

# Корпоративное образование в аспекте реализации молодежных программ

**ПОПОВА**

**Наталья Викторовна,**  
кандидат философских наук,  
доцент кафедры организа-  
ции работы с молодежью  
Уральского федерального  
университета им. первого  
Президента России  
Б. Н. Ельцина,  
Екатеринбург

**НИВЧИК**

**Александра Васильевна,**  
магистрант кафедры организации  
работы с молодежью Уральского фе-  
дерального университета им. перво-  
го Президента России Б. Н. Ельцина,  
Екатеринбург

**Аннотация**

В статье представлен анализ корпоративного образования в аспекте реализации молодежных программ на предприятиях Свердловской области и их влияния на профессиональное становление молодежи. Показана практическая значимость исследования как возможность применения рекомендаций, направленных на повышение эффективности реализации молодежной политики на промышленных предприятиях

**Ключевые слова:**

молодежная политика,  
корпоративное образование,  
непрерывное образование,  
профессиональное обучение,  
карьерный рост, трудоу-  
стройство, занятость

**Введение**

С 90-х годов прошлого века наиболее широко заявленной целью молодежной политики стало максимальное усиление роли молодежи в формировании общества. Руководящие принципы секторальной молодежной политики сформулированы в Европейской Хартии, одним из которых является «содействие обеспечению занятости среди молодежи, профилактические меры в социальной среде» [17]. Болонский процесс вызвал большие изменения в сфере образования стран Европы. «Современный период характеризуется переходом ведущих стран к новому этапу формирования инновационного общества — построению экономики, базирующейся преимущественно на генерации, распространении и использовании знаний» [9, с. 9]. «По мнению экспертов, главный акцент будет сделан на компетенциях и умениях будущих выпускников, их пригодности к занятости» [1, с. 189].

Занятость молодежи требует широкого осмысления, поскольку перед молодыми людьми встают новые вопросы: реальна ли перспектива трудоустройства по специальности, существует ли гарантия стабильности работы по специальности,

---

Попова Н. В., Нивчик А. В. Корпоративное образование в аспекте реализации молодежных программ // Профессиональное образование и рынок труда. — 2019. — № 1. — С. 81–88.

где и как переучиваться в случае потери рабочего места? Данные вопросы отражают основную проблему высшего образования и необходимость его модернизации, к задачам которой относятся создание систем опережающего и непрерывного образования, обеспечение соответствия образования потребностям экономики.

Возрастающее значение организации профессионального обучения и значительное расширение потребностей в нем за последние тридцать лет привели к тому, что ведущие компании взяли на себя повышение квалификации своих сотрудников. Организация профессионального обучения стала составной частью развития персонала и одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет — наибольшей (после заработной платы) статьёй расходов многих компаний.

### **Актуальность, цели и задачи исследования**

Актуальность данного исследования состоит в следующем. С одной стороны, предприятия реализуют корпоративные молодежные социальные проекты и программы, направленные на привлечение, закрепление в коллективе и развитие молодых работников, с целью обеспечения устойчивости и экономической безопасности предприятий. С другой стороны, система развития персонала зачастую нуждается в корректировке и модернизации, поскольку предприятия, отвечая на требования современного рынка, реализуют инновационные программы: внедряют новые технологии и выпускают новые виды продукции. Последнее обуславливает необходимость специальной подготовки имеющихся на предприятии кадров. Это, несомненно, относится ко всем категориям персонала, но в большей степени — к молодым работникам в возрасте до 30–35 лет, находящимся на этапе профессионального становления и развития. Именно молодые работники требуют особого внимания при управлении персоналом на предприятиях. Особенно это важно для предприятий индустриального Урала.

Целями и задачами исследования являются проведение анализа корпоративного образования в аспекте реализации молодежных программ на предприятиях Свердловской области, определение их влияния на профессиональное становление молодежи.

