

development, but are the theoretical and methodological basis of the education of gifted students in secondary schools.

It is proved that the systemic nature of the most conceptions revealed in this article ensures the integrity of the educational process of gifted children and youth at different stages of talent development, starting with the identification process.

In the future, with the aim of a thorough reflection of the designated problem it is expedient to study foreign philosophical and medico-biological conceptions of giftedness.

Key words: *giftedness, talent, conceptions of giftedness, models of giftedness, gifted students.*

УДК 37:347.191.11(73)

Ірина Литовченко

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

ГЕНЕЗА КОРПОРАТИВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ У США

У статті проаналізовано особливості становлення корпоративного університету як форми організації корпоративної освіти у США; виявлено, що головними соціально-економічними передумовами становлення цього освітнього феномену були: перехід від індустріального суспільства до інформаційної економіки, невідповідність якості професійного навчання у традиційних закладах освіти практичним вимогам виробництва, демографічний фактор; з'ясовано, що функціональними особливостями перших корпоративних університетів були їх закритість, суворе структурне підпорядкування організації-засновнику, відсутність партнерства із зовнішніми освітніми структурами.

Ключові слова: *корпоративний університет, корпоративна освіта, США, соціально-економічні передумови, соціальне партнерство, Інститут інженерії та менеджменту корпорації General Motors, Корпоративна школа корпорації General Electric, Університет Уолта Діснея, Університет Гамбурґер, Університет Motorola.*

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток економіки, досягнення в галузі науки й техніки, інформатизація американського суспільства у другій половині минулого століття зумовили гостру потребу в забезпеченні економіки висококваліфікованими кадрами. Вирішення цієї проблеми вимагало нових підходів до освіти, оскільки традиційні навчальні заклади не могли забезпечити достатнього рівня професійної підготовки в умовах швидкого соціально-економічного прогресу. Виникає і набуває швидкого розвитку корпоративний університет як сучасна й найбільш прогресивна форма корпоративної освіти.

Вивчення й аналіз прогресивного досвіду Сполучених Штатів Америки як країни, де корпоративні університети з'явилися вперше й набули найвищого ступеня розвитку, є надзвичайно актуальним в умовах економічної кризи в Україні та необхідності пошуку шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємств за допомогою освіти й підготовки кваліфікованої робочої сили.

Аналіз актуальних досліджень. Дослідженню різних аспектів проблем корпоративної освіти в зарубіжних країнах присвячено праці

вітчизняних і зарубіжних учених: К. Аргіріса, С. Бабушко, Н. Лоргіної, Є. Малахова, Л. Лук'янової, Н. Ничкало, О. Огієнко, Т. Радаєва, Н. Пазюри, П. Сенжа та ін. Водночас залишається недостатньо вивченим і узагальненим досвід розвитку корпоративних університетів у США.

Мета статті: виявлення соціально-економічних передумов та особливостей становлення корпоративного університету як форми організації корпоративної освіти у США.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети використовувався комплекс взаємопов'язаних методів дослідження, а саме: компаративний, структурний, системно-функціональний аналіз, порівняння й узагальнення, що є необхідними для вивчення праць науковців, офіційних і нормативних документів та емпіричних даних.

Виклад основного матеріалу. Корпоративний університет – це форма підготовки й розвитку персоналу, спрямована на вирішення стратегічних завдань організації. Як зазначає С. Грачова [1], основою будь-якого корпоративного університету, як і всіх класичних університетів, є системність підходу до процесу навчання. Проте причини виникнення одних та інших різні. Класичні університети виникли через необхідність пізнання навколишнього світу, систематизації всіх знань і передачі їх нащадкам. Корпоративні університети з'явилися через прискорення темпів життя, необхідність адаптуватися до швидкого науково-технічного прогресу, збільшення конкуренції на ринку праці.

Термін «корпоративний університет» набуває вжитку у 1980-х рр. і стосується освітніх проектів великих корпорацій, що називалися університетами, академіями, інститутами та школами, проте на практиці це явище виникло значно раніше. Перші навчальні заклади такого зразка поряд із класичними університетами з'являються у 20 рр. минулого століття як складова нової системи професійного навчання, зануреного в практику.

За визначенням Марка Аллена (Mark Allen), корпоративний університет – це «заклад освіти, який є стратегічним інструментом, призначеним для допомоги компанії-засновнику в досягненні своєї місії шляхом здійснення діяльності, що заохочує індивідуальне й організаційне навчання, здобування знань і набуття мудрості» [2, 9]. Як бачимо з визначення, призначенням корпоративного університету є впровадження навчання у виробництво з метою вирішення не лише поточних завдань, а й задоволення перспективних потреб і стратегій розвитку організації. Корпоративний університет покликаний вирішувати проблеми оцінювання потреб, розвитку управлінського персоналу, розробки програм електронного навчання, розвитку соціального партнерства тощо. Пропонується широкий спектр програм, від базового до докторського рівня, уся навчальна діяльність спрямована на задоволення потреб окремих осіб та організацій.

