**УДК 378**

# КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ВНУТРИФИРМЕННАЯ ПОДГОТОВКА: ОСОБЕННОСТИ ФОРМАЛЬНОЙ, НЕФОРМАЛЬНОЙ И ИНФОРМАЛЬНОЙ МОДЕЛЕЙ

**Масалимова А.Р.**

*ФГНУ «Институт педагогики и психологии профессионального образования» Российской академии образования (420039, г. Казань, ул. Исаева, 12), alfkazan@mail.ru*

**Современные предприятия часто рассматривают выпускников учебных заведений не как готовых специалистов, а только как кадровый потенциал. Полноценный специалист, по их мнению, формируется в процессе практической деятельности на предприятии. В статье рассмотрены модели формальной, неформальной и информальной корпоративной и внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля. Корпоративное образование рассмотрено шире, чем образование, связанное с подготовкой кадров. Корпоративное образование рассматривается как процесс профессиональной подготовки, переподготовки и совершенствования компетенций специалистов технического профиля посредством многомерного взаимодействия субъектов образования, науки и производства единой отраслевой направленности. Внутрифирменная подготовка специалистов технического профиля рассматривается как часть корпоративного образования. Показано, что интегратором, повышающим эффективность внутрифирменного обучения, выступает создание открытого корпоративного университета.**

Ключевые слова: корпоративное образование, внутрифирменная подготовка, модели внутрифирменного обучения, формальная, информальная, неформальная модели.

# CORPORATIVE EDUCATION AND IN-HOUSE TRAINING: FORMAL, INFORMAL AND NON-FORMAL MODELS' PECULIARITIES

**Masalimova A.R.**

*The Institute of pedagogic and psychology of professional education of Russian academy of Education Kazan, Russia (420039, Kazan, avenue Isaeva, 12), alfkazan@mail.ru*

**Professional institutions' graduators are often taken into consideration as specialist who is not ready for working in modern enterprises. Skilled specialist by their opinion is formed in practice.Engineers' training's corporative and in-house formal, informal and non-formal models are taken into consideration in the article. Corporative education is taken into consideration in more wide range than just an education which is connected with staff training. Corporative education is taken into consideration as a process of engineers' professional training, retraining and competencies' improving via multi-measured interaction of education, science and manufacture subjects of one and the same direction. Engineers' in-house training is taken into consideration as a part of corporative education. Open Corporative university is shown as an integrator which increases the effectiveness of staff training.**

Key words: corporative education, in-house training, in-house education's models, formal, informal, non-formal models.

Современные предприятия часто рассматривают выпускников учебных заведений не как готовых специалистов, а только как кадровый потенциал. Полноценный специалист, по их мнению, формируется в процессе практической деятельности на предприятии. Предприятие берет на себя обязательства – дать работнику в рамках определенной профессии базовые знания и практические навыки. В связи с этим в работе предприятия возникает еще одно функциональное звено – обучение персонала в условиях предприятия. Следовательно, региональная модель внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля для нефтяной промышленности региона

предполагает последовательное и поэтапное их обучение на основе целостности целей, задач, функций, технологий обучения, структуры содержания учебного материала, придающих гибкость и жизнеспособность всему процессу внутрифирменного обучения с опережающим отражением действительности.

В докладе «Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», подготовленном группой представителей ГУ – ВШЭ и Всемирного банка, отмечается, что развитие неформального образования предполагает:

- активизацию внутрифирменного образования через налоговые льготы (отнесение расходов на внутрифирменное обучение к себестоимости);

- поддержку частно-государственного партнерства (в форме софинансирования услуг неформального образования, оказываемых образовательными организациями бизнесу и гражданам);

- грантовую программу для повышения качества программ неформального образования, реализуемых успешными образовательными организациями;

- распределение среди негосударственных организаций государственных заказов на услуги дополнительного образования молодежи, на летние программы;

- ваучерное финансирование программ повышения квалификации в бюджетной сфере и программ переобучения безработных (с возможностью использования этих ваучеров в негосударственных образовательных организациях), что позволит разрушить монополию институтов повышения квалификации и существенно расширить выбор для потребителей;

- формирование корпуса образовательных консультантов, которые смогут оказывать гражданам поддержку в выстраивании сложных образовательных траекторий;

- создание независимых центров присвоения квалификаций, которые будут аккредитовываться работодателями [1].

