

¹Нурмагамбетов А., ²Сакенова К., ¹Альшурина А., ¹Кулумжанова А.

¹Национальный центр развития высшего образования МНВО РК, г. Астана,
Республика Казахстан

²Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан, г. Астана,
Республика Казахстан

О КООПЕРАЦИИ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ С ОРГАНИЗАЦИЯМИ ФОРМАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье проводится анализ роли корпоративных университетов в развитии современной системы непрерывного образования на примере развитых стран мира. Исследуются исторические и региональные отличия в функционировании корпоративных университетов и их взаимосвязь с традиционными университетами. В статье проанализированы недавние научные статьи и практическая литература, чтобы изучить становление и развитие корпоративных университетов с использованием методологии обзора литературы. Сбор литературы предполагал подбор разноплановых электронных ресурсов. Академические журналы были проверены на наличие статей с использованием ключевых слов «корпоративные университеты», «система обучения в корпоративных учебных заведениях различных стран», «неформальное образование» и «виды деятельности корпоративных университетов» в заголовке, ключевых словах или аннотации. Выявлена важность взаимодействия корпоративного университета с организацией формального образования. Таким образом, целью этой работы было дать перспективный подход к сотрудничеству корпоративных университетов с традиционными университетами. Доказательством важности этих отношений является то, что в проанализированных на данный момент результатах, неоднократно обращается внимание на необходимость связей между обоими институтами. Одним из наиболее ценных пунктов является то, что оба учреждения будут не конкурировать, а дополнять друг друга. Предложено внедрение в формальных организациях образования коротких курсов для получения микроквалификаций по заявкам корпорации, составление каталога микроквалификаций с учетом требований региональных корпорации или организации в целях подготовки обучающихся именно с учетом региональных потребностей. Внедрение образовательной технологии микроквалификаций, по прогнозам экспертов, также изменит рынок образовательных услуг в мировом масштабе.

Ключевые слова: учебные организации, неформальное образование, повышение квалификации, микроквалификация, образовательные услуги, практикоориентированность, конкурентоспособность, партнерство, трудоустройство.

Введение

В современных условиях рынок труда меняется быстрее чем система формального образования, которое предполагает негибкое и долгосрочное обучение навыкам и компетенциям, которые могут устареть уже к окончанию обучения в вузе.

Для своевременного реагирования на возникающие вызовы компании реализуют собственные образовательные программы, которые решают стратегические и тактические задачи развития как сотрудников, так и компании в целом. И роль корпоративного образования будет только расти - чтобы успеть за скоростями современного меняющегося мира людям придется многократно менять траектории своего профессионального развития.

В рамках стратегии долгосрочного развития компании акцент делается не на управлении персоналом, а на управлении людьми через образование. Это подразумевает стимулирование самообучения и сотрудничества в обучении между сотрудниками компании, а также усиление направления непрерывного образования. Цель этой адаптации - дать руководителям возможность оказывать поддержку отдельным лицам и процессам посредством непрерывного, стратегического и интегрированного обучения [1].

Корпоративный университет – это образовательное подразделение, нацеленное на поддержание стратегического прогресса компании и действующее как стимулятор ее обновления через обучение руководителей и других сотрудников. Также он занимается формированием, накоплением и распространением передовых знаний внутри организации [2].

Новые навыки и компетенции, которые требуются от работника сейчас и в ближайшем будущем, становятся объектом постоянного изучения компаний и основой для внедрения корпоративного обучения.

Корпоративные университеты тесно связаны с обучением на протяжении всей жизни, они могут предложить ряд программ, курсов и ресурсов, которые поддерживают его среди сотрудников. Исследования показали, что социальное взаимодействие важно для образования взрослых: чем больше занятий и больше учащихся в программе, тем выше эффективность образования [3]. Обучение на протяжении всей жизни побуждает людей брать на себя ответственность за собственное обучение и искать возможности для самосовершенствования [4].

Организации и компании, как никогда ранее зависимые от знаний, вынуждены искать альтернативы негибким структурам многих традиционных университетов, что и привело к появлению корпоративных университетов. Они появились в США в начале 1960-х годов, пионером стал Гамбургерский университет Макдональдса, к которому постепенно присоединились такие компании, как IBM, Disney, General Motors, Motorola, AT&T, Dell, Ford и Boeing; по данным Патона, Питерса, Стори и Тейлора [2] и стали популярны в 1980-х годах, и к концу 1990-х годов их насчитывалось уже более тысячи в США. В Европе к числу стран, где впервые появились учебные заведения такого типа, относятся Великобритания, а также Германия. Здесь были созданы университеты компаний DaimlerBenz, British Telecom, Lufthansa, Deutsche Bank, Siemens, Barclays, Alcatel, France Telecom, Fiat и многих других.

В процессе своего формирования корпоративные университеты прошли несколько этапов становления. Наиболее часто цитируемым в зарубежной научной литературе является подход к периодизации их развития, предложенный Дж. Уолтоном, выделяющим три поколения корпоративных университетов [5].

