

УДК 378

Оксана Хілуха (Україна)

JEL classification: G34, D74

Оксана ХІЛУХА

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, безпеки та
інноваційної діяльності підприємства,
Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки, Україна
E-mail: oksanakhilukha@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1228-7171>
<http://www.researcherid.com/rid/G-3983-2017>

© Оксана Хілуха, 2019

Отримано: 20.02.2019 р.
Прорецензовано: 13.03.2019 р.
Рекомендовано до друку: 27.03.2019 р.
Опубліковано: 29.03.2019 р.



Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

Анотація

Вступ. Корпоративний університет є сучасним інструментом комплексного управління людським капіталом корпоративного підприємства. У статті досліджено діяльність корпоративних університетів як організації, яка забезпечує розвиток і навчання персоналу. Визначено, що корпоративний університет створюється з метою задоволення потреб бізнесу в навчанні і розвитку персоналу. Доведено, що його діяльність впливає на стратегію корпоративного підприємства та розвиває корпоративні цінності та культуру організації.

Мета. Метою статті є дослідження розвитку корпоративних університетів.

Метод (методологія). У роботі використано такі методи дослідження: узагальнення для визначення сутнісних характеристик корпоративних університетів, методи структурно-порівняльного аналізу для визначення місця останніх у системі організації навчання персоналу.

Результати. У статті досліджено, що корпоративний університет є центральною організацією, яка забезпечує корпоративне навчання та професійний розвиток персоналу, місією якого є створення нових знань та навичок персоналу як у межах корпоративного підприємства, так із залученням працівників інших організацій. Узагальнено завдання корпоративного університету, основними з яких є навчання та розвиток персоналу, оцінювання знань персоналу, формування єдиних корпоративних стандартів. Визначено, що в межах запровадження корпоративних університетів створюються навчальні центри та відбувається процес автоматизації навчання шляхом запровадження електронної форми навчання. Електронна форма навчання дозволяє поєднати переваги дистанційної та очної форм навчання. Завдяки впровадженню електронної форми навчання студент має можливість застосовувати інтернет-технології та мати доступ до електронного репозитарію, де знаходяться інформаційні джерела, які дозволяють краще освоїти вивчений матеріал.

У статті доведено, що корпоративний університет може існувати у формі некомерційної навчальної організації, метою діяльності якої є не максимізація прибутку, а задоволення загальносоціальних потреб корпоративного підприємства у навчанні, підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації персоналу підприємства. Навчальний заклад може мати організаційно-правову форму дочірнього підприємства, філіалу чи департаменту корпоративного підприємства.

Хілуха О. Розвиток корпоративних університетів. *Економічний аналіз*. Тернопіль. 2019. Том 29. № 1. С. 164-169.

Ключові слова: корпоративний університет; навчання; підвищення кваліфікації; корпоративне підприємство; розвиток; персонал

UDC 378

JEL classification: G34, D74

Oksana KHILUKHA

*PhD in Economics,
Associate Professor,
Department of the Economics, Innovation and
Security,
Lesya Ukrainka Eastern European National
University, Ukraine*
E-mail: oksanakhilukha@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-1228-7171>
<http://www.researcherid.com/rid/G-3983-2017>

© Oksana Khilukha, 2019

Received: 20.02.2019
Revised: 13.03.2019
Accepted: 27.03.2019
Online publication date: 29.03.2019



This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 license, which permits unrestricted re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Oksana Khilukha (Ukraine)

CORPORATE UNIVERSITY DEVELOPMENT

Abstract

Introduction. Corporate University is an educational entity which helps to advance organizational and individual knowledge. It has been widely discussed and adopted by many organizations. We investigate the development of corporate learning within the context of corporate universities. We determine that the corporate university meets business needs in training and manager performance.

A corporate university can help regulate behaviours with strategic company goals and result in employee responsibility, promote corporate values and organizational culture.

Purpose. The article aims to analyse the development of corporate universities.

Method (methodology). The article is based on methods such as method of synthesis (to define the essential characteristics of corporate universities), method of structural and comparative analysis (to determine the place of corporate universities in the system of employees training).

