

УДК 377

**Сафин Р.С.** – доктор педагогических наук, профессорE-mail: [safin@kgasu.ru](mailto:safin@kgasu.ru)**Корчагин Е.А.** – доктор педагогических наук, профессор**Вильданов И.Э.** – кандидат педагогических наук, доцент**Казанский государственный архитектурно-строительный университет**

## КОРПОРАТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

### АННОТАЦИЯ

Определяются формы, принципы, содержательные и процессуальные компоненты корпоративного образования и возможности применения корпоративного образования при подготовке кадров для строительной отрасли.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** инвестиционно-строительный комплекс, корпоративное образование, подготовка специалистов.

**Safin R.S.** – doctor of pedagogical sciences, professor**Korchagin E.A.** – doctor of pedagogical sciences, professor**Vildanov I.E.** – candidate of pedagogical sciences, associate professor**Kazan State University of Architecture and Engineering**

## CORPORATE EDUCATION AS MEANS OF INCREASING QUALITY OF TRAINING STAFF FOR CONSTRUCTION INDUSTRY

### ABSTRACT

Here are determined forms, principles, substantive and procedural components of corporate education and opportunities of application of corporate education at training staff for construction industry.

**KEYWORDS:** investment-building complex, corporate education, training of specialists.

Сегодня инвестиционно-строительный комплекс, как и экономика страны в целом, переживает процесс преобразований. С одной стороны, проектируются, возводятся и эксплуатируются уникальные объекты, применяются совершенно новые материалы с использованием нанотехнологий, в отрасль внедряются новые техника и технологии. Это ведет к росту требований со стороны заказчиков к качеству строительно-монтажных работ, к сокращению сроков реализации инвестиционных проектов, к обоснованной стоимости продукции, к профессионализму работников отрасли. Инвестиционно-строительный комплекс вынужден работать в условиях конкуренции, гонки за повышением эффективности работы, производительности труда, необходимости изменения технологий в строительной сфере. Кроме того, наблюдается все большая интеграция строительных компаний в единое мировое экономическое пространство с подчас новыми стандартами, не совсем привычными для России и непосредственно для компаний.

С другой стороны, растущий дефицит высококвалифицированных трудовых ресурсов, усугубленный развалом системы начального и среднего профессионального образования, становится одним из главных тормозов развития инвестиционно-строительного комплекса. Причин несколько.

Во-первых, при высокой потребности в строительных рабочих наблюдается непопулярность рабочих профессий среди выпускников школ. Это обусловлено непрестижностью профессий, отсутствием перспектив построения профессиональной карьеры, сравнительно низкими зарплатами, не позволяющими обеспечить достойную жизнь.

Во-вторых, руководители строительных организаций и бизнеса, фирм предпочитают принимать в качестве строительных рабочих иммигрантов, так как они являются одним из источников получения высоких прибылей: их можно не обучать, т.е. тратить на это финансовые средства, они не требуют высоких оплат, улучшения условий и охраны труда и т.д.

В-третьих, отсутствие практических компетенций у нынешних выпускников высшей профессиональной школы – архитекторов и строителей – также не способствует повышению

качества строительных работ. Основное ядро инвестиционно-строительного комплекса – специалисты высшего и среднего звена – мастера и прорабы не способны обеспечивать высокое качество, так как не владеют компетенциями строительных рабочих, соответственно, не могут проконтролировать весь процесс деятельности строительных рабочих.

В-четвертых, в инвестиционно-строительный комплекс пришло много специалистов, не имеющих высшего строительного профессионального образования. Так называемые менеджеры-руководители, не имея строительной технико-технологической подготовки, не зная основ строительной техники и технологий, не могут обеспечивать требуемое качество строительных работ.

Конечно, для устранения названных причин требуются изменения в целом ряде направлений. Одним из таких направлений является кадровая политика, непосредственной и одной из ключевых составляющих которой является корпоративное профессиональное образование [1-3].

Рассматривая термин «корпоративное образование» в контексте нашей статьи, заметим, что его **основными формами** являются:

- первичное обучение, или подготовка новых специалистов в профильных учебных заведениях;
- профессиональная переподготовка и повышение профессиональной квалификации работников;
- создание системы ротации, построения карьеры и формирования кадрового резерва;
- создание корпоративной системы мотивации.