- Первое поколение представляет собой фактически переименованные учебные центры, которые занимаются традиционными видами обучения и развития некоторых категорий сотрудников. Основное отличие таких корпоративных университетов от учебных центров — фокус на распространение корпоративных ценностей и культуры. В качестве примеров корпоративных университетов первого поколения автор называет учреждения компаний McDonald's и Disney.

- Второе поколение корпоративных университетов начинает связывать программы обучения со стратегией организации, развивая требуемые функциональные навыки наравне с ценностями у сотрудников всех уровней компании. Кроме того, они стали привлекать к участию в обучении корпоративных партнеров. В качестве примера указывается корпоративный университет компании Motorola.

- Третье поколение корпоративных университетов включает в обучение использование инновационных технологий для создания и передачи знаний и расширяет

тем самым спектр стратегий управления интеллектуальным капиталом компании. К университетам последнего поколения Дж. Уолтон относит British Aerospace.

Постановка задачи

С момента подписания Сорбоннской, а затем Болонской деклараций в 1998 году учебные заведения пытаются перестроиться на горизонты конкурентоспособного на международном уровне Европейского пространства высшего образования.

Уже в этих документах указывалось на необходимость изменений для обеспечения большей конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Однако параллельно с этими изменениями мир бизнеса начинает предлагать обучение, ранее присущее исключительно университетам, поскольку "необычайная рыночная стоимость знаний" растет; появляются новые учебные заведения, так называемые корпоративные университеты (далее - КУ), которые ориентированы на быструю переподготовку граждан, тем самым представляя себя как конкуренты или дополнения к традиционным университетам.

В данной статье мы остановимся именно на таких КУ, созданных крупными компаниями для удовлетворения своих потребностей в обучении и, соответственно, потребностей своих сотрудников. Появление новых видов производств и услуг предъявляет новые требования к рабочей силе. Работодатели уже сейчас требуют от сотрудников наличия более сложных знаний и навыков и компетенций.

В условиях глобализации конкуренция между компаниями растет, изменения происходят с бешеной скоростью, поэтому КУ вынуждены принимать культуру обучения в качестве ключевого элемента своей стратегии, создавая инструменты, позволяющие управлять знаниями и талантами для достижения своих целей; именно потому, что, как отмечают Corominas и Sacristán, "очевидно, что университет не может готовить людей, которые, получив диплом, сразу же вливаются в любую из множества различных организаций, с которыми они могут сотрудничать" [7]. Организации и компании, как никогда ранее зависимые от знаний, вынуждены искать альтернативы негибким структурам многих традиционных университетов. И, как следствие, появляются корпоративные университеты.

Вместе с тем, согласно оценкам Всемирного экономического форума, в течение последующего десятилетия будут созданы новые профессии и виды деятельности, произойдут значительные преобразования в плане функций и требований к квалификациям. Согласно статистике (WEF) [8], уже до 2025 года 50% сотрудников будут вынуждены пройти переквалификацию, 40% требований к компетенциям будут новыми, 6% людей сменят сферу деятельности и 15% - потеряют работу.

Среди актуальных направлений в сфере корпоративного обучения выделяются следующие тенденции: непрерывное образование, расширение цифровых навыков, уделяемое внимание мягким навыкам, адаптивное обучение, интеграция нейросетей, применение анализа данных в обучении и многие другие.

В Казахстане существует высокая вероятность автоматизации рабочих мест, которая составляет 52%, превышая даже показатель стран ОЭСР, который составляет 47% [9]. В этой связи компаниям надо уделять внимание и выделить средства на обучение своих сотрудников.

Цели исследования – выделить тренды будущей эволюции корпоративных университетов и провести перспективный анализ их взаимоотношений с традиционными университетами.

Методы исследования

Учитывая обзорный характер этой статьи, изучена соответствующая литература и анализ электронных ресурсов. Академические журналы были проверены на наличие статей с использованием ключевых слов «корпоративные университеты», «Система обучения в корпоративных учебных заведениях различных стран», «неформальное образование» и «корпоративная культура» в заголовке, ключевых словах или аннотации. Кроме того, при отборе электронных ресурсов учитывались особые квалификационные критерии, такие как выбор статей из журналов по бизнесу, менеджменту и стратегическому менеджменту на английском языке. А также электронные книги, включая некоторые материалы конференции и рабочие ресурсы. Практически все прикладные временные рамки публикаций охватывают период последних трех десятилетий с 1990 по 2022 год.

В процессе анализа литературы было предпринято несколько шагов. На начальном этапе проверки было собрано и систематизировано более 50 онлайн-ресурсов в качестве первого шага, и были выявлены дубликаты. На следующем этапе общее количество ресурсов было сужено до 25 ресурсов в зависимости от их релевантности.

История

Система обучения в корпоративных учебных заведениях развитых стран мира

Корпоративные университеты существуют во многих различных типах организаций по всему миру. Всем известны примеры крупных корпоративных университетов, таких как Университет Диснея, Гамбургский университет Макдоналдса и завод GE в Кротонвилле. Однако корпоративные университеты не ограничиваются крупными публичными компаниями. Корпоративные университеты принадлежат некоммерческим и правительственным организациям. Одним из крупнейших корпоративных университетов в мире является Университет оборонных закупок, входящий в состав Министерства обороны США. Корпоративные университеты могут быть эффективно развернуты в небольших и частных организациях. Например, Enclos Corp., открыл свой корпоративный университет, когда в организации работало всего 600 сотрудников [10].