Теоретической основой данного исследования являются труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные проблемам, связанным с реализацией молодежной политики, обучением и развитием молодых работников. За рубежом молодежная проблематика изучалась в рамках психологии (Ш. Бюлер, Э. Шпрангер), социологии (К. Беднарик, К. Кенистон, А. Коэн, К. Мангейм, М. Мид, Е. Сатерленд, Т. Парсонс, А. Холлингхед), философии (А. Камю, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, Г. Шельский, К. Ясперс и др.). Среди отечественных ученых следует назвать Ю. Р. Вишневого, Ю. Г. Волкова, С. З. Гончарова, И. А. Громова, В. И. Добренкова, О. А. Еремину, Э. Ф. Зеера, Ю. А. Зубок, С. Ю. Иваненкова, С. Н. Иконникову, И. М. Ильинского, Ф. Д. Кадария, А. В. Кирнос, А. Г. Кислова, А. И. Ковалеву, Л. Н. Когана, А. В. Кочетова, В. Т. Лисовского, В. А. Лукова, С. В. Лукова, И. П. Савченко, В. В. Семенову, Е. Г. Слуцкого, В. И. Чупрова, В. Т. Шапко, В. А. Шаповалова, А. В. Шаронова, Ф. Э. Шереги и др.

Остановимся на результатах исследований, положенных в основу данной статьи. В трудах А. Н. Кочетова рассматриваются причины, по которым происходят процессы деформации и депрофессионализации рабочей силы. Обосновывается тезис о том, что рынок образовательных услуг (особенно профессионального образования) не соответствует требованиям общества, экономики, оторван от функционирования рынка труда, что препятствует формированию оптимального варианта структуры занятости [5]. Группой уральских ученых (Ю. П. Андреев, С. З. Гончаров, А. Г. Кислов и др.) рассмотрены аспекты взаимосвязи «труда и образования, в том числе объективные и субъективные факторы инновационного стиля жизни и ускорения социокультурной динамики, противоречия и перспективы труда, система образования в процессах общественного воспроизводства» [15]. С 2014 года ежегодно проводится анализ положения молодежи в Свердловской области (руководитель авторского коллектива — Ю. Р. Вишневицкий), систематизируются результаты социологических, демографических, политологических, экономических и других социогуманитарных исследований в соответствии с разделами доклада правительству Свердловской области о молодежи [10; 11].

Проблемы трудоустройства выпускников вузов, связанные с дисбалансом спроса и предложения на рынке труда, несоответствием компетенций выпускников требованиям работодателей и другими факторами, рассмотрены М. Г. Кехян. Автор отмечает «нескоординированность действий высших учебных заведений и промышленных предприятий по подготовке специалистов, что приводит к возникновению диспропорции между требованиями рынка труда и выпускниками вузов» [3, с. 47]. А. Г. Кислов, анализируя потенциал транспрофессионального образования, приводит аргументы в пользу его внедрения «как наиболее перспективного направления, которое позволит выпускникам вузов и колледжей лучше ориентироваться на рынке труда и быстро адаптироваться к динамично меняющимся ситуациям в мире профессий» [4, с. 54]. В. В. Кузнецов, рассматривая проблемы развития корпоративного образования в условиях постиндустриального общества, предлагает авторскую концепцию содержания, форм, методов, средств корпоративного обучения, дает обоснование его сущности и специфики содержания [6]. Вслед за В. В. Кузнецовым отметим, что «корпоративное образование, являясь важнейшей частью непрерывного образования, представляет собой совокупность образовательных структур и учебных программ предприятий, компаний, корпораций, обеспечивающих свои производственные потребности в высококвалифицированных, компетентных, конкурентоспособных рабочих и специалистах. Данный вид образования представляет собой единый процесс целенаправленного формирования корпоративной культуры его субъектов и профессионального обучения, осуществляемый в интересах корпорации» [6, с. 52]. В дальнейшем мы будем исходить из того, что «корпоративное образование как новый зарождающийся вид «последипломного образования» позволяет, во-первых, устранять имеющийся разрыв между необходимыми и приобретенными в вузе профессиональными компетенциями, во-вторых — более эффективно решать проблему трудоустройства после внутрифир-

менного обучения в учебных структурах предприятия, корпорации или фирмы» [6, с. 58].

В последнее время появились исследования, анализирующие молодежную политику на отдельных предприятиях России. Между тем реализация корпоративных образовательных программ требует отдельного рассмотрения, поскольку, как правило, они реализуются не только в рамках системы развития персонала, но и той стратегии, которую осуществляет предприятие в отношении молодежи.

### **Описание хода и методов исследования**

Для достижения поставленной цели исследования использовалась совокупность взаимодополняющих методов: теоретических (анализ философской, управленческой, социологической, педагогической литературы по проблеме; системный фактологический анализ; обобщение; классификация; мысленный эксперимент; моделирование), эмпирических (изучение и обобщение практического опыта; анкетирование; качественный и количественный анализ результатов), статистического анализа данных, а также вторичной обработки результатов исследований по теме статьи.