Концепция обучения в течение всей жизни ориентируется на спрос, предъявляемый рынком труда, а не на предложения со стороны системы профессионального образования и обучения. Современное образование является не только суммой знаний, но и основой психологической готовности человека к непрерывности в накоплении этих знаний, их переработке и совершенствованию при осуществлении передачи профессиональных знаний и умений, культур, нравственных ценностей от одного поколения к другому. В связи с этим рассматриваемая концепция предполагает три типа образования:

- *формальное* – получаемое в образовательных учреждениях, структурированное с точки зрения целей и продолжительности обучения и подтверждаемое определенным

видом документов (например, диплом о начальном, среднем, высшем профессиональном образовании и т.д.);

- *информальное* (спонтанное) – образование, которое реализуется за счет собственной активности индивидов в насыщенной культурно-образовательной среде;

- *неформальное* – осуществляемое повседневно, не структурированное с точки зрения целей и продолжительности, которое может осуществляться в форме самообразования (в том числе через Интернет, дистанционные технологии и т.д.) посредством повышения квалификации, углубления знаний по программам дополнительного профессионального образования, обучения персонала на производстве, в форме обмена информацией, совершенствования знаний, навыков, умений и т.д. [4, с. 34].

В рамках нашего исследования представляется рассмотрение основных моделей формальной, неформальной и информальной корпоративной и внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля.

Раньше под корпоративным образованием понимали образование, получаемое на предприятии, к которому относились: внутрифирменная подготовка специалистов, переподготовка и повышение квалификации. В настоящее время корпоративное образование приобретает все большую популярность, с его помощью формируется благоприятный имидж отрасли, развиваются единые корпоративные цели, ценности, стратегические коммуникации, повышается уровень корпоративной культуры. Корпоративность – более широкое понятие. Применительно к корпоративному профессиональному образованию специалистов технического профиля корпоративность рассматривается как принцип, определяющий целостность процесса повышения уровня качества, непрерывности, опережающего характера, диверсификации и организации научно-производственной среды их подготовки.

В настоящее время под *корпоративным образованием* следует понимать процесс профессиональной подготовки будущих специалистов технического профиля в образовательных учреждениях профессионального образования, а также их дальнейшую переподготовку и совершенствование компетенций на предприятии посредством многомерного взаимодействия субъектов образования, науки и производства единой отраслевой направленности. *Целью корпоративного образования* является формирование *у рабочих и специалистов* конкретных компетенций, исходя из требований специальности, стандартов квалификации, занимаемой должности или исполняемой служебной деятельности, *для студентов* – профессиональных и специальных компетенций к будущей профессиональной деятельности. *Задачами корпоративного образования* являются: участие представителей производства на защитах курсовых и дипломных

проектов, международных конференциях, по итогам которых создается база потенциальных выпускников вуза для работы на предприятии; организация стажировок ППС вуза с целью ознакомления с нововведениями предприятия; организация преддипломных практик на предприятии и т.д.

Одной из форм корпоративного образования является Электронный корпоративный университет, включающий в себя комплекс средств информационных и коммуникационных технологий с программно-техническим, организационным и методическим характером. Задачами виртуальной обучающей среды Электронного корпоративного университета являются следующие: групповое обучение по специальным программам и курсам; индивидуальное обучение по специальным программам и курсам; самостоятельное изучение предметов, документов и других учебных материалов; проведение видеоконференций, форумов и других дистанционных форм обмена знаниями; тестирование знаний обучающихся.