Структура и характер образовательных процессов в корпоративных университетах развитых стран мира весьма разнообразны и тесно связаны с преобладающими моделями управления компаниями, географическими, культурными и другими факторами в странах, где они функционируют.

Например, образовательная система корпоративных учебных учреждений в Японии существенно отличается от американской из-за различных подходов к организации производства, управлению персоналом, оценке работников и т.д.

Немецкие компании тесно сотрудничают с образовательными учреждениями при внутрифирменном обучении персонала через организацию различных курсов. В большинстве развитых европейских стран большое значение придается практическому опыту, получаемому на рабочем месте. Этот опыт становится ключевым критерием при выборе и назначении руководителей, в то время как формальное образование, хоть и обязательное, не является решающим [11].

В корпоративных университетах Франции, которые выросли из элитной модели высшего образования, недостаточное внимание уделяется внутрифирменному планированию управленческих кадров. Другими словами, компании в этой стране склонны больше искать работников с высоким потенциалом, чем инвестировать в их обучение. Кроме того, в таких учебных заведениях уделяется больше внимания общему формальному образованию, чем специфическим навыкам и квалификации. В учебном процессе традиционно акцент делается на административных аспектах управления. Во

Франции образование в основном рассматривается как функция государства. Одной из проявлений такого "разделения труда" является то, что учебные заведения не слишком приветствуют участие бизнеса в разработке и реализации учебных программ, а компании боятся участвовать в обучении молодых сотрудников из-за опасений в пользу конкурентов [12]. Все это долгое время ограничивало развитие корпоративного образования в стране.

В РФ по данным Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ в 2022 году более 100 организаций заявили о наличии у них проекта или программы «корпоративный университет». Инвестиции в их содержание и развитие составляют 400 миллионов рублей, а сами программы обучения охватывают более 4 миллионов человек [13].

Концепция обучения в течение всей жизни реализуемая в корпоративной сфере выражается в постепенном переходе от концепции T&D (teaching and development) к концепции L&D (англ. learning and development означает «обучение и развитие»), которая предполагает, что запрос на обучение идёт от самого сотрудника. При этом учебные программы нацелены не только на профессиональное, но и на личное развитие. Например, по данным исследования Гарвардского университета 2019 г. наличие «мягких» навыков определяет успешность сотрудника на 85%, а профессиональные навыки (hard skills) – на 15%.

В свою очередь L&D-специалисты всё чаще занимают роль не столько создателей обучения, сколько кураторов — компании обращаются к peer-to-peer-обучению, развитию экспертов и тренеров из сотрудников и добиваются того, чтобы сотрудники создавали собственный учебный контент на основе уникального личного опыта.

Партнерский вид деятельности корпоративных университетов

Упрощенное видение и, как следствие, недооценка культурных особенностей и традиций отдельных стран и народов являются слабым местом в текущих системах бизнес-образования.

В этой связи эффективным решением могло бы стать сотрудничество корпоративных учебных учреждений с традиционными университетами, которые являются признанными центрами исследований мировой культуры. Важно учитывать, что "культурологический аспект" должен стать неотъемлемой частью международных и корпоративных отношений в будущем.

По мнению Уиллс [14] корпорации, использующие термин "университет", пытаются добиться положительной ассоциации с учебной средой. Уиллс также полагает, что использование академических терминов в корпоративной среде будет расти по мере расширения партнерских отношений с высшими учебными заведениями. образованием.

Важность стратегических партнерств для корпоративных университетов подчеркивают многие исследователи. Как мы видим, два основных типа партнерств корпоративных университетов — внешние и внутренние — стандартны для подобных классификаций. При этом особенности корпоративных университетов как субъектов деятельности обуславливают возможные вариации альянсов в рамках каждого из этих типов (Рис. 1).



Рисунок 1. Партнерский вид деятельности корпоративного университета

В ходе образовательного процесса в корпоративных университетах активно используется практика привлечения сотрудников различных уровней к совместной разработке образовательных программ. Стоит подчеркнуть, что эти методы оказываются весьма успешными, так как основаны на реальном практическом опыте.

Сотрудничество между корпоративными университетами компаний, действующих в разных отраслях бизнеса, может привести к обмену и внедрению образовательных форматов, которые будут взаимно интересны для разных категорий сотрудников, а также систем оценки обучения. Также, заключение соглашений о партнерстве может способствовать обмену специалистами для прохождения стажировок.

Другим перспективным направлением для развития сотрудничества между корпоративными университетами является сбор и систематизация опыта разных компаний, а также создание научной теории корпоративного образования через проведение совместных тематических конференций, ассамблей, обмен практикой и, конечно же, научных исследований.

В процессе обучения в корпоративном университете нередко практикуется привлечение сотрудников разного звена к совместной разработке программ. Следует отметить, что такие формы работы весьма успешны, поскольку основаны на реальном опыте.