Поскольку на профессиональное становление и развитие молодых работников оказывает влияние модель поведения, сформированная, в основном, учебным заведением, нами были проанализированы результаты мониторинга «СТУДЕНТ 1995–2016 гг. динамика социокультурного развития студенчества Среднего Урала» (выборка составила от 851 человека в 1995 году до 1827 человек в 2016 году), что позволило определить представления студентов о будущей работе, систему их профессиональных ценностей и профессиональные планы [12]. Для определения удовлетворенности молодых работников основными аспектами деятельности на предприятиях, в том числе системой повышения квалификации и перспективами профессионального и карьерного роста, нами были проанализированы результаты опроса 1000 молодых работников предприятий, расположенных в 12 городах на 22 предприятиях Урала, проведенного в 2016 году. Также были проанализированы статистические показатели эффективности реализации корпоративных молодежных программ: повышение квалификационного уровня; карьерный рост; творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности. Для определения общего и особенного в реализации корпоративных молодежных программ, направленных на реализацию прав молодежи в сфере труда и профессиональное становление молодых работников в рамках образовательных программ, нами была осуществлена вторичная обработка полученных результатов проведенных (при нашем непосредственном участии) исследований эффективности реализации: молодежных программ в ООО «Уральские локомотивы», ПАО «Синарский трубный завод», ФГУП «Уральский электромеханический завод» и АО НПК «Уралвагонзавод» (в 2017 году опрошено 165 молодых работников) [13], АО «Соликамскбумпром» (в 2016 году опрошено 126 молодых работников) [14]; системы адаптации молодых работников АО «ЕВРАЗ-Качканарский горно-обогатительный комбинат» (в 2017 году опрошено 100 молодых работников) [8]; эффек-

тивности реализации молодежных социальных проектов и программ в АО «РЖД» (в 2018 году опрошено 105 молодых работников) [7].

Наиболее полно изучен опыт и проанализированы молодежные социальные проекты и программы в «Центре оценки и мониторинга персонала и молодежной политики» ОАО «РЖД». С одной стороны, «ОАО «РЖД» является социально ответственным работодателем, который придает молодежи особое значение [16], с другой стороны, здесь отсутствует система измерения эффективности реализации молодежной целевой программы, что снижает ее результативность и эффективность. Особого анализа требует реализация корпоративных образовательных проектов.

### **Результаты исследования и их анализ**

Необходимость непрерывного образования определяется уже в период обучения студентов в вузах. Так, результаты опроса студентов Свердловской области показали, что «среди мотивов выбора вуза с 2007 года по настоящее время на 1-м месте — интерес к профессии, на 2-м месте — престиж, авторитет вуза, на 3-м месте — перспектива найти хорошую работу» [12, с. 352]. «По оценкам подавляющего большинства студентов, приоритетная цель их обучения в вузе — получение диплома и в перспективе высокооплачиваемой работы» [12, с. 368]. «Проблемы, с которыми сталкивается молодежь после завершения образования, в последующем негативно влияют на положение на рынке труда, уменьшая величину заработной платы, выступая в качестве сигнала для работодателя о более низкой производительности и конкурентоспособности» [2, с. 39]. Рейтинг таких проблем следующий: отсутствие трудового стажа, практического опыта (75%), низкий уровень зарплаты (48%), отсутствие открытых вакансий (43%) [12, с. 386].

Одним из вариантов решения этих проблем студенты видят в совмещении учебы и работы, причем наиболее эффективным считают продолжение работы там, где они проходили практику или работали во время обучения (2009 г. — 30%; 2012 г. — 33%; 2016 г. — 53%).

