

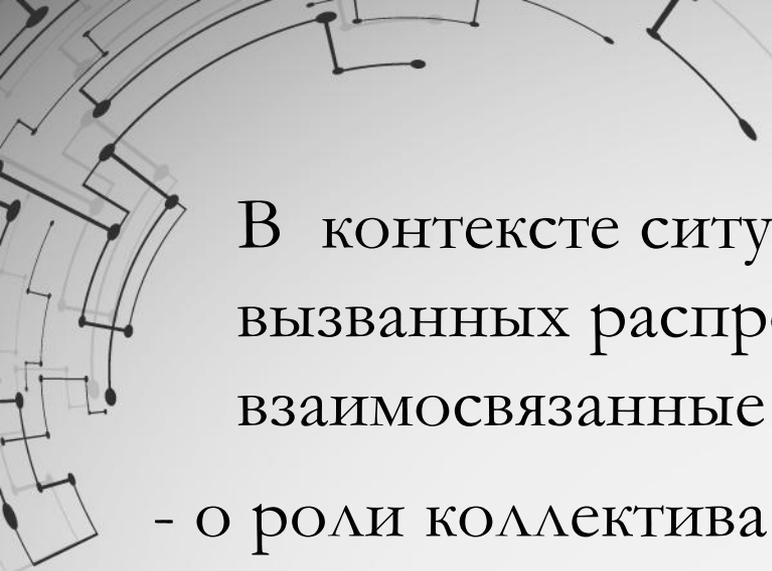
Международная научно-практическая конференция
«Взаимосвязь глобальных и региональных воздействий
в системе современных обществ: трансформации социальных пространств,
социально-демографические изменения и пандемические процессы»
Иркутский государственный университет,
г. Иркутск, 17-18 декабря 2021 г.

Трансформация влияния корпоративного образования на формирование организационной культуры в контексте распространения COVID-19

Зырянов В.В.

к.э.н., доцент кафедры социальных технологий
социологический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова





В контексте ситуации ограничительных мер, вызванных распространением covid-19, возникают взаимосвязанные вопросы:

- о роли коллектива в решении тактических и перспективных задач организации;
- о новых условиях формирования организационной культуры;
- о возрастающем спросе на работников, владеющих универсальными компетенциями и солидным набором новых грамотностей;
- об изменениях в этой связи форм, методов и содержания образования.

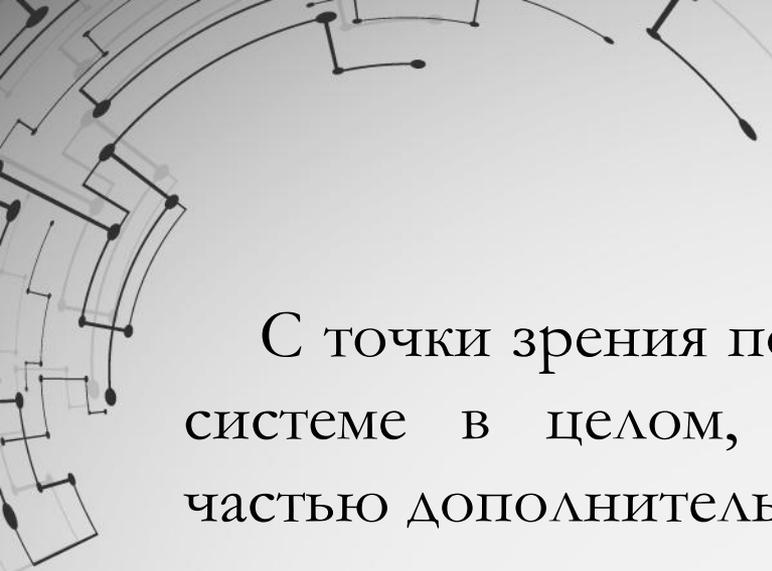


Компании, целенаправленно формирующие корпоративную культуру, используют для этого определённое сочетание методов.

В агрегированном виде обычно выделяют четыре группы методов*: лидерство в организации, организационные (управленческие) мероприятия, социально-психологическое воздействие на сознание и поведение сотрудников.

В числе методов последней группы выделяется корпоративное образование, которое помимо профессиональной подготовки, становится способом приобщения сотрудников к ценностям организации, формируя тем самым её корпоративную культуру.

