

Корпоративное обучение в России: детерминация изменений

К. Ю. Казанцев^{1,2}, С. И. Черных^{3✉}

¹Новосибирский государственный университет, Новосибирск, Россия

²Институт экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН,
Новосибирск, Россия

³Новосибирский государственный аграрный университет, Новосибирск, Россия

✉2chernyx@mail.ru

Введение. Активизация глобальной кибернетизации и автоматизации бизнеса обусловила появление новых проблем у российских работодателей преимущественно в виде дефицита квалифицированных кадров, способных обеспечить развитие конкурентоспособности бизнеса на мировых рынках. Это детерминировало необходимость изменения системы подготовки новых кадровых ресурсов, удовлетворяющих меняющимся экономическим реалиям.

Методология и источники. Методологически работа основывается на теоретических позициях конструкционизма и коннективизма, а также на критическом анализе отечественной и зарубежной литературы по вопросам образования. Социология образования как социального института развивается с 1970-х гг. Основой ее сегодняшнего теоретического фундамента являются два принципа: 1) принцип взаимной конвергенции социальных институтов (образование – бизнес, образование – государство, образование – семья и т. д.); 2) многообразие образовательных практик как фактуальное проявление феномена непрерывного образования. Корпоративное обучение сегодня – одна из таких практик, в корне изменяющих экосистему традиционного образования. Для подтверждения установок авторов используется статистический подход.

Результаты и обсуждение. До 90-х гг. прошлого века, до момента распада Советского Союза и начала политических и экономических реформ, в Российской Федерации система высшего образования была одним из самых стабильных и хорошо отлаженных механизмов подготовки кадров для всех секторов экономики. Показателем эффективности данной системы было то, что выпускников российских вузов приглашали на работу известные корпорации многих стран мира.

За годы реформ Россия утратила прежнюю модель образования, что значительно сказалось на качестве подготовки кадров. Многие российские предприятия и бизнес-структуры вынуждены были пойти по пути самостоятельного обучения с дополнительной переподготовкой специалистов. Сначала обучение организовывалось на местах и носило бессистемный характер, но со временем российские предприниматели стали перенимать зарубежный опыт формирования системы знаний в компании и даже создавать корпоративные университеты.

Заключение. На основе проведенного анализа определены издержки формирования такой системы и развития наличного рынка корпоративного образования, приведены актуальные модели накопления знаний и предложена авторская когнитивная модель профессионального развития кадров.

© Казанцев К. Ю., Черных С. И., 2021

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 License.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 License.



Ключевые слова: индустрия знаний, трансформация образования, корпоративное обучение, мировые рейтинги, человеческий капитал, профессиональная подготовка.

Для цитирования: Казанцев К. Ю., Черных С. И. Корпоративное обучение в России: детерминация изменений // ДИСКУРС. 2021. Т. 7, № 5. С. 112–125. DOI: 10.32603/2412-8562-2021-7-5-112-125

Финансирование: работа выполнена по плану НИР ИЭОПП СО РАН, проект 5.6.6.4 (0260-2021-0008) «Методы и модели обоснования стратегии развития экономики России в условиях меняющейся макроэкономической реальности».

Конфликт интересов. О конфликте интересов, связанном с данной публикацией, не сообщалось.

Поступила 24.05.2021; принята после рецензирования 22.09.2021; опубликована онлайн 24.11.2021

Corporate Education in Russia. Prerequisites for Development, Current Tasks, Construction Models

Kirill Yu. Kazantsev^{1,2}, Sergey I. Chernykh³✉

¹*Novosibirsk State University, Novosibirsk, Russia*

²*Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the RAS, Novosibirsk, Russia*

³*Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk, Russia*

✉2chernyx@mail.ru

Introduction. The period of active global cybernetization and business automation was marked by a problem for Russian employers in the form of a shortage of qualified personnel capable of ensuring the development and competitiveness of business in the world markets.

Methodology and sources. Sociology of education as a social institution has been developing since 1970 s. Its current theoretical foundation is based on two principles: 1) The principle of mutual convergence of social institutions (education – business, education – state, education – family); 2) Variety of educational practices as a factual manifestation of the phenomenon of continuous education. Today corporative learning is one of such practices that radically change the ecosystem of traditional education.

Results and discussion. There was a problem of forming a system of training new human resources that meet the changing economic realities. Until the 1990s, before the collapse of the country and the beginning of political and economic reforms, the Russian Federation had a system of higher education as one of the most stable and well-established mechanisms for training personnel for all sectors of the economy. An indicator of the effectiveness of this system was that graduates of Russian universities were invited to work by well-known corporations from many countries of the world.

Over the years of reforms, Russia has lost its previous model of education, which today significantly affects the quality of training. Many Russian enterprises are forced to follow the path of independent training and retraining of specialists. Development of corporative is necessary to compensate for the limitations of traditional higher education. At first, the training was organized locally and had a haphazard character, but over time, Russian entrepreneurs began to adopt foreign experience in forming a knowledge system in the company and even create corporate universities.

Conclusion. The study examines the prerequisites for the formation of the system and the development of the corporate education market, provides current models of knowledge accumulation and suggests the author's cognitive model of professional development of personnel.

Key words: knowledge industry, education transformation, corporate learning, world rankings, human capital, professional training.

For citation: Kazantsev K. Yu., Chernykh S. I. Corporate Education in Russia. Prerequisites for Development, Current Tasks, Construction Models. DISCOURSE. 2021, vol. 7, no. 5, pp. 112–125. DOI: 10.32603/2412-8562-2021-7-5-112-125 (Russia).

