

ДИДАКТИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ

Н.В. Стеблянский

ОАО «Российские железные дороги», г. Москва

Рецензент д-р пед. наук, профессор Н.В. Молоткова

Ключевые слова и фразы: корпоративный университет; профессиональная компетентность; развитие кадрового потенциала; система бизнес-образования.

Аннотация: Раскрыты особенности создания внутрифирменной (корпоративной) системы бизнес-образования и показаны ведущие дидактические условия ее эффективного функционирования.

Реализация инноваций в управленческой сфере любой экономической системы, их внедрение в производственно-технологический цикл зависят от наличия квалифицированного и обладающего должным уровнем профессиональной компетентности персонала. Кадровый потенциал создает основу инновационного развития, соответствующую среду деятельности бизнес-структур. Такая деятельность важна и в силу того, что значительная часть населения, трудовых ресурсов, занятых в данных структурах, через развитие соответствующих компетенций становятся проводниками инновационного развития общества в целом.

Организационно-методическая реализация данной проблемы предполагает комплексное изменение и совершенствование системы работы с кадрами на предприятии (организации). В этом контексте наиболее эффективны корпоративные образовательные системы, ориентированные на сферу деятельности и задачи конкретной бизнес-структуры.

Практика показывает, что вопросы развития кадрового потенциала компании требуют комплексного подхода при создании системы управления повышением профессиональной квалификации работников, построении полноценных систем управления развитием персонала.

Корпоративная система образования ориентирована на достижение интегративного результата – роста интеллектуального потенциала органи-

Стеблянский Николай Васильевич – первый заместитель начальника Департамента управления персоналом, e-mail: steblyansky.n@yandex.ru, ОАО «Российские железные дороги», г. Москва.

зации за счет использования знаний, навыков, компетенций работников. При этом каждый сотрудник за счет такого профессионального корпоративно-ориентированного развития приобретает дополнительные возможности для карьерного роста, достижения профессионально и личностно значимых результатов.

Особенно актуальна, востребована и реализуема система корпоративного повышения квалификации в крупных компаниях.

В силу масштабности деятельности возможно построение полноценной системы, базирующейся на внутрикорпоративных образовательных ресурсах, результатах собственных научных исследований и технологический разработок, иерархической разветвленной инфраструктуры управления кадрами, многопрофильности и при этом многочисленности групп персонала различных профессий.

Обобщая существующие подходы (А.П. Беляева, А.Л. Денисова, В.А. Ермоленко, Е.Э. Захаржевская, Н.В. Молоткова, А.М. Новиков, С.В. Сафонов и др.), повышение квалификации сотрудников в рамках корпоративной системы бизнес-образования можно определить как целенаправленный, осуществляемый в течение всей профессиональной деятельности непрерывный процесс повышения уровня профессиональной компетентности и развития профессионально важных качеств с учетом имеющегося у них уровня профессионального образования, достижение ими более высокого образовательного уровня в интересах компании.

Реализация системы повышения квалификации специалистов в условиях самой компании возможна при соблюдении комплекса дидактических условий:

- организационно-процессуальных;
- содержательно-целевых;
- методико-инструментальных.

Как показывает отечественный и зарубежный опыт, существующие исследования в сфере непрерывного профессионального образования при создании такой системы целесообразно использовать *модель профессиональных компетенций*, в соответствии с которой производится определение структуры и содержания образовательных программ повышения квалификации работников, определение форм и методов работы с персоналом, адекватно осуществляется выбор образовательных технологий, проектируются формирующие, развивающие, корректирующие стратегии образования и всестороннего развития личности специалистов, обеспечивающие наиболее эффективное и оптимальное по срокам, затратам обучение.

Модель компетенций, в отличие от квалификационной модели, позволяет представить достаточно полную картину исполнительского поведения, информация о котором может быть собрана через явные признаки компетенции, рейтинги компетенций (внешний аудит деятельности, экспертиза) или подтверждение компетенции посредством обратной связи (внутренний аудит деятельности, самооценка) [3].

При этом ориентированность программ повышения квалификации на формирование компетенций позволяет в рамках образовательного процес-

са учитывать познавательный, морально-нравственный, творческий, коммуникативный и эстетический потенциалы, которые задают направленность процессу профессионального развития личности [2].

Таким образом, разработка и внедрение во внутрифирменную систему развития персонала компетентностного подхода является одним из ведущих дидактических условий ее реализации.

Помимо названного, с позиций решения организационных задач эффективного функционирования корпоративной системы бизнес-образования следует особо выделить ряд требований:

- доступность – обеспечение повышения квалификации в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой;
- планомерность и последовательность, то есть связанность с планированием и продвижением по служебной карьере;
- непрерывность обновления знаний и обязательность постоянного повышения квалификации в течение профессиональной деятельности;
- опережающий характер обучения с учетом перспектив развития отрасли, технологий, методов и средств реализации профессиональных функций;
- соответствие обучения, полученных знаний и умений, приобретаемого опыта требованиям к должности;
- проблемная направленность обучения на стратегические задачи развития, программ действий, практическую деятельность;
- приближение обучения к конкретным сферам деятельности; оптимальное и гибкое сочетание всех форм, видов и методов обучения.

Опыт практической работы показал, что оптимальность сочетания всех форм и методов обучения достигается в условиях *модульной организации учебных программ повышения квалификации и обучения на рабочем месте*, поскольку данный процесс должен строиться исходя из индивидуального подхода к обучаемым [1]. На корпоративном уровне указанные подходы требуют существенной адаптации к конкретным условиям сферы деятельности, предприятия, организации.

Реализация названных требований в условиях корпоративной системы бизнес-образования возможна при *создании инновационно-ориентированной образовательной среды*, отражающей:

- тенденции и опыт инновационной деятельности компании как в сферах управления и производства, так и потребления;
- бизнес-процессы, опосредующие механизмы формирования инновационной образовательной среды;
- выделенные сильные и слабые стороны, а также критические факторы успеха;
- модель компетенций, определяющих, с одной стороны, систему управления персоналом, с другой – инновационный характер образовательного процесса;
- систему параметров оценки качества образовательной деятельности.

Таким образом, создание образовательной среды выступает необходимым дидактическим условием эффективного функционирования системы бизнес-образования.

Список литературы

1. Денисова, А.Л. Инновационный компонент профессиональной деятельности специалиста: логико-прогностический аспект : монография / А.Л. Денисова, Э.П. Печерская. – М. : Машиностроение-1, 2003. – 160 с.
2. Куриленко, Л.В. Система индивидуально-личностного развития в инновационных образовательных учреждениях / Л.В. Куриленко. – М. : Изд-во Междунар. пед. акад., 2001. – 208 с.
3. Уиддет, С. Руководство по компетенциям : пер. с англ. / Стив Уиддет, Сара Холлифорд. – М. : Ниппо, 2003. – 228 с.

Didactic Conditions of Effective Functioning of Corporate System of Business Education

N.V. Steblyansky

OAO Russian Railways, Moscow

Key words and phrases: corporate university; development of human potential; professional competence; the system of business education.

Abstract: The features of the creation of intra-firm (corporate) system of business education are revealed; the leading didactic conditions for its effective functioning are shown.

© Н.В. Стеблянский, 2011