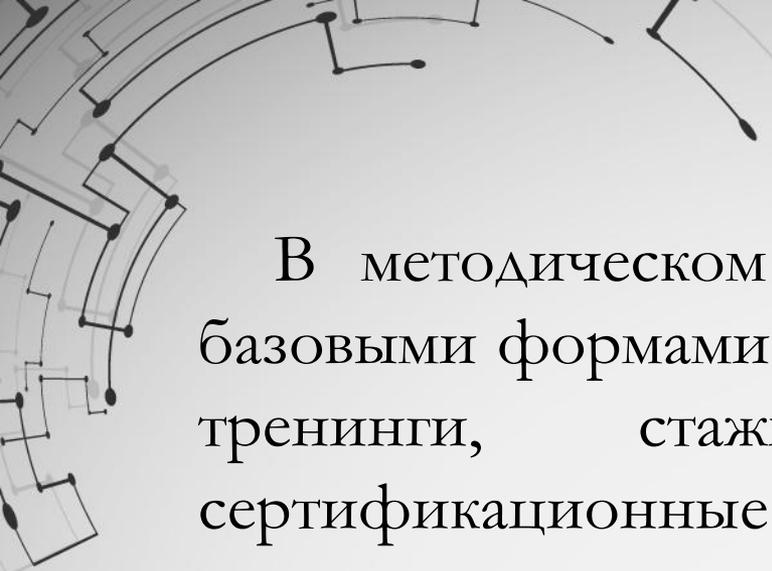
*Мешков А.Ю. Группы методов формирования корпоративной культуры // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. 2014. Т. 6. № 4. С. 92-102.



С точки зрения позиционирования в образовательной системе в целом, корпоративное обучение является частью дополнительного образования.

По содержанию корпоративное образование ориентировано на повышение профессиональной подготовки и на развитие личностных качеств.

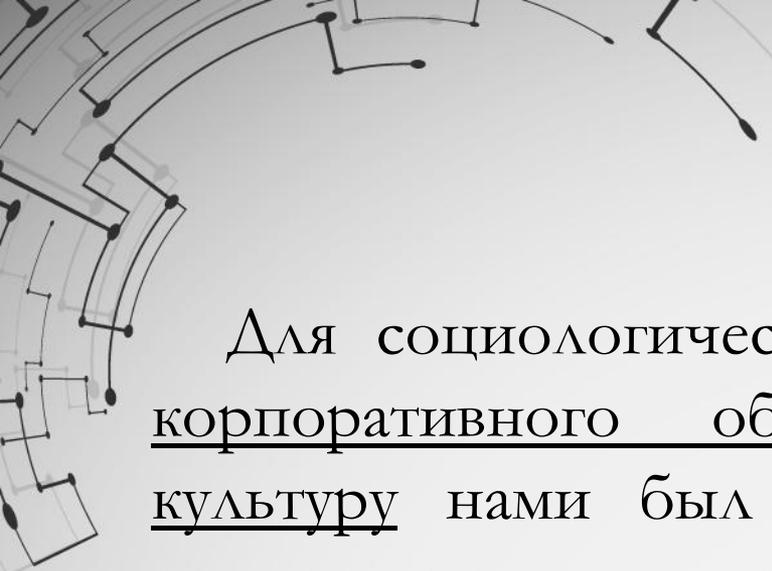
Имея в виду решаемые задачи - это система мероприятий, нацеленных на передачу сотрудникам знаний и навыков для повышения их отдачи и достижения целей организации.



В методическом аспекте оно представлено такими базовыми формами обучения, как внутренние семинары, тренинги, стажировки, внешние семинары, сертификационные программы, наставничество.

Реализацией образовательных программ занимаются как специальные учреждения – факультеты, институты, центры повышения квалификации, так и собственные образовательные структуры – корпоративные университеты и учебные центры.

Наконец, с позиции корпоративной культуры, образование можно считать одним из действенных средств формирования многих её элементов.



Для социологической оценки особенностей влияния корпоративного образования на организационную культуру нами был проведен экспертный опрос. Его дополнительная актуальность связана с периодом проведения, который пришёлся на первую половину 2021 г., т.е. время введения ограничительных мер, вызванных распространением covid-19.