Сотрудничество между корпоративными университетами компаний, работающих в разных сферах бизнеса, которое приведет к передаче и внедрению взаимно интересных учебных форматов, используемых для обучения разных категорий сотрудников, систем оценки результатов обучения. Также, при заключении соглашения о сотрудничестве будет возможен обмен специалистами для прохождения стажировок.

Еще один возможный путь развития сотрудничества корпоративных университетов, это накопление и обобщение опыта различных компаний и создание определенной научной теории корпоративного образования путем проведения совместных тематических конференций, ассамблей, кросс-практик и, конечно, научных исследований.

Тенденция формирования партнерств между корпорациями и традиционными университетами, к росту и распространению частных коммерческих и некоммерческих

вузов во многом также была обусловлена снижением качества обучения, предоставляемого внешними, в частности государственными академическими структурами, не успевающими обновлять учебные программы вслед за динамично меняющимися потребностями бизнеса [15].

Ограниченные возможности внешних провайдеров обучения для компаний, ведущих бизнес на международных рынках [16], в сочетании с указанными выше факторами и привели к фундаментальным изменениям на мировом образовательном рынке — корпорации стали провайдерами обучения наравне с традиционными университетами [17].

В последние годы они все чаще признаются серьезнейшими игроками на рынке образовательных услуг, успешно и целенаправленно опережая академических конкурентов в способности учета и проактивного отклика на потребности бизнеса в обучении и развитии человеческих ресурсов [18].

Эксперты подчеркивают, что деятельность корпоративных университетов всегда направлена на поиск новых возможностей, выход на глобальные рынки и развитие отношений с клиентами.

Таким образом, среди возможных внешних партнеров корпоративных университетов называются высшие учебные заведения, консультанты и внешние провайдеры технологий, другие компании, располагающие корпоративными университетами или готовые совместно его учредить и развивать, и, наконец, правительственные органы.

Результаты и обсуждение

Преимущества взаимодействия корпоративных образовательных структур с формальными организациями

В отличие от традиционных вузов, решающих в первую очередь задачу образования с перспективой на будущее развитие, корпоративные университеты отличаются синтезом обучения и практической работы по решению бизнес-задач конкретных компаний и они стремятся поддержать стратегические цели организаций путем инвестирования в человеческий капитал. Именно этот стратегический аспект отличает их от традиционных учебных подразделений, и которые являются наиболее эффективными.

Важным является кооперация корпоративного университета с организацией формального образования. Сотрудничество учебного заведения и компании обязательно должна состоять во взаимном обогащении знаниями. Учебное заведение, в обмен на знания и предоставляемые ресурсы, получает доступ к информации, накопленной компанией, которая станет катализатором улучшения самого вуза.

Несомненно, партнерство с корпорациями - еще один способ получения дохода для традиционных университетов. Традиционные университеты могут предоставлять специализированные курсы для конкретных организаций, отвечающие их специфическим требованиям. Например, некоторые университеты могут предложить специализированную программу для конкретной организации. Привлечение преподавателей из академических вузов, знакомых с особенностями современных бизнес-процессов, позволяет выработать нужные навыки и приобрести опыт, при применении активных форм обучения, используемых в западных компаниях.

Еще одно преимущество взаимодействия корпоративных образовательных структур с формальными организациями образования заключается в том, что традиционные университеты могут получить доступ к проблемам реального мира и разрешить компаниям иметь теоретические подходы, основанные на исследованиях традиционных университетов. В то же время, традиционные университеты могут

обеспечить финансирование в долгосрочной перспективе. Кроме того, организации могут получить доступ к студенческой базе как перспективы трудоустройства, в то время как традиционные университеты имеют возможность для безопасной студенческой стажировки. Наконец, можно предложить программы обмена, позволяющие преподавателям университетов получить опыт непосредственно от организаций, в то время как специалисты-практики от организаций могут быть приглашенными докладчиками для студентов, и эти организации могут получить доступ к передовым университетским ресурсам.

Таким образом, традиционные университеты получают выгоду от появления корпоративных университетов, становясь партнерами по обучению с этими корпоративными университетами, вносящими свой вклад в свои исследования проблем реального мира. Корпоративные университеты также выигрывают от традиционных университетов, получая доступ к научно-исследовательским знаниям.

Корпоративный университет требует серьезных временных и финансовых затрат, наличия хорошей материально-технической базы, что могут себе позволить немногие компании. Независимо от формы реализации этого вида обучения важен системный подход, опирающийся на стратегические задачи организации; планирование учебных мероприятий должно основываться на реальных потребностях бизнеса, которые выявляются в процессе анализа ситуации и сопоставления с главными целями фирмы. При этом необходимо постоянно сравнивать результаты обучения с теми задачами, которые ставит руководство перед корпоративным университетом, и корректировать их по итогам оценочных мероприятий.

