

Харламова Екатерина Евгеньевна
канд. экон. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный
технический университет»
г. Волгоград, Волгоградская область

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в последние годы интерес к корпоративному образованию в РФ резко возрастает, что связано с переориентацией ценностей предприятий в сторону большего внимания к их интеллектуальному капиталу и широким внедрением в образовательный процесс корпоративных университетов образовательных моделей на основе компетенций. В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты создания корпоративных университетов и их роль в региональном развитии.

Ключевые слова: высшее образование, корпоративный университет, корпоративная образовательная структура, корпорация.

Благодаря заинтересованности крупных предприятий, наличия четких требований к результатам профессионального образования, понимания необходимости инвестиций в образование появляется новый феномен в сфере образования – корпоративное образование. Корпоративное образование позволяет сократить процесс адаптации выпускников к уникальным условиям работы предприятия, кроме того, корпоративное образование обеспечивает связь академической практики и бизнес-практики.

В России корпоративное образование находится в процессе становления, происходит его институционализация. Одной из институциональных форм корпоративного образования является корпоративный университет. Корпоративный университет в российском понимании – это система концептуальных программ по обучению, которая влияет на стратегию компании, то есть, создаваясь на ее

основе, способствует ее реализации и дает толчок ее дальнейшему развитию, распространяет корпоративные ценности и культуру [4].

В настоящее время в России устойчиво используется термин «Корпоративный университет» или «Корпоративный институт» (например, «Корпоративный институт ПАО «Газпром») для обозначения центра знаний компании. Корпоративным университетом принято считать систему внутрифирменного обучения руководителей и специалистов, объединенного единой концепцией в рамках стратегии развития организации [1].

Представители научного сообщества не согласны с определением корпоративного университета как системой внутрифирменного обучения и считают необходимым расширить и уточнить это понятие. Так, по мнению группы исследователей Б.М. Кербеля, И.Г. Попова, Н.И. Федосова, корпоративным следует считать любое учебное заведение (или структуру внутри него, например факультет), которое реализует образовательные программы подготовки, переподготовки или повышения квалификации для и по заказу определенной отрасли промышленности, науки, а также в интересах государственных, региональных или муниципальных органов управления [5].

В России одними из первых за внедрение корпоративных университетов взялись пришедшие на наш рынок западные компании – Coca-Cola, McDonald's, Motorola. Российские компании начали создавать свои университеты с 1999 года. Первый – основанный в том же 1999-м компанией «ВымпелКом» корпоративный университет. Сейчас собственные корпоративные университеты есть у многих российских предприятий – ПАО «Северсталь», СПАО «Ингосстрах», ПАО «Компания «Сухой», ПАО «Ростелеком», ПАО «Норильский никель», Группы компаний «Волга-Днепр» [4].

Кроме того, в Российской Федерации также реализуются проекты создания классических корпоративных университетов на основе сотрудничества образования и бизнеса. Так, в МГУ им. М.В.Ломоносова создана Московская школа экономики [7]. Школа является обособленным подразделением МГУ, которое на правах его факультета осуществляет правомочия юридического лица в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Основная задача МШЭ МГУ – подготовка высококвалифицированных специалистов, обладающих фундаментальными знаниями современной экономической науки, умением грамотно разбираться в реалиях и особенностях российской экономики, а также практическими навыками для работы в федеральных и региональных структурах экономического профиля, а также в крупных коммерческих организациях.

Существует два базовых подхода к созданию корпоративного университета – альянс с традиционными учебными заведениями или специализированными сервисными фирмами (чаще всего – менеджмент-консалтинговыми), либо формирование самостоятельной структуры. На практике первый вариант больше распространен, поскольку является самым дешевым и простым способом обзавестись собственным учебным заведением [4].