До сих пор при формировании политики в области российского образования учитывалась лишь его формальная сторона. Сегодня жесткие рамки формальной системы размываются, что нашло отражение в Российской модели образования – 2020 для экономики, основанной на знаниях, в которой утверждается, что современная гибкая незаконченная образовательная траектория человека строится на основе не только формального, но и неформального, и информального образования [3].

Учитывая типологическую характеристику формального, информального и неформального образования, предложенную В.М. Полонским, в рамках корпоративного образования, представляющего собой интеграцию субъектов образования, науки и производства единой отраслевой направленности, нами были выделены следующие виды корпоративного формального, информального и неформального технического образования в регионе с развитой нефтяной промышленностью (табл. 1).

**Таблица 1 – Модели корпоративного образования специалистов технического профиля**

| **Формальное корпоративное образование (подтверждаемое определенным документом)** | **Неформальное корпоративное образование (внутрифирменное обучение, обусловленное требованиями предприятия)** | **Информальное корпоративное образование (постобучающее сопровождение, осуществляемое как на предприятии, так и вне его)** |
|---|---|---|
| - начальное профессио-нальное образование; | - школа молодого специалиста; | - совет молодых специалистов;<br>- сообщества специалистов по |

| | | |
|---|---|---|
| - среднее профессиональное образование;<br>- высшее профессиональное образование;<br>- аспирантура;<br>- докторантура | - наставничество;<br>- школа управления производством для молодых специалистов в возрасте до 33 лет;<br>- повышение квалификации специалистов;<br>- профессиональная переподготовка;<br>- временная ротация;<br>- внутрифирменное дистанционное обучение | профессиональным интересам;<br>- внутрифирменные конференции;<br>- тренинги, способствующие профессиональной адаптации, формированию корпоративной культуры;<br>- тематические, научно-технические выставки на предприятии;<br>- самообразование |

Итак, корпоративное образование специалистов нефтяной отрасли в регионе включает в себя следующие виды:

1) *профессиональное образование*, получаемое в образовательных учреждениях профессионального образования:

- начальное профессиональное образование;

- среднее профессиональное образование;

- высшее профессиональное образование;

2) *краткосрочное обязательное обучение сотрудников*, осуществляемое как *на предприятии*, так и *в профильных образовательных учреждениях*, строящееся на решении проблем, специфичных для конкретной организации с привлечением собственных или внешних преподавателей, представляющее собой целую систему образовательных, аттестационных и сертификационных мероприятий, которые предусмотрены системой производства:

- прохождение школы молодого специалиста, которое является обязательным условием ОАО «Татнефть» с целью ознакомления со спецификой профессиональной деятельности и традициями компании, по окончании которой на основе защиты совместного проекта, разрабатываемого несколькими молодыми специалистами, получают сертификат;

- наставничество, представляющее собой процесс взаимодействия опытного, высококвалифицированного работника и молодого специалиста с целью его быстрой и успешной подготовки к выполнению трудовых обязанностей и усвоения традиций трудового коллектива;

- прохождение школы управления производством, целью которой является формирование управленческой компетенции молодых работников предприятия;

- обучение иностранному языку специалистов нефтяной отрасли;

- повышение квалификации специалистов, вызванное необходимостью поддержания технологических процессов современного предприятия;

- профессиональная переподготовка, вызванная производственной необходимостью в связи с интенсивно меняющимися техниками и технологиями;

3) *краткосрочное дополнительное обучение специалистов*, осуществляемое *вне предприятия*, связанное со стратегическими задачами предприятия и предполагающее только дополнительное образование, которое специалист получает в соответствии с тем направлением работы, в котором предприятие планирует использовать его в дальнейшем;

- временная ротация, представляющая собой форму самостоятельного обучения, при которой специалист временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков. Данная форма используется теми предприятиями, которые требуют от работников полипрофессиональной компетентности, то есть владения несколькими профессиями;