Корпоративные структуры повышения квалификации в Казахстане

В Казахстане корпоративные университеты существуют при крупных предприятиях. В 2004 году в Казахстане открылся корпоративный университет АО «Самрук-Қазына». С 2022 года является независимым центром экспертизы и знаний Samruk Business Academy, участниками которые являются: АО «Самрук-Қазына» и АО «НК «КазМунайГаз». Оказывает услуги в сфере обучения, оценки и развития персонала. В настоящее время университет занимается переподготовкой и повышением квалификации специалистов группы компаний АО «Самрук-Қазына», поддержкой в области управления человеческими ресурсами, управления изменениями, формирования корпоративной культуры, оказывает содействие в трансформации группы компаний холдинга «Самрук-Қазына» через развитие соответствующих навыков у сотрудников [19].

В 2012 году открылся VI University [20], который реализует 30 программ по повышению квалификации строителей, проектных и финансовых менеджеров, специалистов в сфере охраны труда, менеджеров структурных подразделений, а также бизнес-партнеров компании – владельцев малого и среднего бизнеса. Помимо инженерных дисциплин, строители изучают английский язык, программы PreMBA, MBA, MBA МИРБИС совместно с Московской международной высшей школой бизнеса «МИРБИС», получают международную сертификацию IPMA Международной Ассоциации управления проектами (Швейцария) и Диплом по международной финансовой отчетности.

В 2018 году VI University получил свидетельство об институциональной аккредитации. С 2021 года VI University совместно с Satbayev University реализует программу дуального обучения для специалистов без высшего или без высшего технического образования. Эта программа позволит студентам и работникам освоить новую профессию и отточить свои теоретические навыки на практике. Корпоративные университеты могут зарабатывать во внешней среде: «Любая корпоративная институция естественным образом начинает зарабатывать, если становится отраслевым лидером.

Одним из крупнейших в стране Корпоративным центром обучения машиностроительного кластера является Корпоративный Университет Allur Group [21], (ТОО «СарыаркаАвтоПром», АО «АгромашХолдинг КЗ»), где ежегодно подготовку проходят более 1500 человек. Образовательный центр, осуществляет обучение и повышение квалификации в сферах: корпоративной психологии, менеджмента и профессионально-технической подготовке специалистов на современных производственных площадках предприятий АгромашХолдинг КЗ и ТОО «СарыаркаАвтоПром». У компании имеется 6 учебных полигонов, новый IT-центр, действует базовая кафедра «Техника и технологии».

Интересный пример интеграции вуза и предприятия представляет собой инновационно-образовательный консорциум «Корпоративный Университет», который объединяет Карагандинский технический университет [22] и промышленные организации, такие как АО «АрселорМиттал Темиртау», ТОО «Корпорация «Казахмыс», АО «Соколовско-Сарбайское горно-обогатительное производственное объединение» и ряд других.

В рамках консорциума каждый из участников решает задачи актуальные для обеих сторон. Для вуза это использование производственных возможностей кадрового потенциала предприятий для практикоориентированного обучения студентов, внедрение НИОКР в производство. Для предприятия прием на работу выпускников, уже имеющих производственные навыки и умения необходимые конкретному предприятию.

В 2022 году АО «Казахтелеком» открыл собственный корпоративный университет на базе Astana IT University по направлениям, как IT, HSE (охрана труда), лидерство и управление, data science, продажи и сервис. А также такие образовательные программы, как Техническая академия, академии HR и On board (помощь в адаптации новых сотрудников). Отдельно стоит отметить новый образовательный проект в сфере развития персонала компании «JAS академия», который будет направлен на привлечение в компанию молодых талантов со школы. Сотрудничество поможет выстроить совместную систему отбора и развития кадров для телекоммуникационной отрасли.

Выводы

В целях реализации программы повышения квалификации сотрудников традиционных университетов рекомендуется партнерство с корпоративными университетами крупных компаний, одним из вариантов может быть проведение совместных тематических конференций между различными корпоративными институтами для обмена мнениями. Дополнительным потенциальным способом развития сотрудничества является аккумулирование и суммирование опыта разнообразных компаний и образовательных организаций. Это может привести к формированию специфической научной теории корпоративного образования, достигаемой через проведение совместных тематических конференций, ассамблей, обмена практикой и научных исследований.

Внедрение образовательной технологии микроквалификаций, по прогнозам экспертов, также изменит рынок образовательных услуг в мировом масштабе. В рамках программы микроквалификации нужно, чтобы корпоративные структуры предлагали свои короткие курсы региональным вузам, в целях подготовки обучающихся именно с учетом региональных потребностей, тем самым расширяя каталог своих микроквалификаций за счет требований этих корпорации, а работники корпорации могли бы преподавать в вузах чтобы профессионалы с практическим опытом также могли делиться знаниями и опытом.

Обмен опыта между корпоративными курсами и различными организациями позволит сотрудникам других аналогичных компаний повышать квалификации в этих организациях на платной основе, счет ваучеров, предоставляемых собственными организациями образования или за счет других средств.

Укрепление связи формальных организаций образования с корпоративными институтами позволит преподавателям университетов получить практический опыт, повысить квалификацию, укрепить практические навыки от корпоративных институтов. Участие корпоративных университетов в разработке образовательных программ вузов обеспечит выпускникам получение востребованных профессиональных компетенций, а работодатели в свою очередь приобретут лояльных и квалифицированных соискателей и работников.

