
Образование

ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Е. А. СЕМИОНОВА

В статье рассматриваются основные тенденции развития внутрикорпоративного дополнительного профессионального образования и представлены ключевые организационные детали процесса прохождения программ обучения сотрудников в учебных подразделениях компаний. В основе работы лежат данные мониторинга дополнительного профессионального образования, проведенного Центром экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований РАНХиГС при Президенте Российской Федерации в 2021 г. в регионах России, занимающих разные позиции в рейтинге социально-экономического положения.

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС при Президенте Российской Федерации.

Ключевые слова: мониторинг, дополнительное профессиональное образование, корпоративное образование, учебные подразделения компаний, внутрикорпоративное обучение.

JEL: O15.

Введение

Уже не одно десятилетие исследователи рассматривают инвестиции компаний в развитие сотрудников как средство получения уникальных преимуществ, способ повысить свою экономическую эффективность [6; 8]. Корпоративное обучение широко обсуждается в исследовательском кругу с точки зрения стратегических инвестиций, важнейших активов компаний [7; 9]; формирования корпоративной культуры [1]; технологий, форматов обучения, реализуемых в корпоративном секторе [4; 5]. Внимание исследователей привлекают также стратегии развития корпоративного образования в тех или иных отраслях экономики [2; 3].

В то же время тема обобщения и систематизации опыта организации и реализации внутрикорпоративного обучения в разных отраслях экономики редко попадает в фокус внимания исследователей. Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС в 2021 г.

провел исследование новых тенденций на рынке дополнительного профессионального образования. Первостепенное внимание было уделено выявлению доминирующих тенденций и стратегий развития сектора корпоративного образования. Основной информационной базой исследования являлись социологические данные¹, собранные по специально разработанным полевым документам в трех субъектах Российской Федерации: Свердловской, Воронежской и Псковской областях. Отбор регионов проводился с учетом характеристик их социально-экономического развития и географического расположения. Анкетирование проходили работники средних и крупных организаций региональных столиц, а также нестоличных городов, имеющие среднее профессиональное или высшее образование. Критериями дифференциации выборочной совокупности выступали уровень образования (высшее или среднее профессиональное), тип поселения (региональный центр или нестолич-

Семионова Елена Александровна, ведущий научный сотрудник РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, канд. экон. наук (Москва), e-mail: semionova-ea@ranepa.ru

¹ Руководитель социологического исследования — Д.М. Логинов, старший научный сотрудник Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС, канд. экон. наук.

ные города), возраст. Совокупный объем выборки по регионам исследования составил 2104 респондента. В рамках данной статьи рассмотрены основные тенденции развития внутриорганизационных учебных подразделений, а также особенности процесса прохождения программ обучения сотрудников в учебных подразделениях российских компаний.

Повышение квалификации и корпоративное обучение

Более половины работников (58,9%) средних и крупных организаций, участвовавших в исследовании, проходили за последние пять лет повышение квалификации (с получением диплома, сертификата, свидетельства). Среди тех, кто прошел обучение, 68,8% учились в государственной образовательной организации, 32,7% – в частной образовательной организации, 21,0% – в корпоративном университете или учебном центре своего предприятия².

Среди обучавшихся по программам дополнительного профессионального образования (ДПО), в целом лидируют представители сфер здравоохранения и образования, что в первую очередь обусловлено законодательно установленными требованиями к периодичности повышения ими квалификации. (См. табл. 1.) В корпоративном секторе также чаще всего проходили программы дополнительного профессионального обучения врачи, педагоги и работники IT-сферы.

Основными причинами получения ДПО как в учебных подразделениях своей организации, так и в других образовательных организациях являются обязательное подтверждение квалификации и необходимость повышения квалификации для выполнения текущих обязанностей. В целом 54,8% работников проходили обучение из-за законодательно установленного требования по подтверждению квалификации; 60,2% работников повышали квалификацию ввиду необходимости получения дополнительных знаний и навыков для выполнения текущей работы; 28,5% – вследствие внедрения новых технологий и необходимости их освоения; 10,6% – с целью приобретения новых навыков и компетенций при смене работы. Среди работников, которые повышали свою квалификацию в корпоративном секторе, т.е. в учебном подразделении своей организации, основными причинами прохождения обучения также были необходимость повысить свою текущую квалификацию или пройти обязательное повышение квалификации (по 61,2% ответов).

