

УДК 331.108.4

ПОСТРОЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО УНИВЕРСИТЕТА КАК ЭЛЕМЕНТА ИННОВАЦИОННОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНА

М.В. Чистяков

Тверской государственный университет, Тверь

В статье рассматриваются предпосылки и необходимость создания регионального корпоративного университета для развития инновационной инфраструктуры Тверской области.

Ключевые слова: *корпоративный университет, инновационный потенциал, инновационная инфраструктура, бизнес-образование*

Генерирование и внедрение инноваций является на сегодняшний день мейнстримом выживания и развития экономики современной организации, региона и страны в целом.

Для того чтобы появлялись и успешно реализовывались инновации необходима соответствующая инфраструктура. Она должна включать в себя огромное количество элементов, обеспечивающих особый климат для генераторов инноваций (поддержка мотивированных и «продвинутых» детей, качественное образование, создание комфортных условий труда, жизни, и т.п.), для реализаторов инноваций (патентная защита, льготное кредитование, и т.п.).

Одним из наиболее важных элементов инновационной инфраструктуры должны стать качественно новые образовательные структуры. Мировой опыт показал, что одним из наиболее эффективных инновационных элементов, интенсифицирующих процессы создания нововведений и сокращающих периоды их внедрения, являются корпоративные университеты.

Решая вопросы подготовки, переподготовки, развития персонала конкретной организации, они кроме того занимаются научно-практическими вопросами поддержки разработки и внедрения инноваций. Кроме того, корпоративные университеты, ускоряя процессы реализации новшеств, задают инновационный вектор развития определенному промышленному кластеру региона своего присутствия.

В ходе постиндустриальной трансформации рынка образовательных услуг, ускорения динамики изменений в социально-экономической среде, а также усиления конкуренции произошло увеличение общего уровня неопределенности и нестабильности в экономической системе, что оказывает огромное влияние на

возможности создания и поддержания агентами рынка устойчивых конкурентных преимуществ. Инструментами обеспечения конкурентных преимуществ современных компаний инновационного типа выступают человеческий и интеллектуальный капитал.

Корпоративный университет — это система внутреннего обучения, выстроенная в рамках корпоративной идеологии на основе единой концепции и методологии, охватывающая все уровни руководителей и специалистов [3, С.23].

Е.Е. Туник справедливо подмечено, что предприятия начали ощущать потребность в переходе от одноразового обучения в аудитории к созданию культуры непрерывного обучения [10].

Многие корпоративные университеты возникли в результате реструктуризации отделов технического обучения предприятий. Нарастая объемы корпоративных образовательных и развивающих программ, корпоративные университеты могут становиться центрами прибыли и приобретать соответствующую организационно-правовую форму.

Корпоративные университеты формируют серии организационных интервенций, открытых для внешней среды, в отличие от учебных центров. Многие зарубежные корпоративные университеты разрабатывают совместные проекты с ведущими бизнес-школами.

По мнению И.Г. Колодкиной [6, С.53-57] основными причинами появления корпоративных университетов являются: необходимость адаптации к динамичным условиям внешней среды, переход к «экономике знаний», быстрое старение знаний, новый взгляд на возможности трудоустройства персонала.

Корпоративный университет создает более эффективную, ориентированную на рынок модель образования. Он обеспечивает при этом следующие преимущества: практичность обучения за счет совместной деятельности преподавателей и специалистов предприятия, более короткий срок обучения за счет фокусирования знаний, освоение корпоративной культуры предприятия, адресность обучения, целевой отбор для воспроизводства ключевого персонала, ориентация на формирование команд.

Как правило, корпоративные университеты обеспечивают деятельность на трех уровнях:

1. Обучение профессионалов для своей корпорации и со стороны.
2. Обучение сотрудников новым путям ведения бизнеса.
3. Как инструмент стратегического управления корпорацией

Крупнейший корпоративный университет имеет фирма IBM, который объединяет почти 3,5 тыс. преподавателей, читающих более 10 тыс. специализированных курсов в 55 странах мира. Моторола

университет имея университетские городки в США (в штатах Иллинойс, Аризона, Техас), Японии, Сингапуре, Китае, обслуживает как персонал компании, так и посторонних клиентов. Институт управления фирмы Хегох нацелен на выработку у персонала способности к стратегическому мышлению и планированию в рамках компании, а также на формирование базы знаний для применения всем персоналом наиболее технически грамотных решений.

Внутрифирменное обучение персонала в промышленно развитых странах превратилось в мощную индустрию, сопоставимую по своим масштабам с системой общего образования населения. Ведущие транснациональные корпорации ежегодно тратят на обучение и развитие персонала до 10% фонда оплаты труда.