Заявление о конфликте интересов

Авторы заявляют об отсутствии потенциальных конфликтов интересов, связанных с исследованиями, авторством или публикацией данной статьи.

Список литературы

1. Musielak, L., & Newhouse, M. Corporate universities: Strategic organizational learning. Inspirant Group, Inc //2019 <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.15581.56807> (дата обращения 22.01.2024).
2. Colo P., Strack R., Torres R., Bhalla V. — Corporate Universities. An Engine for Human Capital // 2013. - Электронный ресурс - <http://sber.me/?p=hwpBK> (дата обращения 22.01.2024).
3. Badunenko O, Mazrekaj D, Kumbhakar SC, De-Witte K. Persistent and transient inefficiency in adult education. *Empir Econ* 60:2925–2942. Springer, 2021.
4. Yuhang Han, Yi Zhou, Sarah Carr, Jiaoyan Jiang. Lifelong learning in the workplace: the knowledge management role of corporate universities in China. *Humanities and Social Sciences Communications*. E-ISSN:2662-9992. 2024
5. Wheeler, Kevin; Cleeg, Eileen. The corporate university workbook. Launching the 21st century learning organization. // San Francisco: Pfeiffer. – 2005 - 258 p.
6. Чанько А.Д., Баснер А.А. Корпоративные университеты: анализ деятельности в международных исследованиях // *Российский журнал менеджмента* - № 3- 2015. - С.79
7. Coromin A., Sacristán A., «The strategic crossroads of Spanish public university». May 2011; *Revista de Educación (Madrid)* (355) с. 57-81.
8. World economic forum - Future of Jobs Report // 2023 Insight report, May 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
9. OECD (2021), Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане, оценка и рекомендации. Исследование компетенций взрослых // OECD Paris.-2021. Электронный ресурс- https://www.oecd.org/countries/kazakhstan/OECD-Skills-Strategy-Kazakhstan-Report-Summary_Russian.pdf
10. Allen M.. Talent management and corporate universities: The intersection of two levers // *Graziadio Business Review* // 2014 – Т. 17 - Issue 1.
11. Дементьева А. Г. Система корпоративного управления в развитых странах и России // *Менеджмент в России и за рубежом*. — 2008. — № 3.
12. Klarsfeld A., Mabey C. Management Development in Europe: Do National Models Persist? *European Management Journal*. – December 2004.- 22(6):649-658.
13. Скорнякова Н. Что такое корпоративные университеты и зачем они нужны.// Skillbox Media.- 2023. Electronic resours - <http://surl.li/lhppo>

14. Wills K.V. From the Classroom to the Cubicle: Reading the Rhetoric of the Emerging Corporate University.// ERIC ED 463544.- 2001. Electronic resours - <http://surl.li/lhppx>
15. Cantor J.A. 2000. Higher education outside of the academy. ASHE-ERIC Higher Education Reports 27 (7): 1–144.
16. Dealtry R. 2000. Strategic directions in the management of the corporate university paradigm.// Journal of Workplace Learning - 2000.-12 (4). P. 171–175.
17. Meister J.C. 1998a. Corporate Universities: Lessons in Building a World-class Workforce. 2nd ed. McGraw-Hill: N.Y.
18. Guthrie D. Corporate Universities: An Emerging Threat to Graduate Business Education.// Forbes – 2013.- Electronic resours <http://www.forbes.com/sites/dougghuthrie/2013/01/22/corporateuniversities-an-emerging-threat-to-graduate-business-education>
19. Samruk Business Academy. Электронный ресурс - <https://www.skcu.kz/about>
20. Корпоративный университет Bi University. Электронный ресурс - <https://biu.kz/>
21. Allur University.Электронный ресурс - <https://cabinet-sap.cread.kz/>
22. Корпоративный университет Карагандинского технического университета им. А. Сагинова. Электронный ресурс - <https://www.kstu.kz/korporativnyj-universitet-2/>

References

1. Musielak, L., & Newhouse, M. Corporate universities: Strategic organizational learning. Inspirant Group, Inc, 2019. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.15581.56807> (data obrashcheniya 22.01.2024).
2. Colo P., Strack R., Torres R., Bhalla V. — Corporate Universities. An Engine for Human Capital, 2013. - Elektronnyj resurs - <http://sber.me/?p=hwpBK> (data obrashcheniya 22.01.2024).
3. Badunenko O, Mazrekaj D, Kumbhakar SC, De-Witte K. Persistent and transient inefficiency in adult education. Springer, 2021.
4. Yuhang Han, Yi Zhou, Sarah Carr, Jiaoyan Jiang. Lifelong learning in the workplace: the knowledge management role of corporate universities in China. Humanities and Social Sciences Communications. E-ISSN:2662-9992. 2024
5. Wheeler, Kevin; Cleeg, Eileen. The corporate university workbook. Launching the 21st century learning organization. San Francisco: Pleif. – 2005 - 258 p.
6. Chan'ko A.D., Basner A.A.V.. Korporativnye universitety: analiz deyatel'nosti v mezhdunarodnyh issledovaniyah. Rossijskij zhurnal menedzhmenta - № 3- 2015. - S.79
7. Coromin A., Sacristán A., «The strategic crossroads of Spanish public university». May 2011; Revista de Educación (Madrid) (355):57-81.
8. World economic forum - Future of Jobs Report // 2023 INSIGHT REPORT - MAY 202. Electronic resours - https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
9. OECD (2021), Strategiya razvitiya kompetencij OESR v Kazahstane, oценка i rekomendacii. Issledovanie kompetencij vzroslyh // OECD Paris.-2021. Elektronnyj resurs-https://www.oecd.org/countries/kazakhstan/OECD-Skills-Strategy-Kazakhstan-Report-Summary_Russian.pdf
10. Allen M. Talent management and corporate universities: The intersection of two levers // Graziadio Business Review // 2014 – Т. 17 - Issue 1.
11. Dement'eva A. G. Sistema korporativnogo upravleniya v razvityh stranah i Rossii // Menedzhment v Rossii i za rubezhom. — 2008. — № 3.