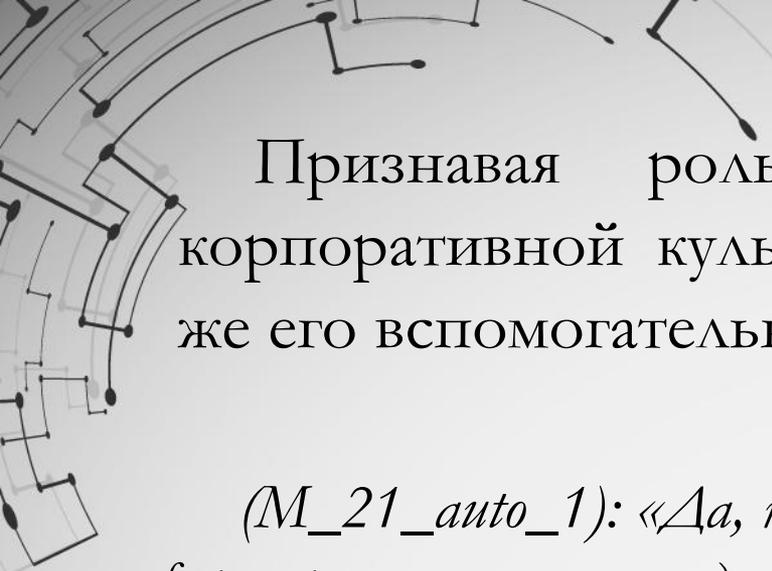
Экспертами (n=20) выступили руководители организаций, формирующие заказ на дополнительное образование сотрудников и отслеживающие их результаты.



Практически все эксперты (18 из 20) отметили возможности образовательных программ способствовать формированию корпоративной культуры. Но о таком единодушии можно говорить только если выбор делается из альтернативы «да – нет».

(M_21_medicine_9): «Да, образование может быть механизмом формирования команды, так как тренинги способствует формированию командного духа, кроме того желательные ценности для организации могут быть выработаны в результате внедрения ряда компонентов образовательных программ».

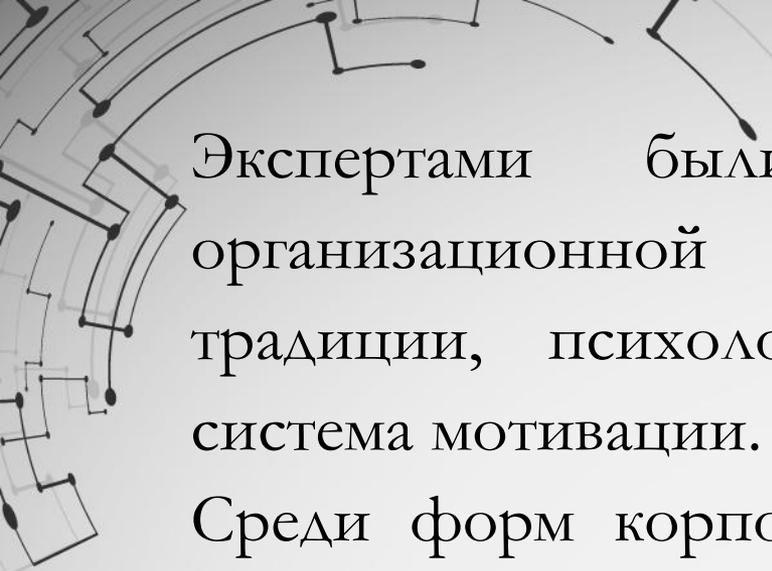
Признавая роль образования в формировании корпоративной культуры, эксперты отмечают всё же скорее его вспомогательный характер.



Признавая роль образования в формировании корпоративной культуры, эксперты отмечают скорее всё же его вспомогательный характер.

(M_21_auto_1): «Да, на мой взгляд - способствует. Но, механизмом формирования командообразования образовательные программы способны выступить не в полной мере. Я думаю, необходимы дополнительные механизмы, влияние руководителя, желание самих сотрудников».