Программы ДПО, которые проходят работники, чаще всего не превышают по продолжительности двух недель. Прежде всего это программы, продолжающиеся меньше недели (в целом такие программы прошли 33% работников, при этом в корпоративном секторе – 41,5%) и меньше двух недель (34,2 и 42,7% работников соответственно). (См. табл. 2.) Программы повышения квалификации дли-

Таблица 1
Доли работников разных отраслей, проходивших программы повышения квалификации, в %

Отрасль	В целом	Получали ДПО в корпоративном университете, в учебном центре своего предприятия
Производство	40,3	13,8
IT	68,5	16,9
Сфера услуг	48,5	15,8
Государственное и муниципальное управление	50,3	5,0
Медицина	69,0	23,5
Образование	75,1	25,0

² Работники могли отметить все подходящие варианты ответа.

тельностью до двух месяцев проходили менее четверти работников как в целом, так и среди прошедших обучение в корпоративном секторе (23,8 и 24,2% работников соответственно). Программы обучения, которые длились дольше двух месяцев, в целом проходили 15,7% работников, повышавших свою квалификацию. Среди работников, проходивших программы повышения квалификации длительностью более двух месяцев, почти треть составляют работники сферы образования.

Чаще всего инициатива прохождения программ ДПО исходит от руководства организации: в целом, как отмечают 45,8% работников, прошедших обучение, оно было инициировано руководством. Среди сотрудников, проходивших обучение в учебном подразделении организации, в которой они работают, 40,6% обучались по инициативе руководства. Вместе с тем 12,3% работников в целом прошли обучение по собственной инициативе. Среди сотрудников, прошедших обучение в учебных подразделениях организаций, в которых они работают, доля тех, кто инициировал свое обучение, была в два раза выше и составляла 25,2%.

В большинстве случаев работодатель полностью оплачивает обучение работников (64,7%). В то же время 16,2%, проходивших программы ДПО, полностью оплатили свое обучение. Среди работников, обучавшихся в корпоративном университете или учебном

центре своей организации, 74,2% учились полностью за счет работодателя, а оплачивали свое обучение полностью самостоятельно — 6,9% работников.

Чуть меньше половины сотрудников (44,1%) проходили программы ДПО частично с отрывом от работы, частично без отрыва. Полностью без отрыва от работы обучались 39,2% сотрудников и полностью с отрывом от работы — 16,7%. В корпоративном секторе обучение существенно чаще проходит с отрывом от текущей работы: полностью с отрывом от работы обучались 23,8% работников; 30,4% — без отрыва от работы.

В целом полностью без отрыва от работы чаще всего проходили обучение работники ИТ сферы (60,7% всех работников сферы ИТ, участвовавших в исследовании и проходивших программы ДПО) и педагоги (40,5% педагогов, проходивших обучение). Чаще всего полностью с отрывом от работы проходят обучение врачи (23,9% из них обучались полностью с отрывом от работы), работники государственного и муниципального сектора (21,9%) и промышленных предприятий (19,8%).

Зачастую обучение по программам ДПО проходит в смешанном формате — частично очно, частично дистанционно (46,1%). Полностью дистанционно обучались 22,5% работников и полностью очно — 31,4%. В корпоративном секторе дистанционные технологии обучения использовались реже: полностью

Таблица 2
Продолжительность программ ДПО работников в целом и среди тех, кто обучался в учебном центре своего предприятия, в %

Длительность обучения	В целом	Получали ДПО в корпоративном университете, в учебном центре своего предприятия
2-3 дня	27,5	35,4
До недели	33,0	41,5
До 2 недель	34,2	42,7
До 2 месяцев	23,8	24,2
Более 2 месяцев	15,7	11,9
Краткосрочные тренинги, семинары, мастер-классы	35,1	39,6
Программы MBA, DBA, EMBA	2,1	3,8
Программы стажировки	7,3	6,5

дистанционно в корпоративном университете или учебном подразделении проходили обучение 13,1% работников, полностью очно – 42,3%.