12. Klarsfeld A., Mabey C. Management Development in Europe: Do National Models Persist? European Management Journal. – December 2004.- 22(6):649-658.
13. Skornyakova N. Chto takoe korporativnye universitety i zachem oni nuzhny.// Skillbox Media.- 2023. Electronic resours - <http://surl.li/lhppo>
14. Wills K.V. From the Classroom to the Cubicle: Reading the Rhetoric of the Emerging Corporate University.// ERIC ED 463544.- 2001. Electronic resours - <http://surl.li/lhppx>
15. Cantor J.A. 2000. Higher education outside of the academy. ASHE-ERIC Higher Education Reports 27 (7): 1–144.
16. Dealtry R. 2000. Strategic directions in the management of the corporate university paradigm.// Journal of Workplace Learning - 2000.-12 (4). P. 171–175.
17. Meister J.C. 1998a. Corporate Universities: Lessons in Building a World-class Workforce. 2nd ed. McGraw-Hill: N.Y.
18. Guthrie D. Corporate Universities: An Emerging Threat to Graduate Business Education.// Forbes – 2013.- Electronic resours <http://www.forbes.com/sites/dougguhtrie/2013/01/22/corporateuniversities-an-emerging-threat-to-graduate-business-education>
19. Samruk Business Academy. Elektronnyj resurs - <https://www.skcu.kz/about>
20. Korporativnyj universitet Bi University. Elektronnyj resurs - <https://biu.kz/>
21. Allur University. Elektronnyj resurs - <https://cabinet-sap.creoad.kz/>
22. Korporativnyj universitet Karagandinskogo tekhnicheskogo universiteta im. A. Saginova. Elektronnyj resurs - <https://www.kstu.kz/korporativnyj-universitet-2/>

¹Нұрмағамбетов А., ²Сәкенова Қ., ¹Альшурина А., ¹Кулумжанова А.

¹ҚР ҒЖБМ жоғары білім беруді дамытудың ұлттық орталығы,
Астана қ., Қазақстан Республикасы

²Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі, Астана қ., Қазақстан
Республикасы

КОРПОРАТИВТІК УНИВЕРСИТЕТТЕРДІҢ ФОРМАЛДЫ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫМЕН КООПЕРАЦИЯСЫ ТУРАЛЫ

Аннотация. Мақалада әлемнің дамыған елдерінің негізінде заманауи үздіксіз білім беру жүйесін дамытудағы корпоративтік университеттердің рөлі талданады. Корпоративтік университеттердің жұмысындағы тарихи және аймақтық айырмашылықтар және олардың дәстүрлі университеттермен байланысы зерттеледі. Мақалада әдебиетке шолу әдістемесін қолдана отырып, корпоративті университеттердің қалыптасуы мен дамуын зерттеу үшін соңғы ғылыми мақалалар мен практикалық әдебиеттер қарастырылды. Әдебиеттерді жинау әр түрлі электронды ресурстарды шолуды көздеді. Академиялық журналдар "корпоративтік университеттер", "әр түрлі елдердің корпоративтік оқу орындарындағы оқыту жүйесі", "бейресми білім беру" және "корпоративтік университеттердің қызмет түрлері" кілт сөздері немесе аннотациялар арқылы мақалалар жинақталды. Корпоративтік университеттің ресми білім беру ұйымымен өзара іс-қимылының маңыздылығы анықталды. Осылайша, бұл жұмыстың мақсаты - корпоративтік университеттердің дәстүрлі университеттермен ынтымақтастығына перспективалық көзқарас беру турасында. Бұл қатынастардың маңыздылығының дәлелі-қазіргі уақытта талданған нәтижелерде екі институт арасындағы байланыстардың қажеттілігіне бірнеше рет назар аударылады. Ең құнды нүктелердің бірі-екі мекеме де бәсекеге түспейді, олар бірін-бірі толықтырады.