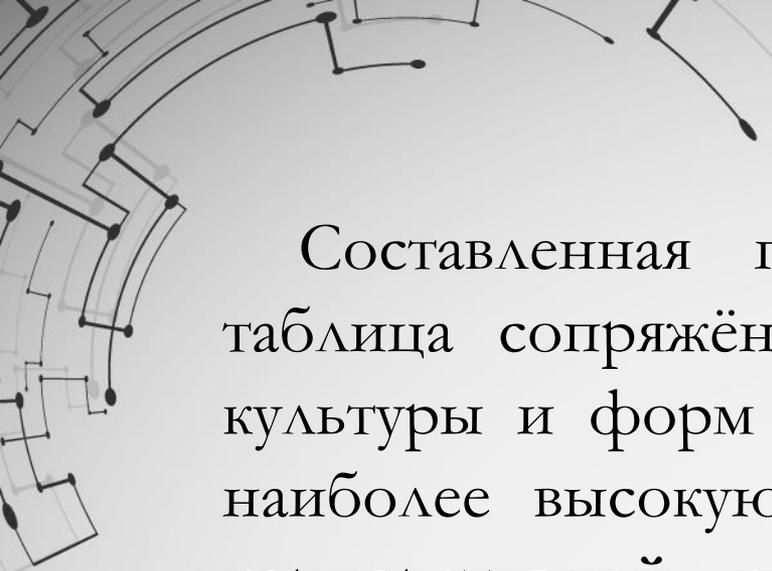
Ответы экспертов дали возможность обозначить элементы корпоративной культуры, которые могут (с разной степенью эффективности) формировать те или иные формы обучения, организуемого компанией.



Экспертами были упомянуты такие элементы организационной культуры, как ценности, нормы, традиции, психологический климат, язык общения, система мотивации.

Среди форм корпоративного обучения были названы: тренинги, коучинг, наставничество, электронные курсы, программы учебных центров, программы корпоративных университетов, сертификационные программы.

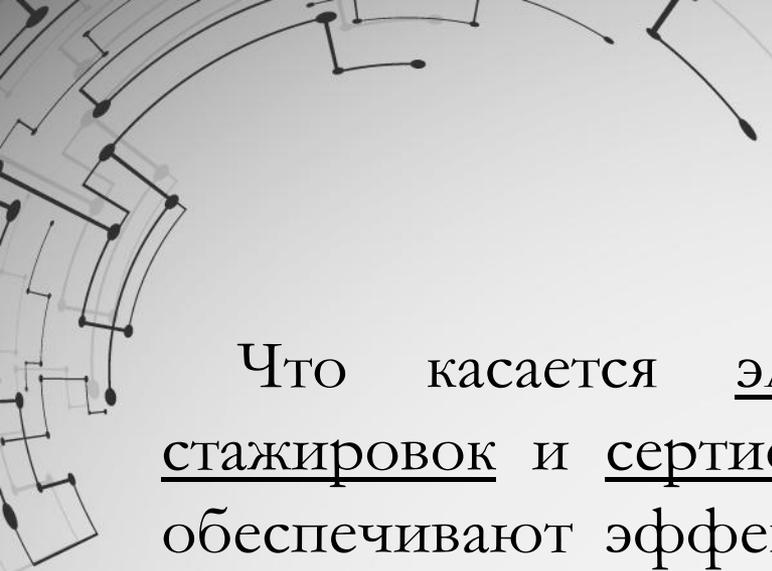
Ответы экспертов дали возможность обозначить элементы корпоративной культуры, которые могут (с разной степенью эффективности) формировать те или иные формы обучения, организуемого компанией.



Составленная по результатам опроса экспертов таблица сопряжённости элементов организационной культуры и форм корпоративного обучения показала наиболее высокую эффективность в формировании корпоративной культуры наставничества, программ корпоративных университетов и тренингов.