Особенности обучения в учебных подразделениях организаций

Среди участников исследования 9,4% отметили, что в их организации есть корпоративный университет, 29,7% указали на наличие учебного центра и 5,6% подтвердили наличие иных учебных подразделений – например, отдела профессиональной переподготовки, института непрерывного образования и т.п. В целом немного чаще о наличии того или иного учебного подразделения в своей организации говорили работники региональных столиц, чем сотрудники организаций из нестолических городов (49,1 и 39,1% соответственно). Отсутствие в их организации учебного подразделения по большей части отмечали работники сферы услуг (74,2% работников отрасли, участвовавших в исследовании), а также сектора государственного и муниципального управления (84,3%).

Среди работников, отметивших наличие в их организации учебного подразделения, 68,2% сообщили, что после обучения в нем они получают документ о повышении квалификации или профессиональной переподготовке государственного образца. Еще 20,2% работников отметили, что в случае прохождения обучения в учебном подразделении они получают документ о прохождении обучения, но негосударственного образца. Не получают никаких документов только в 11,5% случаев.

При прохождении обучения в учебных подразделениях самой организации чаще всего получают документы государственного образца работники сфер образования, здравоохранения и ИТ (соответственно 86,3, 81,4 и 81% ответов среди тех, кто работает в организациях, имеющих свои учебные подразделения). Самая низкая доля ответов о возможности получения документов государственного образца – среди тех, кто работает в сфере ус-

луг (23,7%). Вместе с тем среди них самая большая доля ответов о получении иных документов (негосударственного образца) по окончании обучения (46,6%).

Качество обучения в учебном подразделении своей организации более половины сотрудников оценивают высоко (57,3%) и чуть менее трети – на среднем уровне (32,1%). Низкие оценки качества обучения дали только 1,2% работников. Чаще других высокие оценки результатов обучения давали работники ИТ-сферы, а реже всего – работники сферы услуг и промышленности.

Большинство работников считают, что полученные в ходе дополнительного профессионального обучения знания и навыки можно эффективно применять не только в своей организации, но и в других организациях того же профиля деятельности (93,2% сотрудников считают, что могут эффективно применять полученные знания в своей организации, а 80,2% – в иных организациях того же профиля). Кроме того, практически половина работников (47,1%) предполагает, что полученные компетенции они могли бы использовать и в организациях другого профиля деятельности.

По мнению работников, обучение в учебных подразделениях в первую очередь направлено на получение конкретных знаний и компетенций, которые необходимы для выполнения рабочих обязанностей и расширения профессионального кругозора (этой точки зрения придерживаются более 80% сотрудников). Вместе с тем, как отмечают около половины респондентов, учебное подразделение в ходе обучения сотрудников успешно решает задачи укрепления коллектива, формирования рабочей команды, укрепления «командного духа» (51,1% ответов), а также развития корпоративной культуры, донесения основ корпоративной культуры до сотрудников (43,3% ответов). (См. табл. 3.) Дообучение молодых специалистов особо активно происходит в сфере ИТ. Как отмечают работники данной сферы деятельности, учебные подразделения одинаково успешно решают

задачи и дообучения новых сотрудников, и повышения уровня профессиональной квалификации иных работников.

Как отмечают 42,8% респондентов, в учебном подразделении обучаются все сотрудники по очереди (в том числе в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов к периодичности повышения квалификации). В 21,3% случаев проходят обучение в первую очередь те сотрудники, кому придется работать с новой техникой, новыми технологиями и т.д. Наименее квалифицированные работники получают преимущество в обучении в 12,2% случаев. Для 8,1% работников принцип очередности прохождения дополнительного профессионального обучения остается неясным. Подход к очередности прохождения дополнительного профессионального обучения разный в зависимости от отрасли. В сферах здравоохранения, образования, государственного и муниципального управления, где сотрудники проходят повышение квалификации в

соответствии с законодательно установленными требованиями, чаще всего работники проходят обучение по очереди. В сфере IT прежде всего повышение квалификации проходят специалисты, работающие с новыми технологиями, а также наименее квалифицированные работники. Отдельно стоит отметить, что в сфере производства – самая высокая доля работников (20,7%), которые не понимают принципа, по которому устанавливается очередность прохождения обучения в учебном центре организации.

В то же время, как сообщают почти две трети работников организаций (64,1%), в которых есть собственные учебные подразделения, значительная часть или даже все работники организации прошли обучение за последние годы. Примерно треть сотрудников отмечает, что периодичность обучения зависит от обстоятельств. Чаще всего обучение проходят раз в год или раз в несколько лет; обучение каждые полгода или чаще проходят только в 12% случаев.

