

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 37.018:378-057.175

M.I. Barabanova

CORPORATE UNIVERSITY AS A TOOL FOR CAREER AND PROFESSIONAL PROMOTION MANAGEMENT OF ADMINISTRATIVE PERSONNEL

Marina Barabanova – an Associate Professor at the Department of Informatics, Saint-Petersburg State University of Economics, PhD in Economics, Associate Professor, Saint-Petersburg; **e-mail: dekanat205@yandex.ru**.

The relevance of the research is substantiated by the fact that in the modern context new methods for career growth and professional promotion management of administrative personnel through "the corporate university" are required.

The article analyzes functioning of the corporate university both as a tool for career development and as a tool for increase of intellectual capital role. It also explores the methods of organizing the staff training for their career management motivation.

In the research, the authors have used such methods as comparative analysis along with systematic approach to the study of problems dealing with organizing the training process within a company.

On the basis of the analysis of corporate university performance, the authors show that career development activities focus on the level of knowledge management, on creating corporate culture and change management, support of strategic development, forming of decision-making support, management and development of informal knowledge. In addition the article justifies the need for establishing a personalized system of professional competence development.

Keywords: career management; corporate university; strategic objectives; professional standards; corporate competence; key employee.

М.И. Барабанова

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНЫМ ПРОДВИЖЕНИЕМ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Марина Ивановна Барабанова – доцент кафедры информатики ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», кандидат экономических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@yandex.ru**.

Актуальность исследования обосновывается тем, что в современных условиях требуются новые методы управления развитием карьеры и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров при помощи инструмента «корпоративный университет».

В статье проводится анализ функционирования корпоративного университета как инструмента развития карьеры. Исследуются методы организации обучения персонала для мотивации в управлении карьерой и в качестве инструмента возрастания роли интеллектуального капитала.

В ходе исследования авторы использовали такие методы, как сравнительный анализ и системный подход к исследованию проблем организации различными компаниями процесса обучения внутри компании.

Авторами на основе анализа функционирования корпоративного университета пока-

зано, что мероприятия по управлению карьерой направлены на уровень управления знаниями, формирование культуры компании и управление изменениями, поддержку стратегического развития компании, формирование систем поддержки принятия решения, управления и развития неформальных знаний. При этом обоснована необходимость организации персонализированной системы развития профессиональной компетентности.

Ключевые слова: управление карьерой; корпоративный университет; стратегические цели; профессиональные стандарты; корпоративные компетенции; ключевой специалист.

В последнее время большое внимание уделяется профессиональным стандартам, в которых дается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты применяются, в частности, при организации обучения и аттестации персонала, что, в свою очередь, становится определяющим моментом в управлении карьерой.

Быстрая смена технологий ведения предпринимательской деятельности, возрастание роли интеллектуального капитала, заинтересованность руководства в управлении карьерой персонала приводит к необходимости организации непрерывного процесса обучения на местах, то есть внутри компании. Минимизация затрат на обучение, сохранение корпоративных ценностей и уровней компетенций заставляет руководящий состав задуматься о возможности управления карьерой через различные мероприятия по профессионально-должностному продвижению управленческих кадров [3].

Корпоративное обучение становится основным фактором мотивации персонала в управлении карьерой [3]. Основная цель корпоративного обучения состоит в том, чтобы обобщить знания, умения и навыки (компетенции), накопленные компанией, и одновременно сформировать единую систему ценностей и корпоративную культуру, ориентировать работу сотрудников на интересы компании, научить работать в команде и нацелить на результат (сотрудники берутся за решение сложных задач, проявляют настойчивость, несут ответственность за результат, как положительный, так и отрицательный). На первое место выходят корпоративные компетенции.

Для достижения цели бизнеса каждому работнику необходимы особые знания,

навыки, деловые и личностные качества – набор компетенций. Данный набор подразумевает, во-первых, наличие профессиональных компетенций (владение специальными навыками и знаниями по полученной профессии в системе академического образования), во-вторых, способность сотрудника развиваться и совершенствоваться (быстро осваивать и применять на практике новые знания и навыки), в-третьих, быть готовым делиться накопленными знаниями и опытом (для повышения эффективности работы и достижения компанией намеченных целей). Обладая ими, сотрудники организации успешно и четко справляются с решением профессиональных задач, что позволяет компании двигаться вперед и развиваться.

Организация персонализированной системы развития профессиональной компетентности приводит к использованию такого инструмента, как корпоративный университет.

Большинство руководителей понимают, что управленческие кадры – богатейший ресурс. Определять свои нужды в кадровом потенциале на рынке и принимать решение о необходимых трансформациях кадров – основное направление деятельности топ-менеджеров. Развивать этот ресурс, управлять карьерой можно различными способами. Один из них – организация целостной системы обучения. Корпоративный университет – это прежде всего правильно продуманная система обучения управленческих кадров, которая предполагает и традиционные формы бизнес-образования, и бизнес-тренинги, средне- и краткосрочные программы повышения квалификации, программы личностного роста работника, работу с кейсами, обучение управленческим технологиям.