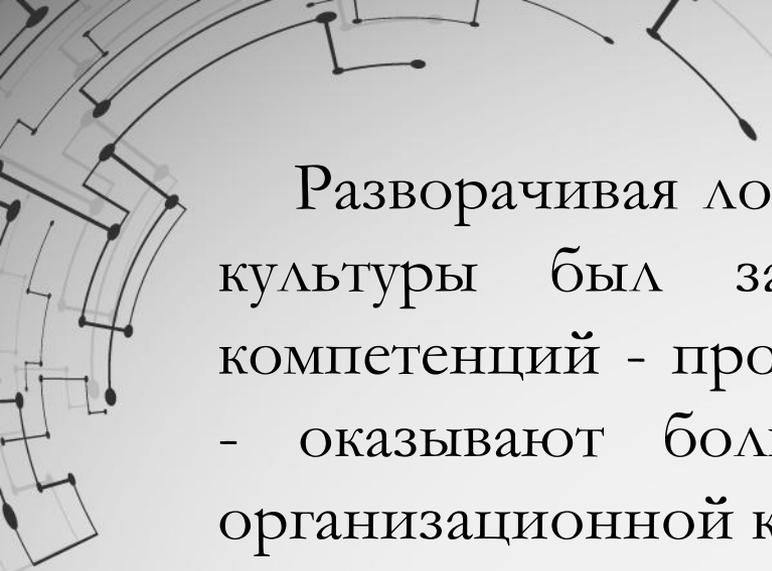
(M_21_children stuff_20): «... в корпоративном университете, где все проникнута рабочей атмосферой в конкретной компании, доносят миссию и философию организации - это будет хорошим инструментом формирования команды».

Также можно говорить и о возможностях достигать позитивных результатов с помощью коучинга.



Что касается электронных курсов, внутренних стажировок и сертифицированных программ, то они, обеспечивают эффективное выполнение других задач, но малоэффективны в контексте формирования корпоративной культуры.

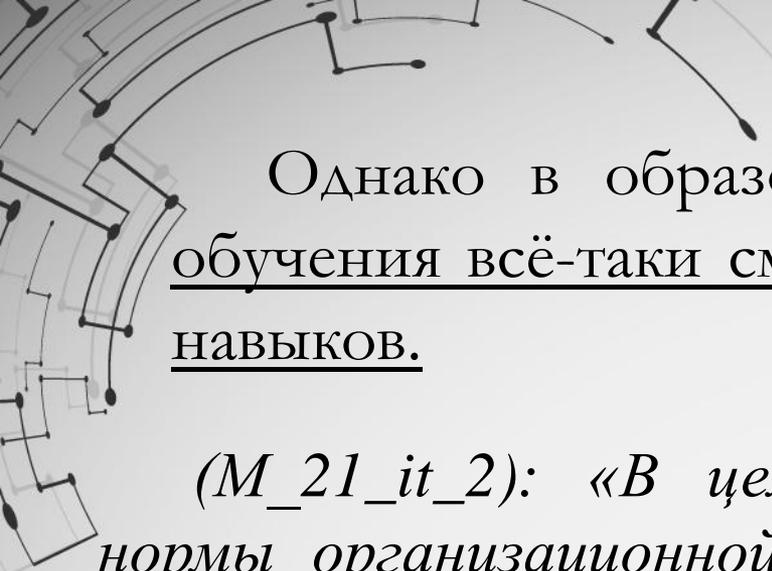
(M_21_stroitelstvo_19): «... допустим, какой-нибудь электронный курс вряд ли будет являться инструментом, который будет закреплять ценности коллектива компании».



Разворачивая логику формирования корпоративной культуры был задан вопрос о том, какие из компетенций - профессиональные или универсальные - оказывают большее влияние на формирование организационной культуры?

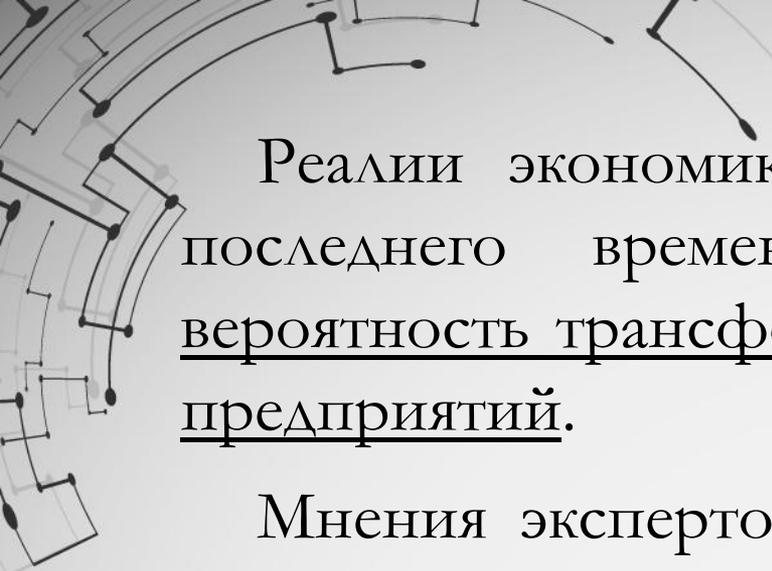
Подавляющее большинство экспертов уверены, что вклад в формирование организационной культуры универсальных компетенций более значительный.