В России выделяются корпоративные университеты следующих предприятий, которые ориентируются на передовые технологии развития персонала: «Северсталь», «Газпром», «Норильский никель», «МГТС», «Росгосстрах», «СУАЛ», «Ростелеком», «РЖД» и др.

Ярким примером корпоративного университета является РГУ нефти и газа им И.М. Губкина. Его партнерами являются практически все крупные нефтегазовые компании России, которые направляют туда не только своих работников на переподготовку и повышение квалификации, но специалистов для проведения занятий. Для студентов и слушателей организуются производственные практики и стажировки на профильных предприятиях отрасли.

Одним из интересных вариантов построения является корпоративный университет ОАО «РЖД», в котором реализована концепция непрерывного обучения руководителей всех уровней (рис. 1) [7].

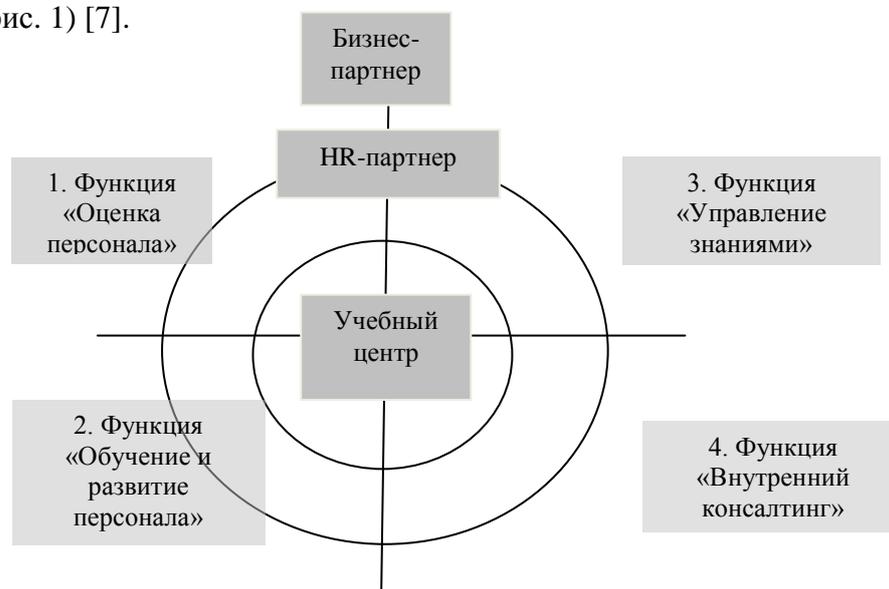


Рисунок 1. Модель корпоративного университета ОАО «РЖД»

Данные функции развития корпоративного университета имеют различные цели, методы и способы воздействия на персонал на различных этапах развития

В упомянутом выше исследовании И.Г. Колодкиной отмечено, что первая попытка создать корпоративный университет, обслуживающий интересы региона, была предпринята в 1999 г. в Иркутске. Между Байкальским институтом бизнеса и менеджмента Иркутского государственного университета и восемью ведущими предприятиями области был заключен договор, предусматривающий передачу знаний в компании, сокращение расходов на обучение и консультирование, развитие технологий обучения взрослых, формирование управленческой культуры в регионе.

В 2000 г. предприятиями крупного, среднего и малого бизнеса Пермской области, Пермским государственным техническим университетом и Региональным межотраслевым центром переподготовки кадров был создан Пермский корпоративный университет. Корпоративный университет призван был решать следующие основные задачи: переподготовка и повышение квалификации рабочих, специалистов и руководителей различного уровня; консультационная деятельность; распространение передового опыта. Только за четыре года различными формами обучения было охвачено более 10 тыс. чел. Активными заказчиками и партнерами данного корпоративного университета являются такие крупные предприятия как ОАО «АВИСМА», ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез», ОАО «Уралкалий», ОАО «Лысьвенские металлургические заводы», ОАО «Минеральные удобрения» и др. Образовательные программы корпоративного университета адаптируются под интересы заказчиков, а учебные процессы проходят не только на основной базе университета, но и в учебных центрах предприятий и организаций региона. [6, С.53-57]

В создании корпоративного университета можно условно выделить три стадии, которым соответствуют определенные качественные критерии, свидетельствующие о его становлении. (таблица 1) [1, С.37].

Корпоративный университет можно смело отнести к бизнес-образованию. Актуальность создания университета может появляться у крупного предприятия либо у региона в качестве самостоятельной бизнес-единицы. Один из вариантов формирования корпоративного университета на основе целей, задач и структуры функционирования приведен в таблице 2 [4, С.23].