Переход от учебы к работе — важный этап в жизни человека. «В 2014 году текучесть кадров среди молодых работников на предприятиях Свердловской области составляла 16% (в 2012 и 2013 гг. — 8% и 15% соответственно), повышение квалификационного уровня — 28% (в 2012 и 2013 гг. — 40% и 27% соответственно), творческая активность молодых работников в профессиональной и научно-технической деятельности — 12% (в 2012 и 2013 гг. — 12% и 20% соответственно)» [10, с. 344]. Данный вывод подтвержден результатами опроса молодых работников промышленных предприятий Свердловской области [11, с. 234–235]. Для всех категорий опрошенных среди мотиваторов деятельности на предприятии на первых трех местах — «гарантия стабильной работы», «получение достойной заработной платы» и «возможность сделать карьеру» (76%, 70% и 36% соответственно). Для каждого пятого молодого работника (21%) мотиватором выбора предприятия является возможность повышения квалификации. Сравнительный анализ статистических показателей положения молодежи свидетельствует о том, что доля молодежи в численности персонала на исследуемых предприятиях за три последних года

снизилась. Также уменьшилась и доля молодых работников, принимаемых вновь на работу.

На большинстве предприятий реализуются корпоративные программы «Молодежь», коллективные договоры предприятий содержат разделы «Работа с молодежью» и сметы расходов на молодежные программы. Вместе с тем на каждом из исследуемых предприятий имеется своя специфика в реализации молодежной политики. Результаты опроса показали, что «удовлетворенность молодых работников всеми замеренными аспектами трудовой деятельности на исследуемых предприятиях находится либо на среднем, либо на высоком уровне, хотя имеются различия в зависимости от параметра молодых работников» [11, с. 235]. Уровень удовлетворенности молодых работников возможностью повышения квалификации — немного выше среднего (коэффициент удовлетворенности 0,69) [11, с. 235]. Наиболее высоко в этом отношении оценивают перспективы работники со средним профессиональным образованием, отмечая возможность заключения трехстороннего договора на получение профессионального образования «вуз — предприятие — работник».

Рассмотрим опыт АО «РЖД» в части реализации корпоративных образовательных проектов. С 2016 по 2020 год здесь реализуется третья целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД»» [16], которая направлена на решение пяти основных задач:

1. Развитие системы привлечения молодежи, ее адаптации и закрепления в компании.
2. Вовлечение молодежи в решение корпоративных задач (в том числе в инновационную и научную деятельность) и развитие международного молодежного сотрудничества.
3. Поддержание условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в компании.
4. Духовно-нравственное и патриотическое воспитание, развитие корпоративного волонтерства.
5. Продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи [7, с. 64–79].

Остановимся на первых трех, имеющих прямое отношение к теме нашего исследования.

В рамках первой задачи реализуются социальные проекты «Моя жизнь — железная дорога», «Мой путь — моторвагонный комплекс». В организации действует система профессиональной ориентации для разных категорий персонала, направленная на подготовку молодежи к выбору профессионального самоопределения и трудоустройства с учетом особенностей личности.

В рамках второй задачи реализуются молодежные проекты «Корпоративная молодежная лига “Что. Где. Когда. РЖД”», «Международное сотрудничество», «Студенческие отряды», «Новое звено», «Лидеры перемени», «Ежегодный слет молодежи», «ЗД: Дорога, Дом, Друзья», «Золотая сотня». За 2015–2017 годы число участников в данных проектах уменьшилось (исключение составляет проект «Международное сотрудничество»).

В рамках третьей задачи создано сообщество активных молодых сотрудников холдинга «Команда 2030». Центром для развития, подготовки и бизнес-образования для перспективных молодых работников, в том числе руководителей холдинга «РЖД», является Корпоративный университет РЖД.

По результатам анкетирования молодых работников были выявлены проблемные зоны в реализации проектов «Моя жизнь — железная дорога», «Мой путь — моторвагонный комплекс», «Сеть 3Д: Дорога, Дом, Друзья», «Семейный альбом», «Система адаптации», «Организации практики», «Ярмарка вакансий», «Открытые двери компании», «Будь с нами!», «Международное сотрудничество», «Студенческие отряды», «Новое звено», «Лидеры перемен», «Золотая сотня», «Будь первым!», «Новый состав» [7, с. 121]. Данные проекты требуют изменений и совершенствования.

По итогам исследований были разработаны предложения и рекомендации по повышению эффективности реализации молодежных программ и корпоративных образовательных проектов.