Source of financing: the work was carried out according to the research plan of IEIE SB RAS, project 5.6.6.4 (0260-2021-0008) “Methods and models of substantiation of the strategy of development of the Russian economy in the context of changing macroeconomic reality”.

Conflict of interest. No conflicts of interest related to this publication were reported.

Received 24.05.2021; adopted after review 22.09.2021; published online 24.11.2021

Введение. Мировой кризис 2020–2021 гг., вызванный пандемией новой коронавирусной инфекции COVID-19, заставил работодателей резко пересмотреть подход к собственной кадровой политике. Переход на удаленный режим работы и связанная с ним вынужденная экстренная остановка значительной части бизнес-процессов различных отраслей мировой экономики привели к тому, что зависимость бизнеса от кадровой составляющей стала восприниматься как дополнительный риск, который необходимо преодолевать в долгосрочной перспективе.

Ведущие мировые корпорации уже продолжительное время ищут возможность снизить зависимость собственного бизнеса от качества и наполненности рынка труда. Это накладывается на глобальную тенденцию автоматизации и роботизации бизнес-процессов. Мировая экономика переживает пятилетний бум роботизации. По данным отчета «World Robotics Report», подготовленного IFR (International Federation of Robotics), с 2014 по 2019 г. уровень роботизации промышленного производства в мире вырос на 85 %. По словам президента Мировой федерации робототехники Герри Милтона, запас промышленных роботов на сегодня является самым высоким в истории человечества [1, 2].

На этом фоне происходит смещение фокуса интересов компаний от использования дешевой рабочей силы к поиску высококвалифицированных специалистов, способных обслуживать все более усложняющиеся бизнес-структуры. Многие исследователи признают, что резкое падение интереса работодателей к низкоквалифицированной рабочей силе может стать поводом для социального взрыва на фоне нарастающей безработицы и повышения конкуренции на рынке труда [3]. Фактически это признание того, что сегодня ни одна из образовательных систем мира неспособна создать систему масштабной подготовки кадров, необходимых для экономики «шестого технологического уклада», к которой с 2010 г. активно движутся Япония, США, Южная Корея и Германия, опережая ранее данный прогноз о начале перехода лишь к 2035 г. [4].

Неспособность существующей системы образования решить проблему подготовки квалифицированных кадров для экономики новой волны и отсутствие масштабной системы переподготовки и повышения квалификации приводят к созданию различных регулирующих теорий рынка труда, начиная от государственного регулирования степени замещения рабочих мест автоматикой до принятия беспрецедентных мер социальной поддержки в виде безусловного базового дохода, введение которого, по мнению некоторых исследователей, может грозить глобальной социальной катастрофой и массовой деградацией общества [5]. Решением проблемы подготовки кадров и оптимизации образовательного процесса сегодня занимается значительное количество отечественных и зарубежных исследователей. Повышенный интерес вызывает концепт смешанного обучения, объединя-

ющий в себе профессионально-деятельностный, компетентностный, навыковый и личностно-ориентированный подходы [6–10].

Прогнозные варианты развития обучения как непрерывного процесса в условиях неопределенности и соответствующей этой неопределенности адаптивности со стороны основных агентов образовательных практик, как правило, основываются на двух методологических принципах: быстрота переучивания и креативный профессионализм. Эти принципы в своей практической экспликации требуют иного (чем сейчас) научно-методического инструментария. К тому же развитие такого инструментария иницируется растущим спросом на быстрое обучение со стороны населения, бизнеса и государства. В основе образовательного поведения, формирующегося сегодня на основе этих методологических принципов (и для работодателей, и для работников), лежит рационализм. Именно рациональное образовательное поведение исповедует неоклассическая теория образования (конструкционизм Ж. Пиаже, А. Н. Леонтьева, П. Я. Гальперина, В. В. Давыдова, переросший в социальный конструкционизм П. Бергера, Т. Лукмана, С. Пейперта, А. Кея и др.).

Но сегодня, как только стало понятным то, что государственная машина не справляется с вызовами XXI в. и формируется новая экосистема образования «университеты – власть – бизнес», конструкционизм постепенно «перерастает» в коннективизм (С. Доунс, Д. Сименс и др.). Коннективизм явился новой теоретической основой для понимания, представления и развития новых технологий обучения, необходимых (по преимуществу бизнес-структурам и индивидам) для преодоления рисков. Сочетанность целеполаганий и интересов как смысловых интенций для работника и корпорации становится основным генератором обучения в условиях неопределенности. Подобная генерация оптимизируется образовательными технологиями, основанными на быстроте переучивания (профессиональной адаптации) и профессиональном когнитивизме. Процесс находится в самом начале. Именно поэтому корпоративное обучение (как наиболее мобильное) соответствует этим реалиям.

Именно поэтому авторы полагают, что сегодня наиболее эффективное решение проблемы лежит в плоскости развития корпоративного образования и его взаимодействия с иными образовательными и социальными институтами. Целями данной статьи являются анализ состояния российского рынка квалифицированных специалистов; обозначение актуальных задач, стоящих перед корпоративным обучением/образованием, частный анализ ведущих мировых практик в области корпоративного обучения. Результатом исследования стала прогнозная актуализированная модель формирования системы профессиональных знаний.

