

**К. н. держ. упр. Волкова Н. В., Оленіна К. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **КОРПОРАТИВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЯК СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

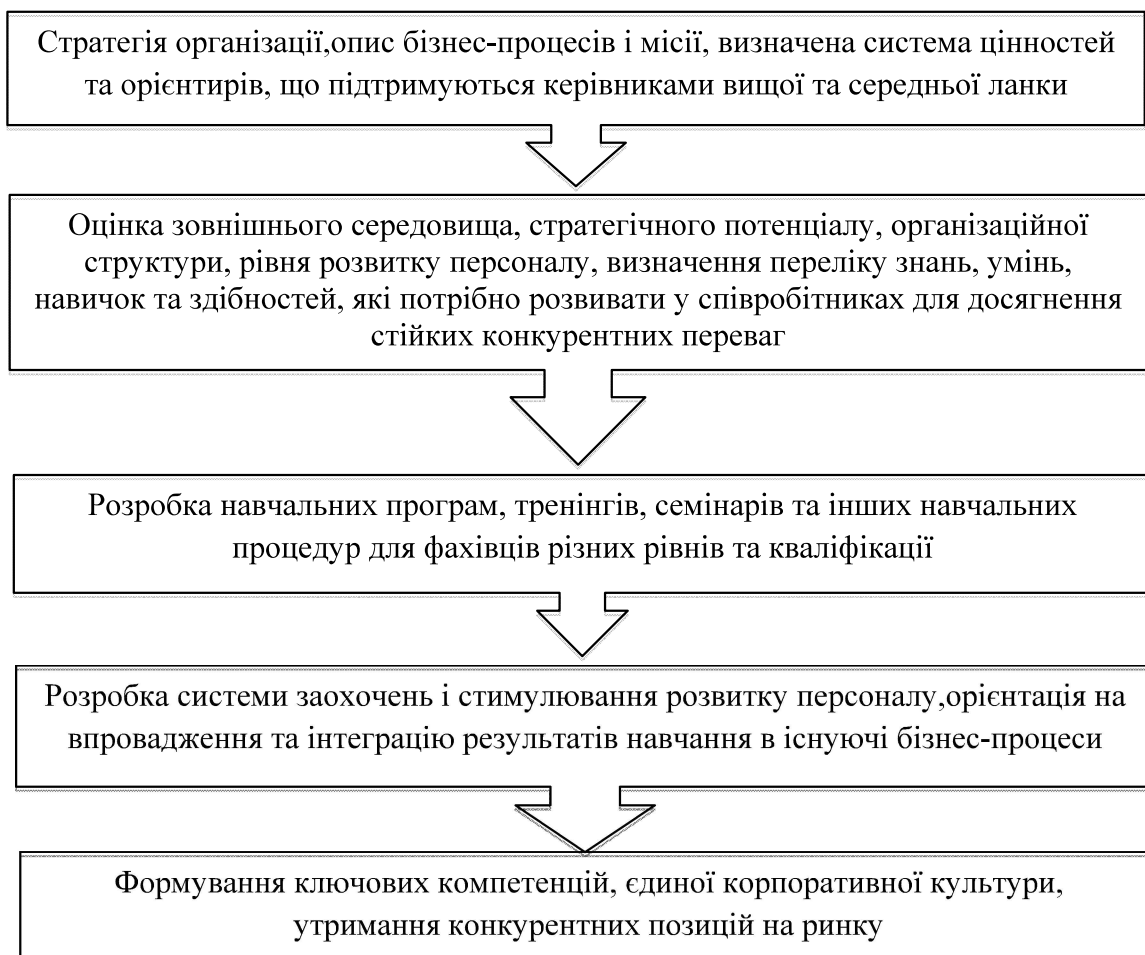
Корпоративні університети як передова форма організації навчання з'явилися у розвинених країнах у відповідь на виклики інформаційного суспільства та світової економіки, посилення конкуренції на ринку, провал традиційних закладів професійної освіти, задоволення потреб сучасної економіки у висококваліфікованих працівниках. Корпоративне навчання відіграє провідну роль в успішній діяльності компаній і є фактором їх конкурентоспроможності та ефективності.

Основними функціями корпоративного університету є навчання співробітників компанії різного рівня, управління знаннями, формування загальних корпоративних цінностей, розвиток корпоративної культури, просування інновацій.

Оскільки організації мають різні потреби та стратегії розвитку, корпоративні університети різних компаній відрізняються за призначенням, завданнями, структурними характеристиками, методами навчання. Процес навчання в корпоративному університеті має андрагогічну спрямованість і характеризується широким використанням технологій електронного навчання [1].

Корпоративне навчання персоналу не може бути ефективним, якщо воно представлене тільки разовими подіями (бізнес-тренінгами, семінарами, курсами). Саме тому процес корпоративного навчання й розвитку персоналу повинен бути постійним і безперервним.

Сучасний корпоративний університет є системою організаційного розвитку та навчання персоналу, що об'єднана загальною концепцією та методологією, які, в свою чергу, нерозривно пов'язані та узгоджені зі стратегіями організації (рис. 1).



**Рис. 1. Алгоритм створення корпоративного університету як системи організаційного розвитку**

*Складено авторами на основі [2; 3]*

В теорії і практиці розвитку персоналу виділяють два базові підходи до створення корпоративного університету:

- альянс з традиційними навчальними закладами або спеціалізованими сервісними фірмами (частіше – менеджмент-консалтинговими);
- формування самостійної структури[4].

Співпраця з навчальними закладами зарекомендувала себе як успішне і вигідне починання, проте, існує чимало прикладів і незалежних корпоративних університетів.

Корпоративні університети є центрами не тільки формування «твердих», технічних компетенцій, а і центрами підтримки організаційної культури, взаєморозуміння, цінностей колегіального прийняття рішень. Створення таких університетів є особливо актуальним для компаній, які обрали стратегію

інноваційного розвитку. Цьому випадку реалізується інноваційний тип навчання, відбувається передача нових знань, нових моделей мислення, формування стратегічного потенціалу. Іншим типом освітніх технологій корпоративного навчання є «підтримуюче» навчання, що характерне для компаній з відповідною стратегією.

Створення корпоративного університету є доцільним лише для такої організації, яка чітко визначила мету бізнесу і стратегічні завдання розвитку та вже сформувала власну ефективну корпоративну культуру. Лише за таких умов корпоративний університет зможе виконувати покладені на нього завдання та сприяти ефективній діяльності організації.

#### **Список використаних джерел:**

1. Lytovchenko, Iryna (2016). Corporate university as a form of employee training and development in American companies. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/17840/1/AE2016.5-05.pdf>
2. Харчишина, О. В. (2017). Корпоративний навчальний центр та його роль у формуванні організаційної культури. *Інноваційна економіка*. № 3. С. 31-33.
3. Козак, Н. И. (2016). Корпоративний університет. *Управление компанией*. №12. С 12-16.
4. Баніт, О. (2014). Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньо-фірмової підготовки персоналу. URL: [file:///C:/Users/%D0%9D%D0%B0%D1%82%D0%B0%D1%88%D0%B0/Downloads/ped\\_in\\_2014\\_1\\_17.pdf](file:///C:/Users/%D0%9D%D0%B0%D1%82%D0%B0%D1%88%D0%B0/Downloads/ped_in_2014_1_17.pdf)