(M_21_research_7): «... профессиональные – это такой инструмент, благодаря которому человек играет в компании функциональную роль, а вот то, что касается атмосферы, которую он создает – это уже про soft skills».



Однако в образовательном процессе баланс целей обучения всё-таки смещён в сторону профессиональных навыков.

(M_21_it_2): «В целом, обучение может формировать нормы организационной культуры, поскольку корпоративное обучение – это повышение уровня лояльности сотрудника. Если нам необходимо развивать нормы, ценности, традиции, психологический климат и прочее, мы зовём тренера, который развивает нам эти качества, однако в компаниях это происходит очень редко, поскольку в основном прокачиваются не софт-скилы, а хард скилы для того, чтобы компания могла использовать полученные знания сотрудников в конкурентной борьбе».



Реалии экономики в период ограничительных мер последнего времени поставили в повестку дня вероятность трансформации организационной культуры предприятий.

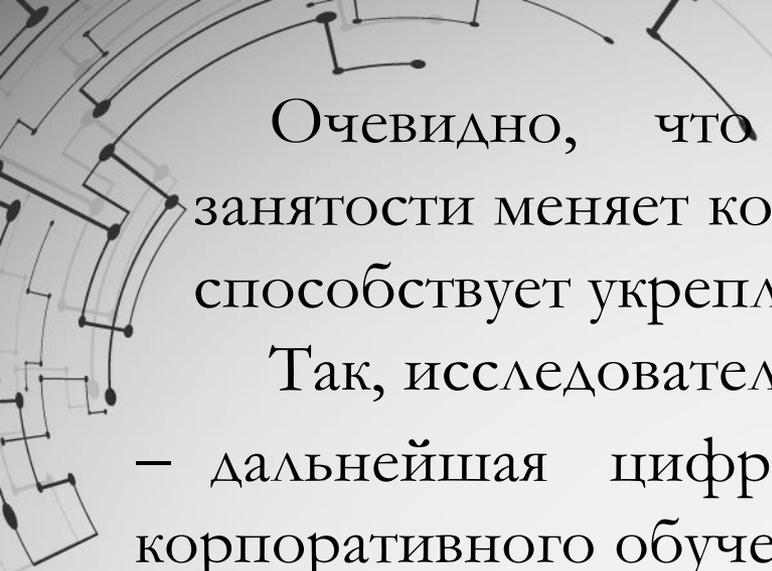
Мнения экспертов по этому вопросу разделились. В крупных компаниях со сложившейся корпоративной культурой не видят признаков изменений.

(M_21_it_6): «Я работаю в большой компании и существующая корпоративная культура разрабатывалась годами, поэтому её не могут быстро существенно изменить».



Большая же часть экспертов отмечает уже начавшиеся изменения и обозначившиеся проблемы.

(M_21_medicine_9): «В ближайшем будущем ожидаю увеличение роли человеческих ресурсов в организации, ... креативных аспектов. Также, думаю, будут развиваться аутсорсинговые истории. ... придётся корпорациям думать о том, как влить их в коллектив, как удалённого работника зацепить в корпоративную культуру...»



Очевидно, что расширение практик удалённой занятости меняет корпоративное обучение так, что это не способствует укреплению корпоративной культуры.