Если говорить о **дидактических принципах** корпоративного образования, то можно, на наш взгляд, выделить три [4]:

Первый. Зависимость организации и содержания корпоративного обучения от состояния в конкретной компании кадровой политики и уровня ее развития.

Второй. Постоянный, непрерывный, сплошной характер обучения, без перерывов, каникул и отпусков.

Третий. Компетентностный и рефлексивный характер обучения. Учет специфики решения практических задач компании.

В строительной отрасли корпоративное образование применяется не столь широко, как хотелось бы, хотя практически во всех строительных вузах имеются институты или курсы повышения квалификации специалистов.

Так, корпоративное образование проводится в институте строительства и архитектуры Московского государственного строительного университета в межфакультетском Учебно-методическом центре (целевая подготовка студентов на завершающей стадии) и кафедре Высотного строительства (по программам «Проектирование высотных зданий», «Возведение высотных зданий» и «Эксплуатация высотных зданий»); в Государственной академии профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов инвестиционной сферы в АНО «Центр содействия «Эксперт» (ФАОУ ДПО ГАСИС).

В форме корпоративного образования реализуется программа «Менеджмент в строительном-инвестиционном комплексе» («МВА в строительстве») МГСУ и т.д.

В Татарстане функционируют отраслевые образовательные кластеры на базе ведущих вузов. Такой кластер образован на базе КГАСУ, в который входят учреждения среднего и начального профессионального образования. Указанный кластер может быть охарактеризован как корпоративное объединение или корпорация, в котором могут реализоваться формы корпоративного образования.

К ним мы относим получение студентами квалификации строительных рабочих вне сетки базового обучения в профессиональных училищах, лицеях и колледжах; повышение квалификации специалистов организаций, входящих в систему СРО (саморегулируемых организаций); получение дополнительной квалификации «мастер сухого строительства» в учебно-консультационном центре КНАУФ; программы дополнительного профессионального образования и т.д.

Корпоративное обучение технологиям КНАУФ позволяет студентам получить дополнительную квалификацию «мастер сухого строительства» непосредственно на месте основной учебы – в университете. Обучение ориентировано на овладение студентами современными строительными технологиями КНАУФ. Обучение проводится для студентов разных специальностей за пределами основных образовательных программ.

Образовательная программа имеет модульную структуру и включает теоретический и практический модули. Занятия проводятся в специализированных аудиториях теоретического и практического обучения. Аудитории отремонтированы, оснащены наглядно-информационными материалами, оргтехникой и необходимыми для производства работ инструментами фирмой

КНАУФ. Фирма же обеспечивает учебный процесс расходными материалами, учебными пособиями. В центре уже прошли обучение около 800 студентов.

Корпоративному образованию студентов, преподавателей и представителей строительных организаций способствуют научно-практические конференции, выставки строительных материалов и техники и т.п. В них участвуют производители строительных материалов, изделий и конструкций, фирма КНАУФ и другие фирмы, проектные и строительные организации и образовательные учреждения. Например, на базе КГАСУ совместно с ИПП ПО РАО и группой КНАУФ проведено четыре Международные научно-практические конференции по проблемам взаимодействия производства, бизнеса и образования, а также по проблемам корпоративного образования. В работе конференций принимают участие представители вузов, ссузов, училищ, строительных организаций и фирм, промышленных предприятий.

Обучение строительным рабочим профессиям осуществляется в строительном лицее № 54 г. Казани. Около 150 студентов дневного отделения разных факультетов КГАСУ проходят подготовку по следующим специальностям: каменщик, штукатур-маляр, электрогазосварщик, автослесарь. Изученные на дневном отделении теоретические дисциплины, содержащиеся в программах НПО, перезачитываются. Основное внимание в лицее уделяется освоению практических навыков строительного рабочего, что позволяет сократить продолжительность обучения по программам НПО.

Наиболее рациональными формами и методами корпоративного обучения мы считаем те, которыми владеют преподаватели теоретического обучения, мастера и инструкторы производственного обучения, наставники.