Таблица 1.

Типы построения корпоративного университета

Стадии развития	Роль	Цель	Направленность	Обучение	Управление знаниями
I Учебный комплекс	Развитие персонала	Развитие индивидуальных навыков/знаний в существующей практике бизнеса	Централизованное обучение	Система обучения, процедуры и перспективы	Распространение традиционных знаний
II Агент изменений	удовлетворение непосредственных потребностей бизнеса	инновации в существующей практике бизнеса для достижения стратегических целей	требования, определенные потребителям и	обучение, согласованное со стратегией	выявление и распространение знаний
III Агент стратегических изменений	Развитие бизнеса	Переопределение бизнеса для управления реструктуризацией	Неопределенный потенциал рынка	Обучение согласованное со стратегией	Создание новых знаний

Таблица 2

Цели создания и уровневая структура развития корпоративного университета

Уровень 1. Семинары, тренинги, конференции	Выработка навыков эффективного решения задач. Система поддержания навыков.
Уровень 2. Формирование профессиональных компетенций	Передача фирменных знаний и навыков. внедрение технологий адекватных задачам корпорации. Выработка единых представлений
Уровень 3. Мотивационные компоненты	Расширение контекста деятельности сотрудника, Привлечение к решению задач корпорации. Разработка системы управления
Уровень 4. Формирование корпоративной культуры организации	Дальнейшее расширение деятельности сотрудника, прививание идеологии корпорации. Укрепление корпоративных связей
Уровень 5. Межкорпоративное взаимодействие	Привлечение к разработке новых стратегий

Существует следующее представление об этапах развития корпоративного университета (таблице 3) [2, С.14].

Можно говорить о том, что бизнес-школы фактически проделали путь от центров (или университетских факультетов) переподготовки и повышения квалификации, ориентированных на сугубо прагматические цели, к современным школам бизнеса, которые сочетают в себе мощный научный и практический потенциал подготовки руководителей.

Таблица 3

Этапы развития корпоративного университета

	1 этап: подготовительный	2 этап: внедрение и отладка	3 этап: саморазвитие
Продолжительность	1,5 – 2 года	2-3 года	через 3-5 лет
Содержание	закладываются основы корпоративной культуры; создается проектный офис.	внедряются базовые и специальные технологии корпоративного университета.	мощный рычаг интеллектуализации менеджмента.
Охваченные проблемы	подготовки команды; мотивационного пакета; технологий работы с персоналом; информационного обеспечения.	отладка деятельности новой системы менеджмента.	апробирование новых идей, проектов, стратегических инициатив,
Программы	проектное управление, реинжиниринг; технология реформирования. Оценка ситуации;.	методы и технологии деятельности и обучения персонала под актуальные задачи предприятия.	по творческому самовыражению и профессионального роста молодежи.
Форма	Рабочая группа	Подразделение	Организационная форма - от подразделения до отдельной организации
Итог	Организационное оформление	Полноценное становление как орг. единицы	«Центр мозгового штурма»

В условиях экономики знаний происходит очередная смена парадигмы бизнес-образования, и сегодня школы бизнеса в значительной мере должны приблизиться к виртуальному университету. По мнению ведущих экспертов мирового бизнес-образования, необходима серьезная реструктуризация корпоративного образования, которая должна быть нацелена на обеспечение инновационной модели развития.

Корпоративные университеты выступают в настоящее время ведущими продуцентами обеспечения конкурентоспособности компаний и разрабатывают инструменты обеспечения конкурентных преимуществ, включающие интеллектуальный капитал, организационный капитал и компетенции персонала – работников интеллектуального труда. Можно предложить следующую модель построения корпоративного университета.

Таблица 4.

Обобщённая модель построения корпоративного университета

Критерии	Учебный центр	HR-партнер	Бизнес-партнер
Роль	Развитие персонала	Удовлетворение непосредственных потребностей бизнеса	Развитие бизнеса
Направленность	Централизованное обучение и развитие персонала	Обучение; Развитие; Управление знаниями;	Обучение; Развитие; Управление знаниями; Внутренний консалтинг
Ориентация во времени	Краткосрочные перспективы	Среднесрочные перспективы	Долгосрочные перспективы
Потребители услуги	Определенные категории персонала организации	Все категории персонала организации	Все категории персонала организации; Партнеры и клиенты; Внешняя аудитория, Региональные центры занятости, Инновационные предприятия, Региональные органы власти и управления
Организационная форма	Подразделение в рамках службы персонала	Самостоятельное подразделение	От самостоятельного подразделения до отдельной организации
Количество обучающихся в год	1-500	500-2000	Свыше 2000