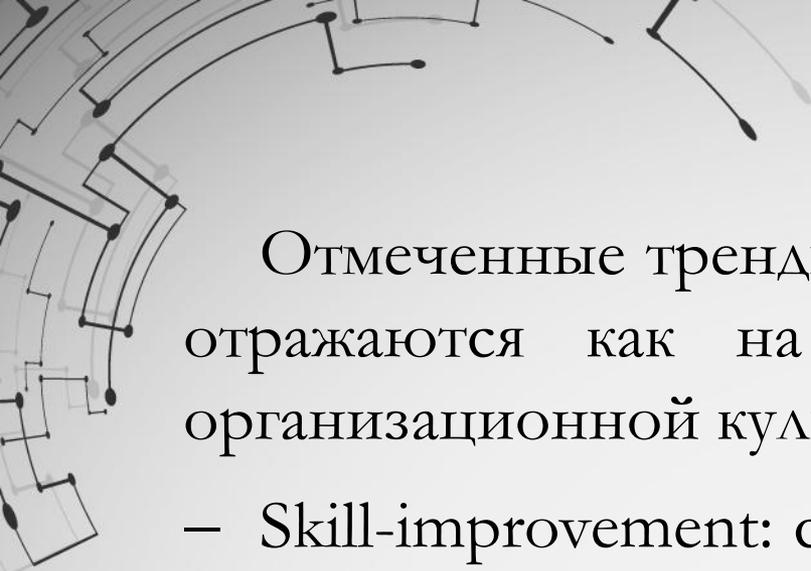
Так, исследователи выделяют следующие тренды:

- дальнейшая цифровизация обучения, по сути, уход корпоративного обучения в онлайн;
 - рост количества и разнообразия курсов;
 - рост востребованности Digital-навыков;
 - развитие стриминговых сервисов;
 - превращение переобучения в постоянный процесс (life long learning, цифровая трансформация и гибкие навыки);
 - сокращение сроков обучения и концентрация на конкретных навыках;
 - сокращение времени на оценку квалификаций;
- зависимость объемов инвестиций в обучение от общей экономической ситуации в стране.



Отмеченные изменения ограничивают непосредственное взаимодействие между сотрудниками, общение все больше становится виртуальным, сокращаются возможности личного воздействия руководителей на сотрудников.

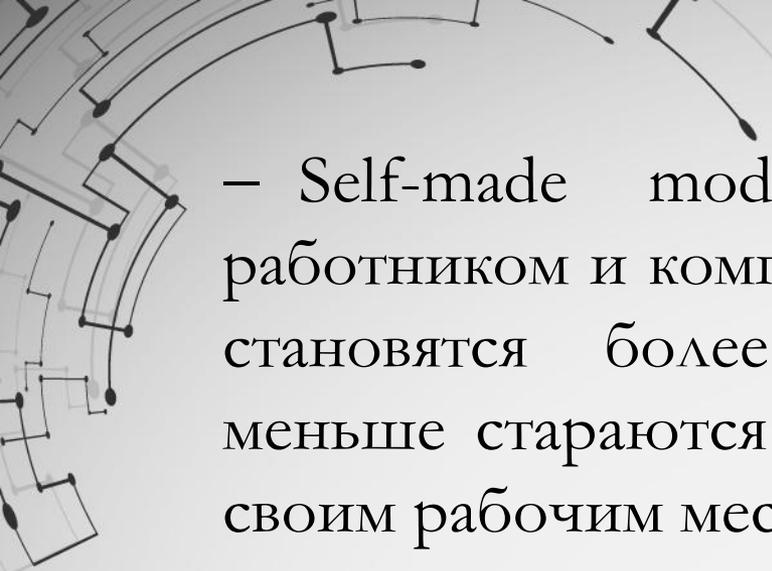
(M_21_it_6): «...корпоративное обучение в последнее время в 90%-х случаев переходит в онлайн формат. Это главное изменение. Даже занятия с бизнес-тренерами происходят в онлайн».



Отмеченные тренды корпоративного образования явно отражаются как на тактических задачах, так и на организационной культуре компаний:

– *Skill-improvement*: с одной стороны, компании борются за профессиональных специалистов, с другой – могут находить сотрудников по всему миру пользуясь онлайн-возможностями, что поднимает общий уровень требований к работникам.