Профессионально-педагогические работники, как правило, из числа опытных руководителей и специалистов, работающие в корпоративном образовании – это люди, которые не имеют специальной психолого-педагогической, методической подготовки и, естественно, нуждаются в особом внимании и заботе со стороны руководителей компании, достойной оплате за свое совмещение.

Здесь важно сказать о необходимости подбора и отбора педагогов корпоративного обучения, систематичной организации для них психологических, педагогических, методических семинаров, тренингов и деловых игр.

В университете ведется подготовка педагогов профессионального обучения для систем НПО и СПО. Студенты 4 и 5 курсов этой специальности ведут занятия в лицее, закрепляя и совершенствуя знания, полученные в университете. Обучаясь и участвуя в реальном педагогическом и воспитательном процессе, они приобретают опыт работы наставника, мастера производственного обучения. В дальнейшем выпускники успешно могут выступать организаторами корпоративного обучения в строительных организациях и предприятиях.

Как показывает анализ опыта КГАСУ, корпоративное образование способствует формированию «корпоративной личности» и «корпоративной культуры» выпускника. Это в дальнейшем определяет возможность успешной работы выпускника в качестве рабочего или специалиста в трудовом коллективе в гармонии с коллективом и самим собой.

При переходе высшего строительного образования на двухуровневую систему (бакалавр, магистр) на основе компетентного подхода опыт корпоративного образования, на наш взгляд, окажется весьма ценным. В соответствии с новыми ГОС ВПО, около 50 % содержания обучения составляет вариативная часть. Думается, что значительная доля вариативной компоненты будет формироваться по заказам строительных организаций. Общекультурные, профессиональные компетенции и личностные качества выпускников должны соответствовать требованиям корпораций. Выявление новых компетенций должны осуществлять совместно преподаватели и руководители, ведущие специалисты строительных организаций и предприятий.

В соответствии с ФГОС ВПО по направлению «Строительство» к образовательному процессу должно быть привлечено не менее пяти процентов преподавателей из числа действующих руководителей ведущих профильных организаций, предприятий, учреждений.

До десяти процентов от общего числа преподавателей, имеющих ученую степень и/или ученое звание, может быть заменено преподавателями, имеющими стаж педагогической работы по данному направлению на должностях руководителей или ведущих специалистов более 10 последних лет.

Выполнение указанных требований станет возможным, если в штаты кафедр вуза будут введены указанные специалисты, на ведущих предприятиях отрасли будет организована стажировка преподавателей выпускающих кафедр. В этом случае такую структуру можно определить как

«корпоративная кафедра». Она может осуществлять базовое образование студентов и корпоративное образование рабочих и специалистов в инвестиционно-строительном комплексе, интегрируя преимущества как корпоративного, так и традиционного профессионального образования.

Многое из того, что сегодня применяется в корпоративном профессиональном образовании, может быть спроецировано на область традиционного образования в университете.

Например, индивидуальные учебные планы и программы – это условие планомерного систематического корпоративного обучения работников компании на протяжении всей профессиональной деятельности – могут использоваться при проектировании индивидуальных образовательных траекторий студентов в университете.

Сегодня практически каждая методическая служба учебной структуры компании создает банк учебно-методической литературы и учебных материалов (электронные учебные пособия, видеофильмы, разработки, указания, сборники задач и упражнений, справочники и т.п.). Учебно-методические материалы (учебные пособия, рабочие тетради, средства обучения, диагностические материалы и т.п.) – это своего рода дидактическая копилка, которая определяет во многом успешность корпоративного обучения, его результаты, степень аварийности в компании, а также определяет себестоимость обучения, его затраты и т.п., также могут использоваться в традиционном учебном процессе.

Автоматизированные обучающие системы (АОС) – это современные средства индивидуального корпоративного обучения, которые наряду с электронными учебниками, имитационными компьютерными тренажерами, комплектами дистанционного обучения, ролевыми, инновационными, деловыми и организационно-деятельностными играми составляют дидактическую основу корпоративного обучения и, на наш взгляд, могут и должны использоваться и в традиционном профессиональном образовании.

Реалии строительной отрасли, специфика и особенности организации крупных строительных компаний могут быть хорошо представлены, например, при организации индивидуальных стажировок преподавателей и выпускников на предприятиях.