Физически корпоративный университет организовывается в виде центра, где

будут проходить соответствующие мероприятия по обучению сотрудников. Организация самого процесса обучения может осуществляться в различных формах: очная, дистанционная, смешанная, виртуальное сообщество.

Планирование карьеры является главной и неотъемлемой частью управления фирмой или предприятием. Корпоративный университет представляет собой форму обучения персонала организации, при которой обучение происходит «на местах». Обучение в корпоративном университете имеет практическую, целевую направленность, организуется силами самой компании, что в полной мере соответствует ее целям стратегического развития в области управления карьерой управленческих кадров [1].

Корпоративный университет предполагает, что в организации будут созданы корпоративные программы обучения, которые реализовываются в прямой взаимосвязи с задачами стратегического развития компании.

Корпоративный университет подразумевает участие ведущего специалиста в области управления карьерой в обучении управленческих кадров, а для рядовых сотрудников создание условий для самообучения.

При развертывании корпоративной программы учитываются ресурсы компании для организации такого вида деятельности, динамика развития управленческих кадров, их темпы развития [1].

Данные программы не должны идти в разрез с интересами компании на рынке, интересами различных структурных подразделений компании и интересами самих сотрудников компании.

Если корпоративные программы решают вопросы создания в организации единого образовательного информационного пространства, то такие программы должны позволить решать профессиональные задачи в команде, дать возможность согласовывать множество интересов компании и повышать качество взаимодействия различных уровней управления в организации.

Стратегия бизнеса должна быть тесно

связана со стратегией обучения для определения конкретных знаний, умений и навыков, которые пригодятся работнику для достижения целей и решения задач бизнеса компании.

Корпоративный университет создается для повышения компетентности управленческих кадров за счет непрерывного образования, для обмена теоретическими и практическими знаниями в процессе обучения, для четкого определения руководством компании списка ключевых специалистов, для того чтобы нацелить сотрудников компании на улучшение результата, на выдвижение инициатив и внедрение инноваций и осуществлять поддержку инициативных предложений коллег [2].

Основная цель, которую преследует руководство при создании корпоративного университета, это развитие необходимых компетенций (знаний, умений и навыков), внедрение организационных изменений, обеспечение устойчивой конкурентоспособности компании на рынке, поиск и удержание ключевых сотрудников в условиях ограниченности ресурсов, формирование корпоративной культуры, то есть основное направление не обучение как таковое, а управление эффективностью компании. Компания выходит на уровень управления знаниями, формирования культуры компании и управления изменениями, поддержки стратегического развития компании, формирования систем поддержки принятия решения, управления и развития неформальных знаний.

12 января 2016 года приказом № 7 Министерства образования и науки Российской Федерации был утверждён федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент (уровень бакалавриата). Данный стандарт предполагает подготовку бакалавров по программе прикладного бакалавриата. Практико-ориентированное обучение менеджеров нацелено на подготовку конкурентоспособных управленцев, способных эффективно управлять собственной карьерой.

Сегодня для успешного трудоустрой-

ства выпускника помимо диплома о высшем образовании (степень бакалавра) требуется опыт работы в профессиональной сфере. А для компаний необходимы новые кадры. При совмещении интересов академических университетов и корпоративных университетов можно решить поставленную проблему.

Организация практики (учебной, производственной, производственной преддипломной) на базе корпоративного университета расширит компетенции студентов и покажет руководителям, насколько подходит для работы в компании тот или иной будущий выпускник. При обучении в корпоративном университете у руководства компании есть возможность оценить объем и качество теоретических знаний и определить уровень соответствующих компетенций студентов.

Создание корпоративного университета должно быть направлено на долгосрочные перспективы, а не на текущие потребности компании [2]. Деятельность корпоративного университета фокусируется на знаниях и их применении в бизнес-развитии, на эффективном использовании современных технологий в обуче-

нии, на системном и динамическом подходе к управлению карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров, на работу с командами и отдельными сотрудниками.

Эффективность функционирования корпоративного университета определяется системностью и связью со стратегическими целями компании по развитию ресурсного потенциала, возможностью воспользоваться полученными знаниями на рабочем месте, обязательным доведением развития профессиональных компетенций сотрудников до необходимого уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Веснин В.Р.* Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. СПб.: Проспект, 2015. 688 с.
2. *Маслова В.М.* Различные подходы к обучению и развитию персонала компании // Дельта науки. 2015. № 2(2). С. 10–16.
3. *Чанько А.Д., Баснер А.А.* Корпоративные университеты: анализ деятельности в международных исследованиях // Российский журнал менеджмента. 2015. Т. 13. № 3. С. 79–110.