позволяющим снизить риски, связанные с особенностью данного вида капитала.

Источники и литература

- 1) Булатова Г.А., Семина Л.А. Состояние и проблемы профессионального развития работников организаций // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. 2018. №2 (8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-i-problemy-professionalnogo-razvitiya-rabotnikov-organizatsiy> (дата обращения: 25.02.2020).
- 2) Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3. – №. 5. – С. 60-74.
- 3) Becker G. S. Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. – University of Chicago press, 2009.