С другой стороны, корпоративное образование решает ряд задач, которые свойственны только ему. Например, первичное обучение в компании – это чаще всего послевузовское обучение молодых специалистов. Основная цель – сокращение сроков адаптации, а также подготовка принятых работников к работе в конкретной организации.

Среди основных недостатков подготовки специалистов в высших учебных заведениях нами ранее уже упоминались: устаревшие теоретические знания; оторванность теоретических знаний от практических навыков, необходимых для работы в строительстве; слабое владение активными формами обучения (Case-study, деловые игры, аналитические исследования и т.д.). В образовательных системах, где используются дистанционные электронные технологии, еще больше проблем из-за неумения использовать эти технологии в практической деятельности. Этому необходимо обучать как преподавательский состав, так и студентов. Для вуза участие его преподавателей в корпоративном образовании чрезвычайно полезно и должно всячески поощряться. Это позволяет повысить квалификацию преподавательского состава, путем использования ими практических знаний и ситуаций, а также применения активных форм обучения. Вот почему вузу просто необходимо принимать участие в подобных корпоративных программах. Преподавателям было бы чрезвычайно полезно проходить периодическую стажировку на предприятиях, как это принято за рубежом.

С другой стороны, участие преподавательского состава вузов выгодно и корпоративному образованию. Преподаватели престижных вузов, работающие параллельно в корпоративном образовании, привлекают для выполнения научных работ в интересах этих корпоративных образовательных структур наиболее способных студентов, которые уже в процессе обучения в вузе выполняют курсовые и дипломные работы по тематике компаний. В будущем они могут быть привлечены к работе в этих компаниях, как высококвалифицированный их резерв. Кроме того, вузовские преподаватели при небольшом уровне затрат на овладение активными методами и формами обучения могут стать высококвалифицированными преподавателями корпоративных образовательных структур [5].

В заключение отметим, что в настоящее время обучение и развитие персонала является весьма перспективным направлением. Корпоративное образование только занимает свое место в социальной структуре российского общества, переживает этап становления, формирует

основной функционал, закрепляет нормы и стандарты организации и осуществления процесса обучения, а также вырабатывает собственную этику и культуру на уровне государства и общества. По мнению зарубежных экспертов в области бизнес-образования, на Западе тенденция к развитию корпоративного образования достаточно устойчива. К сожалению, о России этого сказать нельзя. Корпоративное образование требует серьезных временных и финансовых затрат, наличия хорошей материально-технической базы, что могут себе позволить немногие компании. Наряду с высоким качеством, результатом использования опыта корпоративного обучения при подготовке студентов в университете может также стать:

- внутренняя сплоченность студентов группы;
- готовность к взаимовыручке;
- трудолюбие и честность;
- открытость и определенность требований к личности будущего специалиста;
- постоянная забота о здоровье преподавателей и студентов.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Галагузов А.Н. Смысл, содержание и структура корпоративного образования: <http://spik.unpo.ru/html/konferencii.files/9.htm>.
2. Галагузов А.М. Корпоративная культура и корпоративное образование // Вестник Челябинского государственного педагогического университета, 2010, № 7. – С. 62-68.
3. Минзов А.С. Корпоративное образование в России: сущность и цели. Персональный сайт Minzov.ru.
4. Кузнецов В.В. Корпоративное образование. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. – 227 с.
5. Мыльникова С.А. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – СПб., 2009. – 21 с.

### REFERENCES

1. Galaguzov A.N. Meaning, content, and structure of corporate education: <http://spik.unpo.ru/html/konferencii.files/9.htm>.
2. Galaguzov A.N. Corporate culture and corporate education // Newsletter of Chelyabinsk state pedagogical university, 2010, № 7. – P. 62-68.
3. Minzov A.S. Corporate education in Russia: subject matter and aims. – Personal web-site Minzov.ru.
4. Kuznecov V.V. Corporate education. – Ekaterinburg: Publishing house of Russian state profession-pedagogical university, 2010. – 227 p.
5. Mylnikova S.A. Corporate training as means of organization of continuing vocational education for teaching staff in terms of integration processes in education. – St. Petersburg, 2009. – 21 p.