Results. The paper explores whether a corporate university is providing actual value to the organization from the perspective of employees training. The article argues that if corporate universities do not use pedagogical preferences aspects into their practice in e-learning, this will devalue the training system. The task of the corporate university is identified as training and development of employees, their knowledge evaluation, the common corporate standards establishment. We investigate how e-learning is received, managed and whether there is an influence on learner performance. The article introduces that corporate university can be a non-profit educational organization that has a more central role in training, retraining, and performance of employees than ever before. It is a company which is controlled by parent company but has a separate legal entity or a corporation department.

Khilukha, O. (2019). Corporate university development. *Economic analysis*, 29 (1), 164-169.

<https://doi.org>.

Keywords: corporate university; training; retraining; corporation; manager; development

Вступ

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується швидкими змінами ринкової кон'юнктури та посиленням глобальної конкуренції. Відповідно, зростає складність завдань, що стоять перед корпоративними підприємствами, зростають вимоги до менеджерів і працівників компаній, що здійснюють пошук, прийняття і реалізацію відповідних управлінських рішень. Якість персоналу, його кваліфікація стають найважливішими чинниками конкурентоспроможності компаній.

В умовах швидкого старіння професійних навичок, ускладнення техніки і технології виробництва, підвищення рівня ризику, прийняття неправильних управлінських рішень, здатність організації постійно підвищувати кваліфікацію працівників є одним з найважливіших факторів довгострокового успіху.

Дослідженню корпоративного управління та корпоративним підприємствам, у межах яких створюються корпоративні університети, присвячені праці Баюра Д. І [2]; Карпенко Г. В. та Данькевич А. П. відобразили нормативно-правове забезпечення корпоративного управління [5]. Посохов І. М. здійснив зіставну характеристику моделей корпоративного управління [14], Палига Є. М. висвітлив його інституціональні проблеми [13].

Корпоративне навчання персоналу дослідили Жижорська О. В., яка розвинула понятійно-термінологічний дискурс у контексті управлінської діяльності [4]. Баніт О. В. сконцентрувала увагу на інноваційних технологіях у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу [1]. Борисенко Т. І. визначив особливості корпоративної системи дистанційного навчання [3].

Москаль Ю. дослідив питання класичної і корпоративної освіти у XXI столітті [12]. Курбатов С. визначив корпоративний університет як продукт взаємодії бізнесового та освітнього середовища в сучасних умовах [6]. Шуміло І. А. проаналізував правовий статус корпоративних університетів [16].

Мета статті

На основі викладеного можна сформулювати мету роботи, яке полягає в дослідженні корпоративних університетів як невід'ємної складової корпоративної освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження

Надання менеджерам можливостей професійного розвитку (планування кар'єри, ротация тощо) зміцнює їх довіру до роботодавця, позитивно впливає на мотивацію праці і дисципліну.

Основна мета професійного розвитку персоналу полягає не в поліпшенні морального клімату в компанії, це – капіталовкладення, від якого очікується віддача у вигляді збільшення внеску менеджерів у досягнення цілей організації в довгостроковій і короткостроковій перспективі

Планування і розвиток кар'єри на сьогодні є формою професійного розвитку персоналу, суть якої полягає у формуванні партнерських відносин між менеджером і організацією.

Підрозділ з управління персоналом компанії оцінює потенціал менеджера, складає плани можливого кар'єрного зростання, визначає потребу в навчанні для відповідності зайнятій посаді, організовує навчання і оцінює досягнутий прогрес. Менеджер бере участь у періодичному обговоренні проблем свого кар'єрного зростання і прогресу у їх вирішенні, проходить навчання і отримує можливість кар'єрних змін.

Найефективнішою формою корпоративної освіти є створення корпоративних університетів.

Корпоративні університети не слід протиставляти традиційним, оскільки це – два різних заклади для здобування освіти. Корпоративне навчання в межах корпоративного університету адаптує кваліфікацію менеджера до професійних вимог конкретного робочого місця. Крім того, здійснюється постійна перепідготовка менеджерів, які працюють, з урахуванням інновацій та вимог на ринку.