- профессиональная переподготовка с присвоением дополнительной квалификации «Менеджер нефтегазового бизнеса»;

- MBA и Executive MBA для руководителей высшего звена и кадрового резерва;

4) *долгосрочное обязательное образование сотрудников*, предполагающее получение второго высшего образования, вызванного требованиями предприятия в связи с несоответствием диплома первого высшего образования профилю предприятия;

5) *постобучающее сопровождение*, включающее в себя:

- совет молодых специалистов, целью которого является организация и координация производственной, рационализаторской, изобретательской, научной и творческой деятельности молодых специалистов;

- организацию и проведение внутри предприятия тематических, научно-технических выставок, выставок достижений науки и техники;

- участие на внутрифирменных конференциях;

- индивидуальное консультирование и коучинг;

- организацию сообществ по профессиональным интересам;

6) *послепрофессиональное образование сотрудников*, отличающееся от дополнительного образования тем, что оно не носит системный характер и может не иметь ничего общего со стратегическими задачами предприятия (самообразование):

- обучение в аспирантуре;

- обучение в докторантуре.

Такое корпоративное образование позволяет:

- студентам – самостоятельно выбирать себе руководителя дипломного проекта, организацию для прохождения преддипломной практики, претендовать на вакантное рабочее место специалиста, непосредственно контактировать с руководителями проектов и главными специалистами ОАО «Татнефть»;

- ОАО «Татнефть» – выбирать себе качественных специалистов и подготавливать их в соответствии со своими требованиями;

- институту – повысить уровень подготовки специалистов для нефтяной отрасли, корректировать направления тем дипломных проектов и обеспечить более глубокое изучение выбранной темы.

В рамках модели корпоративного образования нами также выделены и конкретизированы формальная, неформальная и информальные модели **внутрифирменной подготовки** специалистов нефтяной отрасли на основе следующих критериев: подтверждаемость определенным документом и обусловленность требованиями предприятия.

**Таблица 2 – Модели внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля**

| **Формальная модель внутрифирменной подготовки (обусловленная требованиями предприятия и подтверждаемая определенным документом)** | **Неформальная модель внутрифирменной подготовки (обусловленная требованиями предприятия, не подкрепляемая определенным документом)** | **Информальная модель внутрифирменной подготовки (постобучающее сопровождение, осуществляемое как на предприятии, так и вне его)** |
|---|---|---|
| - школа молодого специалиста;<br>- школа управления производством для молодых специалистов в возрасте до 33 лет;<br>- повышение квалификации;<br>- профессиональная переподготовка, вызванная производственной необходимостью;<br>- профессиональная переподготовка с присвоением дополнительной квалификации «Менеджер нефтегазового | - наставничество;<br>- временная ротация;<br>- обучение иностранному языку;<br>- тренинги, способ-ствующие профессио-нальной адаптации, формированию корпоративной культуры;<br>- дистанционное обучение посредством Электронного корпоративного университета | - совет молодых специалистов;<br>- организация различных сообществ специалистов технического профиля по профессиональным интересам;<br>- участие на внутрифирменных конференциях;<br>- посещение тематических, научно-технических выставок на предприятии;<br>- индивидуальное |

| | | |
|---|---|---|
| бизнеса»;<br>- MBA и Executive MBA для руководителей высшего звена и кадрового резерва | | консультирование и коучинг |

К закономерностям развития внутрифирменной подготовки специалистов нефтяной отрасли рассматриваемого региона можно отнести следующие:

- целостность внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля обеспечивается при единстве ее организационно-структурного, нормативно-правового, содержательного, процессуального и методического компонентов;

- саморегулируемость внутрифирменной подготовки специалистов нефтяной отрасли зависит от ее самоуправляемости и экономической целесообразности;

- продуктивность внутрифирменной подготовки специалистов нефтяной отрасли обусловлена ее открытостью, динамичностью, готовностью к инновациям;