Методология и источники. Междисциплинарная по содержанию социология высшего образования, появившаяся в 1970-х гг., восприняла лучшее из структурно-функционального анализа, теорий социальной стратификации, конфликта, обмена, отраслевых социологий. Б. Кларк, П. Гампорт, М. Петерсен, П. Донах, К. Робинсон, Ф. Альтбах, Дж. Салми и другие зарубежные исследователи расширили и углубили конвергенцию между социологией и образованием, расширили социологические зоны исследования образования. Основная направленность этих трендов состояла в изучении образования как специфического социального института, тесно связанного с другими социальными институтами (П. Гампорт, К. Робинсон, П. Бурдье, Д. Риттер, К. Донован, К. Карлхед, Д. Коулман и др.). К сожалению, отечественная социология только с 1990-х гг. активно приняла участие в обсуждении социолого-образовательных трендов, хотя и до этого проявляла к проблемам

социологии высшего образования ограниченный, в основном квалиметрический, интерес (А. М. Осипов, В. В. Матвеев, Е. А. Шуклина, И. В. Петрова, А. Ф. Иванов и др.).

Цифровые технологии Edu Scrum и новые тренды радикально изменили не только экономический, но и общесоциологический фон образования, систему высшего образования как систему подготовки кадров для всех сфер человеческой жизнедеятельности. Особенно это коснулось подготовки кадров для бизнес-структур, которые становятся основными агентами на рынке образовательных услуг. Формируется целый спектр новых образовательных практик. Принципиально новыми явлениями становятся цифровая гуманитарная культура и цифровое гуманитарное знание [11]. Этот синтез управленческо-психологических, экономических, социальных и образовательных практик породил феномен корпоративного обучения, одной из функций которого становится своеобразная компенсация недостаточной эффективности высшего образования в подготовке кадров для бизнес-структур.

Современные концепты управления развитием и формированием новой экосистемы корпоративного образования, основанной на принципах коннективизма, пока не имеют целостного методологического основания. По этой причине многие исследователи образования предпочитают базироваться на фундаменте частных количественных показателей (даже в описании новых образовательных практик типа басё, кайдзен, agile и др.). Наиболее актуализированы две тенденции: различение теоретического знания, его применимость на практике и моделирование обучения (в хронологии поствузовского дополнительного периода) для преодоления недостатков вузовского обучения и удовлетворения целей и смыслов бизнес-структур. Сегодня происходят такие изменения профилей основных субъектов-потребителей образовательных услуг и их ожиданий от процессов образовательных взаимодействий, что простым совершенствованием обучения и организации не обойтись. Поэтому обучение (переобучение, повышение квалификации) становится постоянным трендом.

Когда знания становятся капиталом, при продаже которого компания получает прибыль, используется понятие интеллектуального капитала – основного фактора инноваций и оптимального развития. Поэтому разработка моделей такого развития – это экономический императив корпоративного обучения. Методологические принципы конструкционизма и коннективизма в сочетании со статистическими методами, а также сочетание последних со сравнительным и функциональным подходом легли в основу последующих рассуждений.

Статистической базой исследования послужили данные Федеральной службы государственной статистики РФ, исследования аналитического центра «СберУниверситет», отчеты Аналитического департамента научно-технологического развития Сколковского института науки и технологий, статистические обзоры российских и международных рейтинговых агентств.

Результаты и обсуждение. Сегодня можно с сожалением констатировать, что в ближайшие 5–7 лет Россия не может претендовать на переход в «шестой технологический уклад», так как по уровню автоматизации рабочих мест страна не входит даже в двадчатку лидеров [2]. Это, с одной стороны, снижает общую конкурентоспособность экономики России с точки зрения технологичности производства и себестоимости выпускаемой продукции (это минус), с другой, дает возможность совершить более мягкий кадровый переход к автоматизации бизнес-процессов, чем в тех странах, которые находятся на этапе активного перехода на новый технологический уклад (это плюс). Учитывая общий уровень

оценки кадрового потенциала предприятий России (относительно общемирового уровня), это представляется реализуемым сценарием.

Уровень общей мировой подготовки кадров оценивает аналитическое агентство «Hays» совместно с организацией «Oxford Economics» в ежегодном исследовании «The Hays Global Skills Index», в котором общий уровень квалификации кадров российских предприятий по состоянию на конец 2019 г. представлен 27-м местом из 33 исследуемых стран [12]. В общемировом контексте данный показатель выглядит достаточно презентабельно.

Согласно официальной статистике, кадровая база в России за последние 5 лет достаточно стабильна (табл. 1), но наблюдается значительное сокращение руководящего состава и квалифицированных работников сельского хозяйства. И если второе непосредственно может ударить только по сельскохозяйственной и смежным отраслям, то общее сокращение руководителей в абсолютном и относительном выражении может привести к потере пространственной управляемости и снижению необходимого количества подготовленных кадров на предприятиях всех отраслей экономики. Вызывают озабоченность общее старение кадров и увеличивающаяся потребность работодателей в специалистах непенсионного возраста.