Таблица 3

Оценка успешности решения основных задач в ходе обучения сотрудников в учебном подразделении, в % положительных ответов

Успешное решение задачи	Производство	IT	Сфера услуг	Государственное и муниципальное управление	Медицина	Образование
Получение конкретных знаний и компетенций, которые необходимы для выполнения рабочих обязанностей	88,5	93,2	82,5	93,6	93,6	88,5
Получение общих знаний в рамках профиля выполняемой работы, расширение профессионального кругозора	68,4	93,2	73,7	91,5	87,8	83,1
Дообучение молодых специалистов, необходимое для успешного выполнения ими рабочих обязанностей	64,9	92,6	64,9	87,2	75,6	74,9
Укрепление коллектива, формирование рабочей команды, укрепление «командного духа»	34,5	51,2	50,9	59,6	66,7	51,5
Развитие корпоративной культуры, донесение основ корпоративной культуры до сотрудников	30,1	42,0	50,9	46,8	61,5	37,8
Отдых, общение, развлечение сотрудников организации	29,5	32,1	27,2	34,0	35,3	23,7

Как правило, работники никогда или почти никогда не платят за свое дополнительное профессиональное образование в учебном подразделении своей организации (46,5%). Вместе с тем в 22% случаев работники всегда или почти всегда оплачивают свое обучение; в 13,3% случаев – иногда платят за обучение. Чаще всего платят за обучение работники ИТ-сферы, а реже всего – работники промышленности и сферы услуг. В два раза чаще платят за обучение работники, проживающие в нестоличных городах (33,8%), в отличие от жителей региональных столиц – среди них почти всегда платят за обучение 14,5% сотрудников.

Отдельно стоит отметить, что чем выше работники оценивают успешность своей организации в целом, тем чаще они сообщают, что сотрудники оплачивают дополнительное профессиональное обучение самостоятельно. (См. табл. 4.) Напротив, если успешность организации низкая, то чаще всего работники не оплачивают собственное повышение квалификации. Возможно, для сохранения места работы в успешной компании сотрудники готовы самостоятельно оплачивать необходимое повышение квалификации.

Несмотря на наличие собственных учебных подразделений, иногда сотрудники получают дополнительное профессиональное образование в других организациях: 37,7% респондентов говорят о том, что они достаточно активно по собственной инициативе получают дополнительное образование в других местах, а не в своей организации. Кроме того, 24,2% работников сообщают, что иногда сотрудники их

организации получают дополнительное профессиональное образование в других организациях по инициативе руководства. 26,3% работников отмечают, что сотрудники их организации практически никогда не получают дополнительное профессиональное образование в других организациях, а только в своих учебных центрах.

По инициативе руководства среди жителей региональных столиц учатся в других организациях 36,4% сотрудников, а среди жителей иных городов – 63,6%. Аналогично, по собственной инициативе проходят повышение квалификации не на своей работе 48,8% работников организаций, расположенных в региональных столицах, и 51,2% работников из нестоличных городов. Вполне закономерно, что 58,2% работников из региональных столиц отмечают, что сотрудники их организации не получают ДПО вне своей организации, в то время как среди жителей нестоличных городов их доля меньше и составляет 41,8%.

Чаще всего получают дополнительное профессиональное образование в сторонних организациях по инициативе руководства работники сферы ИТ (47,7%). Среди них же самая высокая доля тех, кто делает это по собственной инициативе (35,1%). Самые низкие доли работников, отметивших повышение квалификации в иных организациях по собственной инициативе или по инициативе руководства, среди работников сферы услуг (5,3 и 4,1% соответственно) и государственных и муниципальных служащих (2,3 и 2,7% соответственно). Среди работников систем образования и здравоохранения относительно

Таблица 4
Плата работника за обучение и успешность функционирования организации, в %

Плата работника за обучение	Успешность деятельности организации			
	Хорошая	Средняя	Плохая	Затрудняюсь ответить
(Почти) всегда платят	31,4	16,6	5,4	14,1
Иногда платят	14,5	14,3	3,6	7,8
(Почти) никогда не платят	38,8	53,3	69,6	31,3
Затрудняюсь ответить	15,3	15,8	21,4	46,9

высоки доли тех, кто сообщает, что никогда сотрудники не проходят дополнительное профессиональное обучение в иных образовательных организациях, а только в собственном учебном подразделении (20,9 и 28% соответственно).