Місія корпоративного університету полягає в продукуванні нових знань, розвитку практичних навичок, формуванні філософії організації і створенні команди однодумців, яка формує інтелектуальний капітал компанії.

Завданням корпоративних університетів є навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації та розвиток персоналу, оцінювання його знань, впровадження єдиних корпоративних стандартів тощо. Функцією корпоративних університетів є формування набору компетентностей та розвиток знань персоналу (рис. 1).

У межах корпоративних університетів можуть бути створені:

1. Центри навчання, що є навчальною організацією переважно класичного освітнього типу, яка здійснює індивідуальну підготовку персоналу.

2. Центри первинного професійного навчання і підвищення кваліфікації, які є організацією, що створюються з метою залучення нових працівників, а в їх рамках реалізуються програми навчання або перепідготовки персоналу.

3. Центри стандартизації професійного навчання уніфікують знання працівників з метою отримання кращих практичних результатів.

4. Центри стратегічного розвитку, зорієнтовані на підтримку трансформаційних та інноваційних процесів у компанії.

5. Центри електронного навчання зорієнтовані на допомогу у розробленні, впровадженні та розвитку електронного навчання [16].

Класичні загальноосвітні заклади індивідуального розвитку кадрів реалізують навчальні програми, на рівні індивіду, з метою його підготовки з урахуванням змін вимог до кваліфікації і професійних компетентностей. Інший напрямок мають заклади «вільного» розвитку персоналу, які дозволяють найманому працівнику підвищувати кваліфікацію незалежно від корпоративних вимог і тим самим збільшувати свою вагомість на ринку праці.

У корпоративних університетах, які спрямовані на навчання стратегічному розвитку, проводяться дискусії, розвиваються стратегічно важливі компетентності.



Рис. 1. Місце корпоративних університетів у системі організування навчання персоналу

*Власна розробка

За цільовими групами корпоративні університети поділяють на ті, які зорієнтовані на навчання працівників підприємства, та ті, які створені для навчання працівників або ж відкриті для залучення студентів інших організацій.

Доцільно виокремити фактори, що передують створенню корпоративних університетів:

- корпоративні університети створюють лідери бізнесу, великі корпоративні підприємства;
- управлінський персонал має високі компетентності та потенціал для їх розвитку.

Поряд з традиційними формами навчання з відривом від виробництва (лекцій, семінарів, колоквиумів, круглих столів і т. д.), де навчання базується на унікальних здібностях професорсько-викладацького складу, у межах корпоративного університету може використовуватися і електронна форма навчання, що дозволяє не тільки підвищити ефективність освітнього процесу, а й автоматизувати систему перепідготовки кадрів [3]. В електронній формі навчання може реалізуватися оптимальне поєднання аудиторних, консультаційних і самостійних занять, а також може здійснюватися автоматизоване і об'єктивне оцінювання знань студентів.

Електронне навчання належить до навчання з використанням Інтернет-технологій для забезпечення різних методів навчання, які формують нові знання та підвищують

продуктивність студентів. Воно є ефективним, коли поєднується з традиційними методами навчання. Основою для такого навчання є цифрові репозитарії електронних навчальних матеріалів, куди розробники та користувачі можуть подавати матеріали для широкого використання або ж завантажувати їх для кращого вивчення матеріалу.

Оцінювання навчального процесу містить процес рецензування та оцінку результатів навчання за такими критеріями, як задоволеність студентів результатами навчанням. Навички викладачів у створенні електронного навчання можуть відрізнитися від тих, які потрібні для традиційного навчання.

Центри електронного навчання можуть надавати підтримку при проектуванні, розробці, реалізації, оцінці, співпраці та обміні цифровими електронними навчальними матеріалами. Інтеграція електронного навчання в корпоративну освіту сприятиме підвищенню ефективності навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Функціонування вітчизняних корпоративних університетів відрізняється від їх західних аналогів. Здебільшого вони зорієнтовані на первинну бізнес-освіту менеджерів, середньої та вищої ланки. У західних країнах основними постачальниками навчальних програм, методик для викладачів корпоративних університетів є тренінгові компанії

www.econa.org.ua

та організації. В Україні підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів може здійснюватися також у рамках інституту з підвищення кваліфікації, створеного вищими навчальними закладами.