Нәтижесінде ресми білім беру ұйымдарында корпорацияның өтінімдері бойынша микроквалификация алу үшін қысқа курстарды енгізу, өңірлік қажеттіліктерді ескере отырып, білім алушыларды даярлау мақсатында өңірлік корпорацияның немесе ұйымның талаптарын ескере отырып микроквалификация каталогын жасау ұсынылды. Сарапшылардың болжамы бойынша, микроквалификация білім беру технологиясын енгізу - әлемдік ауқымдағы білім беру қызметтері нарығын өзгертеді.

Түйін сөздер: оқу ұйымдары, бейресми білім беру, біліктілікті арттыру, микроквалификация, білім беру қызметтері, тәжірибеге бағдарлану, бәсекеге қабілеттілік, әріптестік, жұмысқа орналастыру.

¹Nurmagambetov A., ²Sakenova K., ¹Alshurina A., ¹Kulumzhanova A.

¹National Centre for Higher Education Development, Astana, Kazakhstan

²Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan

COOPERATION OF CORPORATE UNIVERSITIES WITH FORMAL EDUCATION ORGANISATIONS

Abstract. The article analyses the role of corporate universities in the development of modern system of continuing education on the example of developed countries of the world. Historical and regional differences in the functioning of corporate universities and their relationship with traditional universities are studied. The article analyses recent academic articles and practical literature to examine the formation and development of corporate universities using a literature review methodology. The literature collection involved the selection of diverse electronic resources. Academic journals were analyzed for articles using the keywords "corporate universities", "corporate education system in different countries", "non-formal education" and "main activities of corporate universities" in the title, keywords or abstract. The importance of interaction between corporate university and formal education organisation has been identified. Thus, the aim of this paper was to provide a perspective on the co-operation of corporate universities with traditional universities.

The evidence of the importance of this relationship is that in the results analysed so far, repeated attention is drawn to the need for links between both institutions. One of the most valuable points is that the two institutions will not compete but complement each other. It is proposed to introduce short courses in formal educational institutions to obtain microqualifications at the request of the corporation, to compile a catalogue of microqualifications taking into account the requirements of regional corporations or organisations in order to train learners precisely taking into account regional needs. According to experts' forecasts, the introduction of microqualifications educational technology will also change the market of educational services on a global scale.

Key words: training organisations, non-formal education, professional development, microqualification, educational services, a practice-oriented, competitiveness, a partnership, employment.

Information about authors:

Nurmagambetov Amantay - Doctor of Political Sciences, Professor, Higher Education Development National Center MSHE RK, Astana, Kazakhstan; e-mail: a.nurmagambetov@n-k.kz.

Sakenova Karlygash - Candidate of Chemical Sciences, Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan; e-mail: k.sakenova@sci.gov.kz.

Aitzhan Kulumzhanova - PhD candidate in regional studies, Higher Education Development National Center MSHE RK, Astana, Kazakhstan; e-mail: a.kulumzhanova@n-k.kz.

*«Қазақстанның жоғары мектебі. Высшая школа
Казахстана. Higher education in Kazakhstan» №1 (45) / 2024*

Alshurina Assem - PhD in Agro-Engineering, Higher Education Development National Center MSHE RK, Astana, Kazakhstan; e-mail: a.alshurina@n-k.kz.

Авторлар туралы мәліметтер

Нұрмағамбетов Амантай Әбілхайырұлы - саясаттану ғылымдарының докторы, профессор, ҚР ҒЖБМ Жоғары білім беруді дамыту ұлттық орталығы, Астана қ., Қазақстан; e-mail: a.nurmagambetov@n-k.kz.

Сакенова Қарлығаш Жеңісқызы - химия ғылымдарының кандидаты, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті, Астана қ., Қазақстан; e-mail: k.sakenova@sci.gov.kz .

Кулумжанова Айтжан Муратқызы - аймақтану ғылымдарының PhD кандидаты, ҚР ҒЖБМ Жоғары білім беруді дамыту ұлттық орталығы Астана қ., Қазақстан; e-mail: a.kulumzhanova@n-k.kz.

Әлишорина Әсем Сейдегалымқызы - аграрлық техника және технология мамандығы бойынша философия докторы (PhD), ҚР ҒЖБМ Жоғары білім беруді дамыту ұлттық орталығы, Астана қ., Қазақстан; e-mail: a.alshurina@n-k.kz.

Сведения об авторах

Нурмағамбетов Амантай Абилхаирович - доктор политических наук, профессор, Национальный центр развития высшего образования МНВО РК, г. Астана, Казахстан; e-mail: a.nurmagambetov@n-k.kz

Сакенова Карлығаш Женисовна - кандидат химических наук, Комитет по обеспечению качества в сфере науки и высшего образования МНВО РК, г.Астана, Казахстан; e-mail: k.sakenova@sci.gov.kz.

Кулумжанова Айтжан Муратовна - кандидат PhD в области региональных исследований, Национальный центр развития высшего образования МНВО РК, г.Астана, Казахстан; e-mail: a.kulumzhanova@n-k.kz.

Альшиурина Асем Сейдегалымовна - доктор философии (PhD) по специальности аграрная техника и технология, Национальный центр развития высшего образования МНВО РК, г.Астана, Казахстан; e-mail: a.alshurina@n-k.kz.