Среди участников исследования, работающих в организациях, имеющих собственные учебные подразделения, 39,4% сотрудников уже несколько раз проходили в них обучение, а 21,8% проходили обучение один раз; соответственно, 38,7% сотрудников еще ни разу не проходили подобного обучения. Неоднократно уже проходили обучение чаще всего руководители или специалисты, чья работа требует наличия высшего образования (44,8 и 46,6% соответственно). Напротив, еще не проходили обучение в большинстве своем рабочие и служащие (47,1 и 51,6% соответственно).

Среди рабочих существенно выше доля тех, кто работает не по своей профессии, поэтому среди тех из них, кто еще не проходил обучение в своей организации, существенно больше доля трудящихся не по своей специальности (54,5%) (для сравнения: среди сотрудников, работающих по полученной специальности, 31,6% еще не проходили обучение, а среди тех, кто работает по близкой специальности, — 44%).

Среди тех, кто участвовал в исследовании и проходил обучение в учебном подразделении своей организации, большинство учились на коротких программах повышения квалификации: 31,9% работников проходили обучение длительностью 2–3 дня, 30,8% — длительностью до недели, 38,4% — длительностью до 2 недель; краткосрочные тренинги, мастер-классы, семинары проходили 23,3% работников. При этом 75% из них полностью удовлетворены качеством полученного образования в учебном подразделении своей организации. Доля сотрудников, прошедших повышение квалификации в учебном подразделении своей организации и недовольных его качеством, составляет всего 2,2%.

Заключение

Основные организационные особенности процесса прохождения программ ДПО не меняются в зависимости от того, проходит ли сотрудник обучение в учебном подразделении предприятия/организации, на котором он работает, или в иных государственных и частных образовательных организациях. Чаще всего обучение проходят работники сфер здравоохранения и образования, а также ИТ. Это обусловлено как законодательно закрепленными требованиями к периодичности повышения квалификации (прежде всего это относится к сферам здравоохранения и образования), так и необходимостью постоянного повышения квалификации для выполнения текущих обязанностей (прежде всего это сфера ИТ). Продолжительность программ обучения чаще всего не превышает двух недель, включая краткосрочные семинары и мастер-классы, как в целом на рынке программ ДПО, так и в корпоративном секторе. Чаще всего инициатива прохождения программ ДПО исходит от руководства организации как в целом, так и при обучении в учебных подразделениях организаций. Вместе с тем доля сотрудников, инициировавших свое дополнительное профессиональное обучение, в два раза выше в корпоративном секторе, чем в целом.

В большинстве случаев обучение полностью оплачивает работодатель. Чаще всего программы ДПО проходят в смешанном формате — частично очно, частично дистанционно, а также с частичным отрывом от работы.

Чуть меньше половины участников исследования подтвердили факт наличия в их организациях учебного подразделения, качество дополнительного профессионального образования в котором сотрудники оценивают достаточно высоко. Наиболее эффективно, по мнению респондентов, этим подразделениям удается решать задачи получения конкретных знаний и компетенций, которые необходимы для выполнения рабочих обязанностей, а также получения общих знаний в рамках профи-

ля выполняемой работы, расширения профессионального кругозора.

Дообучение молодых специалистов в учебных подразделениях их предприятий/организаций также рассматривается работниками как весьма эффективное, особенно в сферах ИТ, государственного и муниципального управления. По большей части в учебном подразделении обучаются все сотрудники по очереди. В ряде случаев предпочтение отдается сотрудникам, которым предстоит работать с новыми технологиями, а также наименее квалифицированным работникам.

Обучение обычно происходит за счет организации-работодателя. Если же все-таки работник оплачивает собственное повышение квалификации, то это делают чаще работники ИТ-сферы, а также жители нестоличных городов (по сравнению с работниками из регио-

нальных столиц). Отдельно стоит отметить, что чем выше сотрудники оценивают успешность своей организации в целом, тем чаще они отмечают, что оплачивают дополнительное профессиональное обучение самостоятельно. Несмотря на наличие собственных учебных подразделений, иногда сотрудники получают дополнительное профессиональное образование в других организациях. Чаще всего получают дополнительное профессиональное образование в сторонних организациях по инициативе руководства работники сферы ИТ. Среди них же самая высокая доля тех, кто делает это по собственной инициативе. Самые низкие доли работников, отметивших повышение квалификации в иных организациях по собственной инициативе или по инициативе руководства, среди работников сферы услуг, а также среди государственных и муниципальных служащих. ■