Корпоративний університет - самостійна освітня організація, яка разом з підрозділами кадрових служб корпоративних підприємств організовує підготовку і перепідготовку менеджерів. Ця діяльність здійснюється як самостійно, так і спільно з іншими освітніми установами, викладачами, висококваліфікованими фахівцями на основі договорів про спільну освітню діяльність.

Корпоративний університет може існувати в організаційно-правовій формі некомерційної навчальної установи, дочірнього підприємства, філії компанії, структурного підрозділу компанії (департаменту), що дозволяє йому вести підготовку і перепідготовку кадрів компанії, в окремих випадках з видачею свідоцтв, атестатів, дипломів встановленого державного зразка (часто з видачею одночасно свідоцтв, атестатів, дипломів інших навчальних закладів).

Корпоративний університет може здійснювати методичне та організаційне керівництво всіма навчальними центрами, що знаходяться в головній і дочірніх компаніях. Через внутрішньокорпоративні електронні мережі компанії організовується єдина система корпоративного навчання: підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів компанії.

Корпоративні навчальні центри можуть зосереджувати свою діяльність на технічній підготовці, навчанні первинним навичкам роботи з клієнтами в межах проведення тренінгових курсів.

Вони проводять вступний курс для нових працівників, який допомагає пристосуватися до потреб організації, дізнатися її історію, корпоративну культуру, особливості застосовуваної термінології, характеристики обладнання тощо. Внутрішні тренінгові центри зорієнтовані на найбільш типові навчальні курси, до яких належать навички роботи з клієнтами, техніки продажів, формування основних навичок, яких вимагає конкретне робоче місце. Програми розвитку менеджменту, особливо актуальні для менеджерів середньої та вищої ланки, навчання яких виходять за межі внутрішніх тренінгових центрів.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Отже, в умовах розвитку постіндустріального суспільства інтелектуальний розвиток працівників стає вагомим чинником довгострокового успіху корпоративного підприємства і забезпечує його конкурентоспроможність на ринку праці, корпоративне навчання персоналу забезпечує його формування.

З наведеного вище можна зробити висновок про значний внутрішній потенціал розвитку системи як вітчизняної, так і зарубіжної корпоративної освіти, центральною організацією якої є корпоративний університет, у межах якого здійснюється розвиток, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників.

Подальші розвідки будуть спрямовані на формування стратегічного плану розвитку корпоративних університетів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баніт О. В. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу. Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. 2014. Т. 1. №. 12. С. 94-98.
2. Баюра Д. Корпоративне управління як об'єкт наукового дослідження. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка. 2008. №. 99-100.
3. Борисенко Т. І. та ін. Концепція та основні принципи створення корпоративної системи дистанційного навчання. Державне будівництво. 2007. №. 1 (1).
4. Жихорська О. В. Корпоративне навчання персоналу класичних університетів: понятійно-термінологічний дискурс у контексті управлінської діяльності. Витоки педагогічної майстерності. Сер.: Педагогічні науки. 2011. №. 8 (1). С. 118-122.
5. Карпенко Г. В., Данькевич А. П. Нормативно-правове забезпечення корпоративного управління: проблеми залучення інвестицій на вітчизняні підприємства. Фінанси України. 2009. №. 7. С. 39-46.
6. Курбатов С. Корпоративний університет як продукт взаємодії бізнесового та освітнього середовища в сучасних умовах. Вища освіта України. 2014. Т. 3. №. 54. С. 44-49.
7. Кузьмін О. Є., Колодійчук А. В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. Т. 21. №. 2.
8. Ліпич Л. Г., Пустюльга Л. С. Генезис розвитку теорій мотивації праці. Science. 2010. №. 1. С. 17-19.
9. Мельник О. Г., Бодарецька О. Н. Типологія технологій мотивації персоналу машинобудівних підприємств. Проблеми економіки (Харьков). 2015. №. 3. С. 143-148.
10. Нижник В. М., Полінкевич О. М. Методи оцінки впливу факторів зовнішнього середовища на бізнес-процеси промислових підприємств. Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. 2012. №. 9 (2). С. 334-345.
11. Момот Т. В. Вартісно-орієнтоване корпоративне управління: від теорії до практичного впровадження. 2006.
12. Москаль Ю. Класична і корпоративна освіта у XXI столітті—трансформація розвиткових засад функціонування сфери. Психологія і суспільство. 2005. №. 3 (21). С. 161-175.