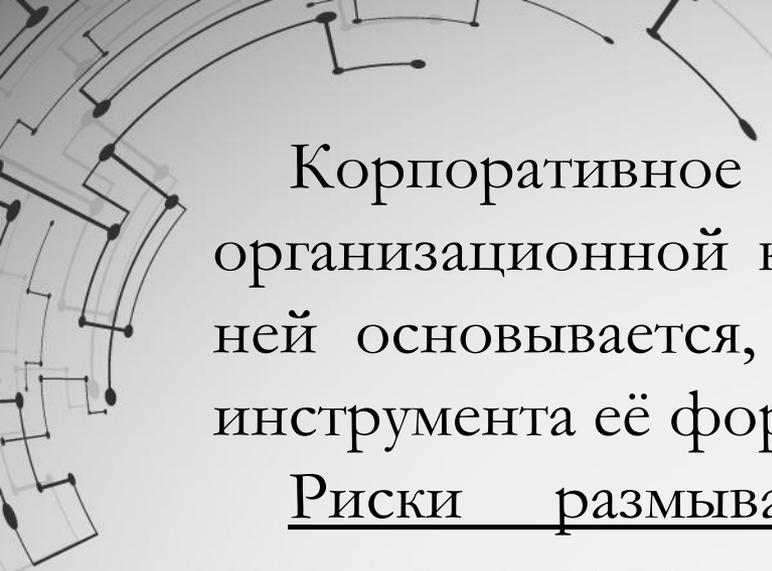
(M_21_marketing_17): «... сейчас все хотят видеть эффективных, адаптивных сотрудников, которые дают новые интересные идеи, готовы работать на результат...».



– Self-made model: меняется отношение между работником и компанией: эксперты отмечают, что они становятся более свободными, организации всё меньше стараются жестко привязывать сотрудников к своим рабочим местам.

(M_21_sells_15): «... тенденции на частичное самоуправление, большую свободу для сотрудников могут затронуть и большую часть российских компаний...»

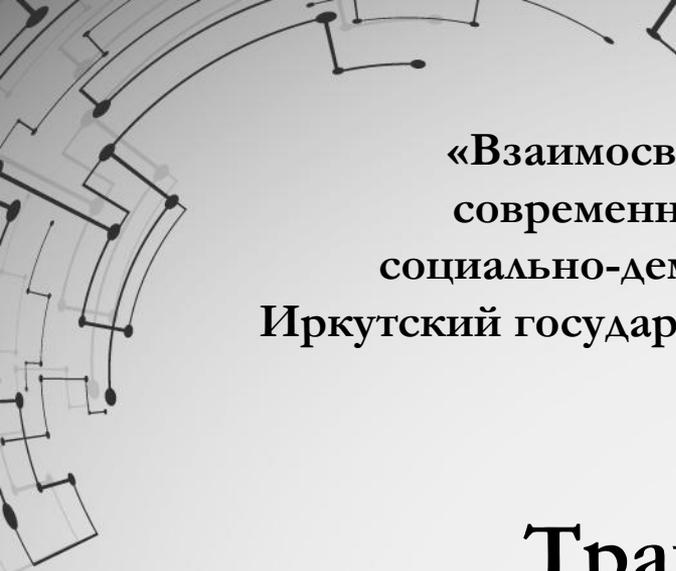
– Меняется роль корпоративных университетов, что связано с приоритетом направленности обучения на персонализацию, на помощь в понимании сотрудниками своих hard и soft skills. Тем самым корпоративный университет становится исследователем лучших практик и решений.



Корпоративное обучение двояко связано с организационной культурой: с одной стороны, оно на ней основывается, а с другой - выступает в качестве инструмента её формирования.

Риски размывания организационной культуры сегодня исходят из противоречивых тенденций:

- возрастание требований к работникам стимулирует и компании, и самих работников к постоянному мониторингу инноваций и профессиональные программы, позволяющих их осваивать;
- не привязанность этих программы к культуре конкретных организаций;
- нарастающее распространение практик удалённой занятости, набора персонала под кратко- и среднесрочные проекты, процессы прекаризации труда.



Международная научно-практическая конференция
«Взаимосвязь глобальных и региональных воздействий в системе
современных обществ: трансформации социальных пространств,
социально-демографические изменения и пандемические процессы»
Иркутский государственный университет, г. Иркутск, 17-18 декабря 2021 г.

Трансформация влияния корпоративного образования на формирование организационной культуры в контексте распространения COVID-19

к.э.н., доцент Зырянов В.В.
vvzyryanov@gmail.com

17 декабря 2021 г.