## **Выводы**

На основании вышеизложенного следует отметить, что профессиональное становление молодых работников, их социализация на промышленных предприятиях проходит в рамках реализации молодежных программ, направленных на привлечение, закрепление и развитие молодежи с целью обеспечения экономической устойчивости и безопасности. Неотъемлемой частью молодежной политики на предприятиях Урала являются корпоративные образовательные программы, нацеленные на приобщение молодежи к корпоративным ценностям и культуре, а также на мотивирование перспективных работников к профессиональному развитию и карьерному росту. Выявлена новая тенденция для корпораций и крупных предприятий России при создании системы непрерывного и опережающего развития — создание корпоративных университетов, деятельность которых относится к внутрифирменному обучению.

### *Литература*

1. Абдикерова Г. О. Методология и методика интеграционных процессов вузов с работодателями // Вестник КазНУ. Серия психологии и социологии. — 2015. — № 1 (52). — С. 186–193.
2. Варшавская Е. Я. Успешность перехода «учеба — работа»: для кого дорога легче? // Социологические исследования. — 2016. — № 2 — С. 39–46.
3. Кехян М. Г. Востребованность выпускников высших учебных заведений на региональном рынке труда // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. — 2014. — № 4 (53). — С. 46–49.
4. Кислов А. Г. От опережающего к транспрофессиональному образованию // Образование и наука. — 2018. — Т. 20. — № 1.– С. 54–74.
5. Кочетов А. Н. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия // Социологические исследования. — 2011. — № 5 (325). — С. 82–90.

6. Кузнецов В. В. Развитие российского корпоративного образования в условиях постиндустриального общества // Профессиональное образование и рынок труда. — 2018. — № 2. — С. 52–58.

7. Нивчик А. В. Эффективность реализации молодежных социальных проектов и программ: Магистерская диссертация. — УрФУ им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. Институт физической культуры, спорта и молодежной политики. Кафедра организации работы с молодежью. — Екатеринбург, 2018. — 227 с.

8. Павлос А. В. Совершенствование системы адаптации молодых работников на промышленном предприятии: Магистерская диссертация. — УрФУ им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. Институт физической культуры, спорта и молодежной политики. Кафедра организации работы с молодежью. — Екатеринбург, 2017. — 169 с.

9. Пахомов С. И., Аристер Н. И., Венковский Н. У., Гуртов В. А. Послевузовское профессиональное образование: состояние, проблемы и тенденции развития // Высшее образование сегодня. — 2009. — № 12. — С. 8–16.

10. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: Монография / Под общ. ред. проф. Ю. Р. Вишневого. — Екатеринбург: Издательство УМЦ УПИ, — 2016. — 350 с.

11. Положение молодежи Свердловской области в 2015 году: научные основы доклада правительству Свердловской области: Коллективная монография / Под общ. ред. проф. Ю. Р. Вишневого. — Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. — 272 с.

12. СТУДЕНТ 1995–2016 гг.: динамика социокультурного развития студенчества Среднего Урала: Монография / Под общ. ред. д-ра филос. наук, проф. Ю. Р. Вишневого. — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — 904 с.

13. Сысоева Ю. А. Анализ молодежной политики на промышленных предприятиях Свердловской области: Магистерская диссертация. — УрФУ им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. Институт физической культуры, спорта и молодежной политики. Кафедра организации работы с молодежью. — Екатеринбург, 2017. — 287 с.

14. Терентьев И. С. Совершенствование молодежной политики в АО «Соликамскбумпром» // Инновационный потенциал молодежи: глобализация, политика, интеграция: Сб. ст. участ. Межд. молодежн. науч.-исслед. конф. (Екатеринбург, 25–26 окт. 2016 г.) / Под общ. ред. д-ра пед. наук А. В. Пономарева; сост.: канд. филос. наук Н. В. Попова, канд. пед. наук Е. В. Осипчукова. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. — С. 458–468.

15. Труд и образование на пути к креативному обществу: коллективная монография / Под ред. С. З. Гончарова. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. ун-та, 2014. — 445 с.

16. Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)» [Электронный ресурс] // РЖД. Официальный сайт. URL: [http://doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE\\_ID=704&layer\\_id=5104&id=6655](http://doc.rzd.ru/doc/public/ru?STRUCTURE_ID=704&layer_id=5104&id=6655) (дата обращения — 15.02.2019).

17. European commission white paper. A new impetus for European youth, Brussels, 2001. Available at: [http://pjp-eu.coe.int/documents/1017993/2354312/EC\\_whitepaper\\_en.pdf](http://pjp-eu.coe.int/documents/1017993/2354312/EC_whitepaper_en.pdf) (дата обращения — 25.01.2019).