На сегодняшний день экономически активное население Тверской области составляет более 720 тыс. чел. [11], численность занятых в экономике региона приближается к 600 тыс. чел. [9], на 1 января 2013г. зарегистрировано более 35 тысяч организаций. [5]

На территории области работает более 30 крупных предприятий [8]. Среди них такие, как ОАО «Тверской вагоностроительный завод», ОАО «Пожтехника», ОАО «Торжокский вагоностроительный завод», ОАО «Центросвармаш», ОАО «Ритм», ЗАО «Бологовский

металлургический комбинат», ОАО «Тверской экскаватор», ОАО «Ржевский краностроительный завод», ОАО «Элтра», ОАО «Калашниковский электроламповый завод - Инвест», ОАО «Мелькомбинат», ОАО «Волжский пекарь», ЗАО «Хлеб», ОАО «Редкинский опытный завод», ЗАО «Диэлектрические кабельные системы», ОАО «Тверьстеклопластик», ОАО «Полиграфкомбинат детской литературы», ОАО «Тверской полиграфкомбинат», ЗАО ИПК «Парето-Принт» и др. Эти крупные предприятия вполне могут стать партнерами создания регионального корпоративного университета с участием ведущих вузов области.

В условиях Тверской области представляется, что наиболее эффективным будет создание корпоративного университета в качестве бизнес-партнера. Такой тип корпоративного университета позволит объединить крупные предприятия, позволяя готовить и развивать специалистов, руководителей по заказам организаций и сократить внутрифирменные издержки на персонал. Кроме того, корпоративный университет позволит охватить прогрессивной подготовкой, переподготовкой персонал многих предприятий региона и стать значимым элементом инновационного развития предприятий и организаций самого различного профиля.

Таким образом, в современных российских условиях корпоративные университеты могут стать одним из важнейших локомотивов инновационного развития регионов, отраслевых кластеров и страны в целом.

Список литературы

1. Афанасьев Д.В. Корпоративные университеты: к проблеме определения и классификации // Корпоративный университет: исследования, консалтинг, обучение. - М.: КНОРУС. 2006. – С. 35-42.
2. Гительман Л.Д., Исаев А.П. Корпоративный университет: концепция, условия и этапы создания // Управление компанией. 2005, № 7. С.70-73.
3. Голышенкова О. Перспективы развития корпоративного образования // Менеджер по персоналу. – 2010. - №4. – С.23-27.
4. Забелина К.В. Факторы и предпосылки развития сегмента бизнес-образования на российском рынке образовательных услуг [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. - №3 (39) URL: <http://uecs.mcnip.ru> (дата обращения: 12.03.2013).
5. Количество организаций, зарегистрированных в Статрегистре по городам и районам [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области [Офиц. сайт]. URL:

- http://tverstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tverstat/ru/statistics/organizations/ (дата обращения: 20.07.2013).
6. Колодкина И.Г. Управление инновационным развитием персонала предприятия. дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / И.Г. Колодкина; Пермский гос. ун-т - Пермь, 2007. - 167 с.
 7. АНО "Корпоративный университет ОАО "РЖД" [Электронный ресурс] // Российские железные дороги [Официальный сайт]. URL: http://rzd.ru/enterprise/public/rzd?STRUCTURE_ID=5010&layer_id=5040&id=3518 (дата обращения: 15.03.2013).
 8. Крупнейшие предприятия Тверской области [Электронный ресурс] // Правительство Тверской области [Официальный сайт]. URL: http://region.tver.ru/economics/Industry/industry_list.html (дата обращения: 25.06.2013).
 9. Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области [Официальный сайт]. URL: http://tverstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tverstat/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 25.06.2013).
 10. Туник Е.Е. Стили руководства в системе образования/ Е.Е. Туник // Психолог. г-та. 2000. - №8 – С. 28-35.
 11. Экономическая активность населения Тверской области [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области [Официальный сайт]. URL: http://tverstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tverstat/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 25.06.2013).

CONSTRUCTION OF A CORPORATIVE UNIVERSITY AS AN ELEMENT OF REGIONAL INNOVATION INFRASTRUCTURE

M.V. Chistyakov

Tver State University, Tver

In the article the author analyses the background and need of construction a corporative university for upgrowth innovation infrastructure of Tver region..

Keywords: *Corporate University, innovative potential, innovative infrastructure, business - education*

Об авторах:

ЧИСТЯКОВ Михаил Вячеславович – доцент, доцент кафедры менеджмента, Тверской государственный университет, e-mail: tver-mike@mail.ru