Таблица 1. Состав квалифицированных специалистов на российских предприятиях в 2015–2019 гг.*

Table 1. The composition of qualified specialists at Russian companies in 2015–2019

Категория специалистов, тыс. чел.	2015	2016	2017	2018	2019
Всего	72 324	72 393	72 316	72 532	71 933
Руководители	6 253	5 090	4 919	4 766	4 354
Доля от общего числа, %	8,6	7,0	6,8	6,6	6,1
Специалисты высшего уровня квалификации	14 740	17 212	17 596	17 819	17 948
Доля от общего числа, %	20,4	23,8	24,3	24,6	24,9
Специалисты среднего уровня квалификации	11 080	9 441	9 544	9 390	9 999
Доля от общего числа, %	15,3	13,0	13,2	12,9	13,9
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	2 424	2 486	1 814	1 806	1 742
Доля от общего числа, %	3,4	3,4	2,5	2,5	2,4
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и родственных занятий	9 481	9 387	9 573	9 717	9 661
Доля от общего числа, %	13,1	13,0	13,2	13,3	13,4
Итого квалифицированных специалистов	43 978	43 616	43 446	43 498	43 704
Доля от общего числа, %	60,8	60,3	60,0	59,6	60,8
Занятые мужчины пенсионного возраста, %	4,9	5,0	5,4	5,9	6,1
Занятые женщины пенсионного возраста, %	14,3	14,6	14,9	15,6	16,3
Средний возраст работников, лет	40,6	40,7	40,9	41,1	41,3

*Источник – данные Росстата.

Отдельный интерес представляет база воспроизводства квалифицированных кадров. В текущем виде существует всего два пути ее расширения – воспитание собственных кадров

и привлечение кадров из других стран. Согласно ежегодному рейтингу стран по уровню привлечения и качеству подготовки квалифицированных кадров, публикуемому институтом INSEAD совместно с «Adecco Group» и Институтом лидерства в области человеческого капитала (HCLI), Россия (по состоянию на конец 2020 г.) находится на 43-м месте из 100 (в 2018 г. – на 48-м). Это говорит о достаточно слабой общей профессиональной подготовке кадров и снижении ее качества, поскольку еще в 2010 г. Россия занимала 18-е место в данном рейтинге [13].

Что касается официальной статистики по подготовке кадров, то можно констатировать, что за последние 10 лет наблюдается существенное сокращение образовательных учреждений, выпускающих специалистов высшей квалификации, и, как следствие, уменьшение количества студентов и будущих выпускников. При этом существует тенденция увеличения количества специалистов, прошедших подготовку по программам среднего профессионального образования, что может привести к снижению общего уровня квалификации кадров в долгосрочной перспективе (табл. 2).

Таблица 2. Статистика по количеству предприятий высшего и среднего профессионального образования России и результатам их деятельности в 2000–2019 гг.*
Table 2. Statistics on the number of enterprises of higher and secondary vocational education in Russia and the results of their activities 2000–2019

Показатель	2000	2005	2010	2017	2018	2019
Количество образовательных организаций высшего образования	965	1068	1115	776	741	724
Численность студентов, обучающихся в организациях высшего образования, тыс. чел.	4 741,4	7 064,6	7 049,8	4 245,9	4 161,7	4 068,3
Прием студентов в организациях высшего образования, тыс. чел.	1 292,5	1 640,5	1 399,5	1 142,0	1 147,9	1 129,4
Выпуск студентов в организациях высшего образования, тыс. чел.	635,1	1 151,7	1 467,9	969,5	933,2	908,6
Количество образовательных организаций среднего профессионального образования	–	–	–	3 316	3 311	3 330
Численность студентов, обучающихся в организациях среднего профессионального образования, тыс. чел.	2 360,8	2 509,7	2 125,7	2 387,7	2 464,3	2 576,2
Прием студентов в организациях среднего профессионального образования, тыс. чел.	867,2	854,1	705,3	744,0	783,0	832,4
Выпуск студентов в организациях среднего профессионального образования, тыс. чел.	579,3	684,4	572,1	506,9	531,5	539,8

*Источник – данные Росстата.

При этом крайне актуальным остается вопрос соответствия качества предоставляемого образования тем требованиям, которые предъявляют работодатели к начинающим специалистам. В рамках данного проекта авторами были изучены актуальные исследования по удовлетворенности работодателей качеством образования специалистов, выпускаемых российскими высшими учебными заведениями. К сожалению, ни одно из проанализированных исследований не показалось достаточно комплексным, чтобы привести его результаты в данной работе. Однако можно выделить отдельные показатели, приведенные в исследованиях по данной тематике за последние 5 лет. Так, в исследовании Астраханского государственного университета [14] общая удовлетворенность образованием с точки зре-

ния практической подготовки со стороны студентов оценивается в 53,7 %, а со стороны работодателей – в 57,9 %, что, по нашему мнению, является достаточно низким показателем. Получается, что фактически работодатели вынуждены самостоятельно повышать квалификацию более чем 40 % выпускников.

В подтверждение этой позиции в том же исследовании приведены показатели качества образования, которыми работодатели удовлетворены меньше всего: 50 % отметили низкий уровень практической подготовки, 25 % – отсутствие желания к саморазвитию, а еще 25 % отметили низкий уровень общей профессиональной подготовки. С приведенными данными коррелируют и результаты исследования А. А. Степанова, проведенного в рамках Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. В исследовании сделан вывод о значительной неудовлетворенности работодателей качеством подготовки рабочих кадров в РФ в целом [15]. Основной причиной этого является устаревшая система образования, сформированная в индустриальную эпоху и неспособная подстроиться под актуальные нужды современного бизнеса [16].