Примером создания корпоративного университета на базе научно-производственной организации является Управленческий корпоративный университет ПАО «Компания «Сухой», при создании которого основной задачей было удержать на предприятии молодых перспективных специалистов через привлечение их к разработке стратегии развития компании. Помимо этой программы предполагается создание «технического» отделения университета – школы главных конструкторов [2].

По причине больших первоначальных финансовых вложений для российских компаний характерным является создание партнерских отношений собственных учебных центров с ведущими бизнес-школами или консалтинговыми агентствами. Проект создания Корпоративного ядерного университета предполагает на начальных этапах совместную работу всех отраслевых вузов системы Росатома. В дальнейшем на добровольной основе в ассоциацию могут вступать и другие образовательные учреждения отрасли (отраслевые институты повышения квалификации, учебные центры на ядерных объектах, колледжи и техникумы и др.) [6].

В рамках национального проекта «Образование», опираясь на мировой и собственный опыт, в Республике Татарстан на базе КГТУ с участием ОАО «Татнефтехим инвестхолдинг», ОАО «Технопарк «Идея», проектного института «Союзхимпроект», ОАО «Нижнекамскнефтехим» и других партнеров создается корпоративный университет, призванный реализовать проектно-деятельностное образование. Корпоративный университет объединит ряд вузов республики, уже имеющих согласованную программу инновационного развития, которая ориентирована на модель национального университета РФ с участием профильных образовательных учреждений среднего и начального профессионального образования без потери ими юридического лица и традиционной системы образования и явится инструментом взаимовыгодного развития входящих в него структур.

Уникальность предлагаемого проекта состоит в том, что он будет интегрировать все ступени профессионального образования, обеспечивая не только переподготовку и повышение квалификации, но и полноценную профессиональную подготовку начального, среднего и высшего уровня [3].

Корпоративный университет сегодня следует рассматривать как центр регионального развития, обеспечивающий в организационном отношении интеграцию усилий бизнеса, академического сообщества и государства, а в содержательном – интеграцию образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности в рамках учебного процесса [8; 9]. Таким образом, корпоративный университет является специфической формой решения проблемы интеграции образования, науки и промышленности, нацеленной на решение стратегических задач развития вуза, города, страны в целом.

Список литературы

1. Голышенков О. Мировые тенденции развития корпоративного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.Corporate-Education.ru>
2. Департамент Корпоративного университета – подразделение Холдинга «Сухой» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sukhoi.org/dku/>
3. Дьяконов С. Корпоративный университет на основе проектно-деятельностного образования как инструмент инновационного развития / С. Дьяконов,

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

А. Тузиков, Р. Зинурова [и др.] // Высшее образование в России. – 2006. – №11. – С. 3–28.

4. Зинурова Р.И. Типы корпоративных университетов и их роль в инновационном развитии химической и нефтехимической отрасли ПРИФО / Р.И. Зинурова, А.Р. Тузиков // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – №9. – С. 806–816.

5. Кербель Б.М. Корпоративные университеты в системе профессионального образования / Б.М. Кербель, И.Г. Попова, Н.И. Федосов // Открытое образование. – 2005. – №3. – С. 50–56.

6. Корпоративный ядерный университет: предпосылки, концепция, структура / В.В. Харитонов, Б.М. Кербель, А.Н. Жиганов, А.И. Гусева, И.Г. Попова, А.А. Филипас /Под ред. профессоров В.В. Харитонова и Б.М. Кербеля. – Северск: Изд. СГТИ, 2004. – 138 с.

7. О МВШЭ МГУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mse-msu.ru/aboutsc.php>

8. Харламова Е.Е. Корпоративный подход к управлению современным университетом: Монография / Е.Е. Харламова // ВолгГТУ. – Волгоград, 2016. – 151 с.

9. Харламова Е.Е. Проблемы и перспективы корпоратизации высшего образования в России / Ю.А. Арефкина, А.П. Подольская, Е.Е. Харламова // Фундаментальные исследования. – 2016. – №5. – Ч. 3. – С. 542–545.