- эффективность внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля достигается за счет наличия различных корпоративных программ обучения, разрабатываемых в соответствии со стратегическими целями организации;

- продуктивности внутрифирменной подготовки специалистов нефтяной отрасли способствует систематический учет динамики развития персонала компании, возможных темпов развития, имеющихся и необходимых ресурсов для организации данной работы;

- эффективности внутрифирменной подготовки специалистов нефтяной отрасли способствует интеграция образовательных учреждений профессионального образования, научно-исследовательских институтов и предприятия единой отраслевой направленности.

Необходимо отметить, что в России внутрифирменное обучение специалистов по отдельным параметрам своей структуры достаточно близко к японской модели, однако вследствие разной мотивации условия его реализации различны.

Японский опыт внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля включает в себя:

- *обучение вне работы, проводимое на предприятии* (краткосрочные курсы обучения вне работы, дифференцированные по должностям и квалификации, по темам, необходимым для профессионального роста) – *формальная модель*, так как такое обучение подкреплено требованиями производства и получением соответствующего свидетельства, диплома по окончании данных курсов;

- *обучение во время работы, проводимое на рабочем месте* (обучение в процессе выполнения работы под руководством начальника или более опытного работника по

принципу «смотри и подражай») – *неформальная модель*, так как такое обучение подкреплено требованиями производства, но без получения определенного документа;

- *обучение вне работы, проводимое вне предприятия* (консультации со специалистами ресурсных центров; участие на семинарах и конференциях) – *информальная модель*;

- *самообразование специалистов*, можно отнести к *неформальной модели*, так как оно не подкреплено требованиями предприятия и не носит системного характера усвоения знаний.

На предприятиях современной Японии основными считаются обучение во время работы и самообразование.

Необходимо отметить, что японские предприятия не требуют от школ и вузов специальной подготовки. Они сами доводят обучение своего работника до уровня, нужного предприятию. Широко распространенной практикой является то, что решение вопроса о конкретной работе внутри предприятия происходит уже после принятия на работу в результате выявления пригодности и способностей каждого лично [5].

В заключение необходимо отметить, что применение современных моделей формальной, неформальной и информальной внутрифирменной подготовки специалистов технического профиля должно представлять собой рациональный научно обоснованный способ прогнозирования достижения поставленных целей усвоения знаний, формирования методов познания и деятельности, саморазвития и самореализации, обеспечивающий высокую производительность учебного и педагогического труда, стимулирующий эффективность и качество совместной деятельности предоставляющих образовательные услуги и потребляющих данные услуги в условиях высокотехнологичной дидактической инфраструктуры.

**Список литературы**

1. Донцова М.А. Детерминанты неформальное образования // Среднее професиональное образования. – 2012. – № 12. – С. 15–16.

2. Карпов А.В., Скитяева И.М. Внутрифирменное обучение как ресурс организационного развития // Дополнительное профессиональное образование [Электронный ресурс]. – URL: http://hr.pacc.ru (дата обращения: 04.04.2011).

3. Морозова Н.Ю. Неформальное образование в аспекте европейских тенденций // Среднее профессиональное образование. – 2011. – № 12. – С. 16–18.

4. Полонский В.М. Словарь по образованию и педагогике. – М., 2004. – С. 34.

5. Пять великих японских систем в отношении рынка труда и занятости // Info Management [Электронный ресурс]. – URL: http://infomanagement.ru/referat/70/6.

**Рецензенты**

Трегубова Т.М., д.п.н., профессор, заведующий лабораторией компаративных исследований профессионального образования ФГНУ «Институт педагогики и психологии профессионального образования» Российской академии образования, г. Казань.

Шайдуллина А.Р., д.п.н., заведующий кафедрой «Иностранные языки» ГОУ ВПО «Альметьевский государственный нефтяной институт», г. Альметьевск.