Данная ситуация разрешима в долгосрочной перспективе и только при условии согласования государственных программ обучения с реальными потребностями рынка. Однако в краткосрочной перспективе проблема переподготовки кадров полностью ложится на плечи работодателя. Все это способствовало развитию в России рынка дополнительного профессионального образования, объем которого по состоянию на 2020 г. оценивается в 93,8 млрд р. [17]. При этом стоимость дополнительного образования нередко оказывалась несоизмеримо выше университетского. В итоге многие работодатели, остро нуждающиеся в большом количестве квалифицированных кадров, обратились к опыту создания собственных систем корпоративного образования, зачастую в виде корпоративных университетов.

Опыт создания подобных структур пришел из США. Первым корпоративным университетом стал «Engineering and Management Institute», который создала еще в 1927 г. компания «General Motors». Далее бум создания корпоративных университетов в США пришелся на 80-е гг., а в Европе – на 90-е гг. прошлого века. В России первый корпоративный университет был основан в 1999 г. компанией «ВымпелКом» (сейчас – «Билайн»). Сегодня, по данным исследования компании «Theory and Practice», около 62 % российских компаний проводят обучение собственными силами, а внешними ресурсами пользуются лишь 38 % компаний. Крайне важным фактором успеха при создании собственной образовательной структуры является выбор корректной модели накопления знаний и организации образовательного процесса.

Анализируя существующие системы корпоративного образования, можно выделить несколько базовых подходов к формированию системы профессиональных знаний [12, 18, 19].

Модель компании «Teltech» [20] была сформирована в 1997 г. и предполагала два пути развития:

1. Модель «Сокровищница»: делает акцент на накоплении знаний и их последующей формализации в единую структурированную информационную базу, доступную всем сотрудникам (взята за основу большинством современных корпоративных университетов).

2. Модель «Указатель»: предназначена для компаний, не обладающих достаточными ресурсами для построения полноценного корпоративного университета и предполагает ситуационную передачу знаний в зависимости от текущих позиций бизнеса.

Недостаток модели компании «Teltech» заключается в том, что, по сути, она является лишь описанием вариаций накопления и передачи знаний. При этом в ней часто отсутствуют оценки и согласованность с реальными целями и кадровым потенциалом компании [20].

Модель Дэвида Синклера учитывает различные уровни организации предприятия, согласовывает систему обучения с реальными стратегическими задачами, стоящими перед предприятием, и «погружает» сотрудников в эти задачи. На основе данной модели российское агентство HR-tv.ru предложило методику построения корпоративного университета, которая легла в основание организации многих корпоративных университетов (табл. 3) [21].

Таблица 3. Структура построения корпоративного университета на базе модели Дэвида Синклера
Table 3. The structure of building a corporate university based on the David Sinclair model

Уровни анализа организации	Составляющие уровня	Содержательные нюансы, важные для построения корпоративного университета	Программы корпоративного университета
Система (общая концепция бизнеса компании)	Характеристики бизнеса. Миссия, стратегия компании	Миссия и философия, которые декларируются и транслируются, наличие их атрибутов	Цели создания. Технология работы. Миссия и идеология. Стратегия и принципы работы с персоналом
Организационная структура	Структура бизнес-процессов	Требования к должности для каждой позиции компании. Взаимосвязь существующих систем	Бизнес-процессы
Политика	Распределение власти, информации. Ключевые фигуры	Лидеры – единомышленники и противники. Существующие каналы информации	Каналы информации, которые можно использовать для управления изменениями и для внутреннего PR
Корпоративная культура	Принятые формы взаимодействия. Система ритуалов. Ценности и нормы. Одобряемые формы поведения	Декларируемые и поддерживаемые ценности	Согласование целей и ценностей сотрудников и организации, формирование приверженности
Персонал	Реальная квалификация. Системы подбора, адаптации, обучения персонала	Требования к сотрудникам, их соответствие нужной квалификации, адекватность корпоративной культуре, мотивация	Программы обучения и развития, оценки, адаптации, выстраивания карьеры и т. д.

Недостатком модели Дэвида Синклера является «обезличивание» собственных интересов работников предприятия, игнорирование их текущего уровня профессионального развития и вовлеченности в созидательный процесс. Надо отметить, что наиболее актуальным трендом последних лет является персонификация подхода к образованию, в том числе и к коммерческому, что ставит большие вопросы к системам так называемого «поточного» обучения (которой фактически является модель Синклера).

В результате проведенного исследования авторы предложили модернизированную графическую модель формирования системы профессиональных знаний, принципы построения которой отталкиваются не от стратегической или процессной политики предприятия, а от персонифицированного подхода к развитию работника и усилению педагогического и социального компонентов. В предлагаемой модели, составленной авторами, на основе применения базовых блоков обучения/образования выстраивается персонифицированный подход к формированию системы дополнительного обучения в корпорации (рисунок).



Модель формирования системы профессиональных знаний
The model of formation of the system of professional knowledge

Кратко опишем блоки представленной системы.

Профессиональная адаптация включает в себя введение в профессию, понимание своих должностных обязанностей и места основного рабочего процесса, точек передачи ответственности в структуре бизнес-процессов компании, также включает в себя адаптацию в конкретном коллективе. Подобного рода «социализация» сотрудника определяет требование эксклюзивного для корпорации развития педагогико-психологических практик, обеспечивающих его дальнейшее эффективное функционирование. Сегодня к ним относят техники кайдзен, басё, scrum-технологии и др.