Литература

1. Буюва И.И. Внутрифирменное обучение как механизм формирования корпоративной культуры образовательного учреждения // Вестник Оренбург. гос. ун-та. 2006. № 1–1 (51). С. 59–66.
2. Долженко Р.А. Корпоративное обучение персонала в коммерческом банке // Кадровик. 2012. № 1. С. 79–83.
3. Кузнецов В.В., Уржунцева С.А. Корпоративное образование: стратегия развития (на примере предприятия легкой промышленности) // АНИ: педагогика и психология. 2019. № 3 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obrazovanie-strategiya-razvitiya-na-primere-predpriyatij-legkoj-promyshlennosti>
4. Стрельников А.В. Формы корпоративного обучения как элемента системы непрерывного обучения персонала // Сервис в России и за рубежом. 2011. № 2 (21). С. 104–110.
5. Ярных В.И. Медиаобразовательные технологии в системе корпоративного образования // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 70–3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediaobrazovatelnye-tehnologii-v-sisteme-korporativnogo-obrazovaniya>
6. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. 1991. № 17 (1). Pp. 99–120. DOI:10.1177/014920639101700108
7. El Tannir, A.A. The corporate university model for continuous learning, training and development // Education + Training. 2002. Vol. 44. No. 2. Pp. 76–81. URL: <https://doi.org/10.1108/00400910210419973>
8. Grant R.M. The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation // California Management Review. 1991. № 33 (3). Pp. 114–135. DOI:10.2307/41166664
9. Molodchik, M., Shakina, E. and Bykova, A. Intellectual capital transformation evaluating model // Journal of Intellectual Capital. 2012. Vol. 13. No. 4. Pp. 444–461. URL: <https://doi.org/10.1108/14691931211276089>

References

1. Bueva I.I. Intra-company training as a mechanism for forming the corporate culture of an educational institution // Bulletin of the Orenburg State University. 2006. No. 1–1 (51). Pp. 59–66.
2. Dolzhenko R.A. Corporate personnel training in a commercial bank // Kadrovik. 2012. No. 1. Pp. 79–83.
3. Kuznetsov V.V., Urzhuntseva S.A. Corporate education: development strategy (on the example of light industry enterprises) // ANI: Pedagogy and Psychology. 2019. No. 3 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obrazovanie-strategiya-razvitiya-na-primere-predpriyatij-legkoj-promyshlennosti>

4. Strelnikov A.V. Forms of corporate training as an element of the system of continuous personnel training // Service in Russia and Abroad. 2011. No. 2 (21). Pp. 104–110.
5. Yarnykh V.I. Media-educational technologies in the system of corporate education // Issues of Modern Pedagogical Education. 2021. No. 70–3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediaobrazovatelnyye-tehnologii-v-sisteme-korporativnogo-obrazovaniya>
6. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. 1991. № 17 (1). Pp. 99–120. DOI:10.1177/014920639101700108
7. El Tannir, A.A. The corporate university model for continuous learning, training and development // Education + Training. 2002. Vol. 44. No. 2. Pp. 76–81. URL: <https://doi.org/10.1108/00400910210419973>
8. Grant R.M. The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation // California Management Review. 1991. No. 33 (3). Pp. 114-135. DOI:10.2307/41166664
9. Molodchik, M., Shakina, E. and Bykova, A. Intellectual capital transformation evaluating model // Journal of Intellectual Capital. 2012. Vol. 13. No. 4. Pp. 444–461. URL: <https://doi.org/10.1108/14691931211276089>

Trends in Corporate Education and Training

Elena A. Semionova – Leading Researcher of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Candidate of Economic Sciences (Moscow, Russia). E-mail: semionova-ea@ranepa.ru

The purpose of this article is to discuss the main trends of corporate education in Russia and presents the key organizational details of this process. The work is based on the monitoring data of postgraduate professional education conducted by the Center of the Economics for Continuing Education of the Institute of Applied Economic Research of RANEPA in 2021.

The article was prepared in the framework of execution of state order by RANEPA.

Key words: monitoring, postgraduate professional education, corporate education, training departments.

JEL-codes: O15.