www.econa.org.ua

13. Палига Є. М. Інституціональні проблеми корпоративного управління. *Регіональна економіка*. 2010. №. 2. С. 7-16.
14. Посохов І. М. Порівняльна характеристика моделей корпоративного управління в ринковій економіці: переваги та недоліки. *Бізнес Інформ*. 2012. №. 7. С. 157-159.
15. Резанова Н. С. Корпоративне управління на порозі XXI століття. *Фінанси України*. 2002. №. 1. С. 13-19.
16. Шуміло І. А. Особливості правового статусу корпоративних університетів в Україні. 2013.
17. Whiddett S. A practical guide to competencies: how to enhance individual and organizational performance / S. Whiddett, S. Hollyforde.- B.: London CIPD, 2003. 764 pg.

REFERENCES

1. Banit, O.V. (2014). Corporate training as an innovative technology in the system of company training of employees. *Pedagogical innovations: ideas, realities, perspectives*, 1 (12), 94-98.
2. Bayura, D. (2008). Corporate governance as an object of scientific research. *Herald of the Kyiv National Taras Shevchenko University, Series: Economics*, (99-100).
3. Borisenko, T.I., Sklyarov, S.O., Chmelov, Yu.M., & Dergunova, Yu.V. (2007). Concept and basic principles of creating a corporate e-learning system. *Government building*, (1 (1)).
4. Zhikhorskaya, O. V. (2011). Corporate training of prestigious universities: conceptual-terminological discourse in the context of management activity. *Origins of pedagogical skill. Ser. Pedagogical Sciences*, (8 (1)), 118-122.
5. Karpenko, G. V., & Dankevich, A. P. (2009). Regulatory and legal support of corporate governance: problems of attracting investments to domestic companies. *Finances of Ukraine*, (7), 39-46.
6. Kurbatov, S. (2014). Corporate University as a product of business and educational environment interaction in new conditions. *High Education in Ukraine*, 3 (54), 44-49.
7. Kuzmin, O. Ye., & Kolodiychuk, A. V. (2011). The methodology of motivation in the management of employees. *Scientific bulletin of NLTU of Ukraine*, 21 (2).
8. Lipysh, L. G., & Pustyughla, L. S. (2010). The genesis of the development of theories of labor motivation. *Science*, 17-19.
9. Melnik, O. G., & Bodaretskaya, O. N. (2015). Types of technologies of the employee's motivation in machine-building enterprises. *Problems of Economics*, (3), 143-148.
10. Nizhnik, V. M., & Polinkevich, O. M. (2012). Metody otsinky vplyvu faktoriv zovnishn'oho seredovyscha na biznes-protsesty promyslovykh pidpryyemstv [Methods of estimating the influence of factors of the environment on business processes of industrial enterprises]. *Economical sciences. Ser.: Economist management*, (334-345 Lutsk: LNTU [in Ukrainian]).
11. Momot, T. V. (2006). *Cost-oriented corporate governance: from theory to practical implementation*. Monograph.
12. Moskal Yu. Classical and Corporate Education in the 21st Century: Development transformation. (2005). *Psychology and Society*, 3 (21), 161-175.
13. Paliga, E. M. (2010). Institutional problems of corporate governance. *Regional Economics*, (2), 7-16.
14. Posokhov, I. M. (2012). Comparative characteristics of corporate governance models in a market economy: advantages and disadvantages. *Business-Inform*, (7), 157-159.
15. Rezanova, N. S. (2002). Corporate governance in the 21st century. *Finance of Ukraine*, (1), 13-19.
16. Shumilo, I. A. (2013). *Features of the legal status of corporate universities in Ukraine*.
17. Whiddett, S., & Hollyforde, S. (2003). *A practical guide to competencies: how to enhance individual and organisational performance*. CIPD Publishing.