Неосознанное обучение предполагает следование негласным и недекларируемым базовым установкам деятельности сотрудника, а также «настройку» психофизического состояния работника в коллективе. Неосознанное обучение можно представить как имманентное историческому пути развития корпорации ментальное состояние, необходимость «привития» которого определяется его необходимостью для работы корпорации. Особенно важен этот компонент для стартапов в рамках развития корпорации.

Профессиональные знания включают в себя классическое понимание корпоративного обучения, т. е. передачу систематизированных корпоративных знаний посредством единой информационной среды.

Профессиональное воспитание предполагает «привитие» сотруднику единых отраслевых (не корпоративных) стандартов работы, формирование профессионального видения и пути развития его как специалиста. Профессиональное воспитание – чисто социальный компонент предполагаемой модели. Именно его «состояние» вызывает сегодня большинство нареканий со стороны бизнес-структур. Это подтверждается множеством социологических исследований, констатирующих неэффективность высшей школы в дискурсе подготовки кадров для корпораций и вынуждающих к развитию внутрикорпоративного обучения [12, 16, 18–20, 22]. Сегодня эта проблема фиксируется в качестве основной для формирования социологической парадигмы взаимодействия в треугольнике «университет – власть – бизнес» [22].

Саморазвитие – это контролируемый процесс самостоятельного развития сотрудника с целью его перехода на новый профессиональный уровень.

Наложение этих блоков на ключевые вызовы кадрового рынка, к которым относят: отсутствие кроссфункционального взаимодействия, низкую вовлеченность в достижение бизнес-целей, личностное несовершенство баланса work–life и слабые навыки командной

работы – лишь подчеркивает актуальность представленной модели в дискурсе ее дальнейшего развития.

Ввиду обзорности исследования, представленного в данной работе, подробное описание модели, ее составляющих частей и методики применения видится темой следующих работ авторов.

Заключение. Усложняющиеся сегодня бизнес-процессы и быстро меняющаяся конъюнктура рынка заставляют работодателей вкладывать в развитие кадров все большие ресурсы. При этом на первое место выходят не просто профессиональные знания и навыки конкретного работника, но и его способность адаптироваться к меняющимся обстоятельствам рынка.

Большинство российских высших учебных заведений ориентированы на передачу будущим специалистам структурированной системы знаний и навыков, которые вписываются в понятие «hard skills» (навыки, которым можно легко обучить и затем измерить результат обучения). Однако текущая конъюнктура рынка все больше требует развития «soft skills» – универсальных компетенций, которые трудно измерить количественными показателями (умение работать в команде, уравновешенность, вовлеченность, самоотдача) и которые значительно влияют на итоговый результат работы сотрудника и на формирование конкурентных преимуществ всего предприятия. Именно формирование системы корпоративного обучения/образования и налаживание ее взаимодействия с системой высшего образования могут дать достаточно быстрый положительный результат для работодателей и открыть новые широкие возможности подготовки кадров для отраслей российской экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Kazantsev K. Formation of the knowledge economy in Russia: the role of university science // IOP Conference Series: Materials Science and Engineering: XIII International Scientific Conference Architecture and Construction 2020. 22–24 September 2020 / SIBSTRIN. Novosibirsk, 2020. Vol. 953. DOI: 10.1088/1757-899X/953/1/012056.
2. IFR presents World Robotics Report 2020. URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe> (дата обращения: 02.04.2021).
3. Sorgner A. The Automation of Jobs: A Threat for Employment or a Source of New Entrepreneurial Opportunities? // Foresight and STI Governance. 2017. Vol. 11, no. 3, pp. 37–48. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.3.37.48.
4. Бондарева Н. Н. Состояние и перспективы развития роботизации: в мире и России // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7, № 3. С. 49–57. DOI: <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2016.7.3.49.57>.
5. Ван Парайс Ф., Вандерборхт Я. Базовый доход. Радикальный проект для свободного общества и здоровой экономики / пер. с англ. А. Гусева; под науч. ред. С. Моисеева. М.: Изд. дом ВШЭ, 2020. DOI: 10.17323/978-5-7598-1784-0.
6. Любжин А. Н. Сумерки всеобуча. Школа для всех и ни для кого. М.: Русский Фонд Содействия образованию и науке, 2019.
7. Изотова Г. С. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Определение основных причин, сдерживающих научное развитие в Российской Федерации: оценка научной инфраструктуры, достаточность мотивационных мер, обеспечение привлекательности работы ведущих ученых». 2020. URL: http://fgosvo.ru/uploadfiles/Work_materials_disscusion/sp.pdf (дата обращения: 30.10.2020).

8. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? / под ред. А. Я. Кузьминова, Н. Д. Фрумина, П. С. Сорокина. М.: Изд. дом ВШЭ, 2019. DOI: 10.17323/978-5-7598-1995-0.
9. Исследование по сравнительному образованию: подходы и методы. 2-е изд. / пер. с англ. М. Л. Ваховского, И. В. Разнатовского; под ред. М. Брэя, Б. Адамсона, М. Мейсона. М.: Изд. дом ВШЭ, 2019. DOI: 10.17323/978-5-7598-1790-1.
10. Васин Е. К. О теоретических основаниях смешанного обучения на основе функционирования деятельного треугольника // Мир науки. Интернет-журнал. 2016. Т. 4, № 1. URL: <http://mirnauki.com/29PDMN116.pdf> (дата обращения: 13.05.2021).
11. Мамина Р. И., Почебут С. Н. Цифровой этикет и его специфика: философско-методологический аспект // ДИСКУРС. 2021. Т. 7, № 2. С. 16–27. DOI: 10.32603/2412-8562-2021-7-2-16-27.
12. Черных С. И., Паршиков В. И., Вышегуров С. Х. Корпоративное образование в России: состояние и перспективы развития (социально-философский анализ). Новосибирск: Новосиб. гос. аграр. ун-т, 2016.
13. Hays Global Skills Index 2019/20. URL: <https://www.hays.ae/documents/63363/4368091/HAYS+GLOBAL+SKILLS+INDEX+2019-20.pdf> (дата обращения: 21.03.2021).
14. Global talent Competitiveness Index. URL: <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2020/01/GTCI-2020-Report.pdf> (дата обращения: 21.03.2021).
15. Удовлетворенность выпускников образовательных организаций высшего образования и представителей объединений работодателей качеством полученного образования. URL: <https://asu.edu.ru/images/File/2020-Otchet-udovletvorennost-vipusnikov-i-rabotodateley.PDF> (дата обращения: 21.03.2021).
16. Степанов А. А. Анализ удовлетворенности работодателей качеством подготовки рабочих кадров в Российской Федерации // Ars Administrandi (Искусство управления). 2018. Т. 10, № 4. С. 531–547. DOI: 10.17072/2218-9173-2018-4-531-547.
17. Черных С. И., Аллахам Я. С., Паршиков В. И. Образование как деструктор социального порядка // Science for Education today. 2021. Т. 11, № 2. С. 81–101. DOI:10.15293/2658-6762.2102.04.
18. Дополнительное профессиональное образование в России: масштабы рынка, основные игроки, позиционирование Сколтеха. 2020 // Сколковский институт науки и технологий. URL: https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO_1803_zashhishhennyj.pdf (дата обращения: 21.03.2021).
19. Корпоративные университеты. 2016 // После работы. URL: <http://www.ceo.ru/news/business/school/korporativnye-university> (дата обращения: 21.03.2021).
20. Исследование индустрии корпоративного обучения & развития в России // Theory and practice. 2019. URL: <https://intercomm.media/wp-content/uploads/2020/03/tpresearch-1.pdf> (дата обращения: 24.03.2021).
21. Teltech.News. URL: <https://teltech.com/news/> (дата обращения: 24.03.2021).
22. Хачатурян М. Как корпоративный университет формирует культуру компании. 2019 // HR-tv.ru. URL: <https://hr-tv.ru/articles/kak-korporativnyj-universitet-formiruet-kulturu-kompanii.html> (дата обращения: 01.04.2021).

Информация об авторах.

Казанцев Кирилл Юрьевич – кандидат экономических наук (2017), доцент кафедры политической экономики Новосибирского государственного университета, ул. Пирогова, д. 1, Новосибирск, 630090, Россия; ведущий научный сотрудник Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения РАН, пр. Академика Лаврентьева, д. 17, Новосибирск, 630090, Россия. Автор более 60 научных публикаций. Сфера научных интересов: интеллектуальный капитал, нематериальные активы, системы

управления предприятиями, системы корпоративного образования. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6279-610X>. E-mail: k0retz@inbox.ru

Черных Сергей Иванович – доктор философских наук (2012), доцент (1992), заведующий кафедрой истории и философии Новосибирского государственного аграрного университета, ул. Добролюбова, д. 160, Новосибирск, 630039, Россия. Автор более 250 научных публикаций. Сфера научных интересов: социальная философия, философия образования, теоретическая педагогика, социология образования, история и философия науки. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6644-8295>. E-mail: 2560380@ngs.ru; 2chernyx@mail.ru

REFERENCES

1. Kazantsev, K. (2020), "Formation of the knowledge economy in Russia: the role of university science", *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering: XIII International Scientific Conference Architecture and Construction*, vol. 953, Novosibirsk, RUS, 22–24 September 2020. DOI: 10.1088/1757-899X/953/1/012056.
2. *IFR presents World Robotics Report 2020*, available at: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/record-2.7-million-robots-work-in-factories-around-the-globe> (accessed 02.04.2021).
3. Sorgner, A. (2017), "The Automation of Jobs: A Threat for Employment or a Source of New Entrepreneurial Opportunities?", *Foresight and STI Governance*, vol. 11, no. 3, pp. 37–48. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.3.37.48.
4. Bondareva, N.N. (2016), "The Current State and the Perspectives of Robotics Development: in the Globe and Russia", *MIR (Modernization. Innovation. Research)*, vol. 7, no. 3, pp. 49–57. DOI: <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2016.7.3.49.57>.
5. Van Parijs, F., Vanderborght, Ya. (2020), *Basic Income A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*, Transl. by Gusev, A., in Moiseev, S. (ed.), Publishing House of the Higher School of Economics, Moscow, RUS. DOI: 10.17323/978-5-7598-1784-0.
6. Lyubzhin, A.N. (2019), *Sumerki vseobucha. Shkola dlya vseh i ni dlya kogo* [Twilight of universal education. A school for everyone and for no one], Russkii Fond Sodeistviya obrazovaniyu i nauke, Moscow, RUS.
7. Izotova, G.S. (2020), *Otchet o rezul'tatakh ekspertno-analiticheskogo meropriyatiya "Opredelenie osnovnykh prichin, sderzhivayushchikh nauchnoe razvitie v Rossiiskoi Federatsii: otsenka nauchnoi infrastruktury, dostatochnost' motivatsionnykh mer, obespechenie privlekatel'nosti raboty vedushchikh uchennykh"* [Report on the results of the expert-analytical event "Determination of the main reasons hindering scientific development in the Russian Federation: assessment of scientific infrastructure, sufficiency of motivational measures, ensuring the attractiveness of the work of leading scientists"], available at: http://fgosvo.ru/uploadfiles/Work_materials_discussion/sp.pdf (accessed 30.10.2020).
8. Kuzminov, A.Ya., Frumin, N.D. and Sorokin, P.S. (eds.) (2019), *Kak sdelat' obrazovanie dvigatelem sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya?* [How to make education an engine of social and economic development?], Publishing House of the Higher School of Economics, Moscow, RUS, DOI: 10.17323/978-5-7598-1995-0.
9. *Comparative Education Research Approaches and Methods* (2019), 2nd ed., in Bray, M., Adamson, B. and Mason, M. (eds.), Publishing House of the Higher School of Economics, Moscow, RUS. DOI: 10.17323/978-5-7598-1790-1.
10. Vasin, E.K. (2016), "On theoretical grounds the concept of blended learning on the basis of functioning of the activity triangle", *World of Science*, vol. 4, no. 1, available at: <http://mir.nauki.Com/29PDMN116.pdf> (accessed 13.05.2021).
11. Mamina, R.I. and Pochebut, S.N. (2021), "Digital Etiquette and its Specification (Philosophical and Methodological Aspect)", *DISCOURSE*, vol. 7, no. 2, pp. 16–27. DOI: 10.32603/2412-8562-2021-7-2-16-27.

12. Chernykh, S.I., Parshikov, V.I. and Vyshegurov, S.Kh. (2016), *Korporativnoe obrazovanie v Rossii: sostoyanie i perspektivy razvitiya (sotsial'no-filosofskii analiz)* [Corporate Education in Russia: State and Development Prospects (Socio-Philosophical Analysis)], Novosib. gos. agrar. un-t, Novosibirsk, RUS.
13. *Hays Global Skills Index 2019/20* (2021), available at: <https://www.hays.ae/documents/63363/4368091/HAYS+GLOBAL+SKILLS+INDEX+2019-20.pdf> (accessed 21.03.2021).
14. *Global talent Competitiveness Index* (2021), available at: <https://gtcistudy.com/wp-content/uploads/2020/01/GTCI-2020-Report.pdf> (accessed 21.03.2021).
15. *Udovletvorennost' vypusnikov obrazovatel'nykh organizatsii vysshego obrazovaniya i predstavitelei ob"edinenii rabotodatelei kachestvom poluchennogo obrazovaniya* [Satisfaction of graduates of educational institutions of higher education and representatives of employers' associations with the quality of the education received] (2020), available at: <https://asu.edu.ru/images/File/2020-Otchet-udovletvorennost-vipusnikov-i-rabotodateley.PDF> (accessed 21.03.2021).
16. Stepanov, A.A. (2018), "Analysis of the Employers Satisfaction with the Quality of Personnel Training in the Russian Federation", *Ars Administrandi*, vol. 10, no. 4, pp. 531–547. DOI: 10.17072/2218-9173-2018-4-531-547.
17. Chernykh, S.I., Allaham, Y.S. and Parschikov, V.I. (2021), "Education as a destructor of social order", *Science for Education Today*, vol. 11, no. 2, pp. 81–101. DOI:10.15293/2658-6762.2102.04.
18. *Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie v Rossii: masshtaby rynka, osnovnye igroki, pozitsionirovanie Skoltekha* [Additional professional education in Russia: market scale, main players, positioning of Skoltech] (2020), *Skoltech*, available at: https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2013/12/Analiz-rynka-DPO_1803_zashhishhenyj.pdf (accessed 21.03.2021).
19. "Corporate Universities" (2016), *After Work*, available at: <http://www.ceo.ru/news/business/school/korporativnye-universitety> (accessed 21.03.2021).
20. "Research of the corporate training & development industry in Russia" (2019), *Theory and practice*, available at: <https://intercomm.media/wp-content/uploads/2020/03/tpresearch-1.pdf> (accessed 24.03.2021).
21. *Teltech.News*, available at: <https://teltech.com/news/> (accessed 24.03.2021).
22. Khachatryan, M. (2019), "How the corporate university forms the culture of the company", *HR-tv.ru*, available at: <https://hr-tv.ru/articles/kak-korporativnyj-universitet-formiruet-kulturu-kompanii.html> (accessed 01.04.2021).

Information about the authors.

Kirill Yu. Kazantsev – Can. Sci. (Economy) (2017), Associate Professor at the Department of Political Economy, Novosibirsk State University, 1 Pirogova str., Novosibirsk 630090, Russia; Leading Researcher, Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences, 17 Akademik Lavrentiev Ave., Novosibirsk 630090, Russia. The author of over 60 scientific publications. Area of expertise: intellectual capital, intangible assets, enterprise management systems, corporate education systems. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6279-610X>. E-mail: k0retz@inbox.ru

Sergey I. Chernykh – Dr. Sci. (Philosophy) (2012), Docent (1992), Head of the Department of History and Philosophy, Novosibirsk State Agrarian University, 160 Dobrolyubova str., Novosibirsk 630039, Russia. The author of over 250 scientific publications. Area of expertise: social philosophy, philosophy of education, theoretical pedagogy, sociology of education, history and philosophy of science. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6644-8295>. E-mail: 2chernyx@mail.ru