Серед учених існують різні думки щодо того, який корпоративний університет виник найпершим, проте всі дослідження підтверджують, що це відбулось у Сполучених Штатах Америки [2; 3; 11]. Основною передумовою його виникнення був перехід від індустріального суспільства, що вимагало кваліфікованих працівників, до інформаційної економіки, що базується на знаннях. До факторів, які зумовили зародження цього феномену, учені [2; 5; 12; 13] також відносять зближення навчання й виробництва (навчання відбувається безпосередньо на робочому місці, а не поза ним), зміну пріоритетів працівників, для яких можливості навчання в організації становили більшу цінність, ніж гарантія зайнятості на роботі, невідповідність рівня та якості професійного навчання у традиційних закладах освіти практичним вимогам виробництва, економічну вигоду для підприємств від навчання своїх працівників, необхідність надання можливості постійного поновлення знань працівників в умовах інформаційного суспільства й забезпечення їх конкурентоспроможності в умовах глобальної економіки, важливість для компаній відповідати очікуванням клієнтів. Важливим чинником зростання числа корпоративних університетів є також демографічна ситуація. До 2020 р. у Сполучених Штатах очікується вихід на пенсію сімдесяти мільйонів так званих бейбі бумерів (baby boomers – дітей, що народилися під час повоєнного демографічного вибуху), замість яких на робочі місця прийдуть лише сорок мільйонів працівників. Вирішенням кадрової проблеми у високорозвинених країнах, таких, як Сполучені Штати Америки, Е. Гордон (E. Gordon) [9] вважає розвиток корпоративних університетів як найбільш ефективної форми організації навчання й підготовки висококваліфікованих працівників.

Розуміння сучасного корпоративного університету неможливе без дослідження попередніх форм його функціонування, які слугували основою та створювали умови для його подальшого розвитку. Першими корпоративними університетами вчені називають Корпоративну школу компанії General Electric (1914) та Інститут інженерії та менеджменту корпорації General Motors (1927) [6; 10]. На початку це були заклади закритого типу, які уникали партнерства із зовнішніми освітніми структурами й прагнули самостійно розроблювати програми підготовки та професійного розвитку персоналу відповідно до вимог корпорації. Проте, не зважаючи на певну обмеженість перших корпоративних університетів, їх заснування стало для зазначених компаній значним досягненням та кроком вперед у сфері розвитку людського капіталу, а отже їх можна вважати першими зразками організацій, що навчаються, та стверджувати, що вони здійснили визначальний внесок у справу зближення навчання й виробництва та визначили шляхи подальшого розвитку корпоративної освіти в цій країні.

Важливо зазначити, що, оскільки корпоративні університети, які з'явилися в першій половині ХХ ст., функціонували ізольовано й жодним

чином не були пов'язані з існуючими освітніми структурами, то корпорації прагнули отримати акредитацію своїх освітніх програм [8]. У результаті протягом 1920-х – 1980-х рр. бакалаврські й магістерські ступені було запроваджено в корпоративних університетах, заснованих банківськими установами, страховими та комп'ютерними компаніями, проектними і машинобудівельними фірмами, організаціями у сфері охорони здоров'я й підприємствами в текстильній промисловості.

У 80-х рр. минулого століття відбувається переосмислення підходів до розвитку персоналу. Якщо раніше навчання в основному надавалось управлінському персоналу та спрямовувалося на вирішення конкретних проблем, що виникали на робочому місці, то тепер освіту почали розглядати в контексті загального розвитку корпорації й надавати ширшим категоріям працівників за умови збільшення продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

Першим корпоративним університетом нового зразка став Університет Уолта Діснея, створений у 1955 р. з метою освіти та підготовки «касти» надзвичайно компетентних працівників на основі визначених корпорацією принципів задля досягнення єдиної місії – зробити щасливими клієнтів [7]. Основною ідеєю Уолта Діснея було створення університету на території компанії, де зосереджуватиметься вся навчальна діяльність, за результатами якої слухачі отримуватимуть сертифікати.

Зараз Університет Уолта Діснея – це явище, яке не обмежується навчальним приміщенням і функціонує в партнерстві зі структурними підрозділами компанії, надаючи освітні послуги на місцях. Освітній персонал тісно співпрацює з керівниками структурних підрозділів у розробці програм, які відповідають поточним потребам корпорації. І хоча, як зазначає Карен Барлі (Karen Barley) [4], Університет Уолта Діснея не створив зовнішніх партнерських зв'язків із іншими закладами освіти, він побудував надзвичайно тісне внутрішнє партнерство, яке сприяло забезпеченню високої ефективності компанії.

Серед перших корпоративних університетів, що мали визначальний вплив на подальший розвиток цієї форми організаційного навчання, також називають Університет Гамбургер (Hamburger University), заснований у 1961 р. компанією McDonalds з метою професійного навчання своїх працівників задля забезпечення високої якості обслуговування своїх клієнтів у різних країнах світу.

Ще один корпоративний університет, який заслуговує на особливу увагу, було створено в 1981 р. компанією Motorola. Як і в інших подібних закладах того часу, навчальний процес у цьому закладі знаходився під цілковитим контролем корпорації, орієнтувався винятково на її цінності й задоволення потреб у кваліфікованих кадрах. Однак у своєму баченні стратегії розвитку корпоративного університету компанія Motorola пішла

значно далі за інших. Якщо в перші роки існування університету його партнерська співпраця в розробці навчальних програм та курсів обмежувалася лише підрозділами компанії, то на початку 1990-х рр. цей заклад кардинально змінив свою концепцію партнерства й почав активно співпрацювати з іншими компаніями, що мали корпоративні університети, а також із традиційними вищими і середніми навчальними закладами над поширенням передової практики, досвіду й найбільш ефективних методів роботи.

Університет Motorola має акредитовані програми й надає допомогу іншим університетам у підготовці персоналу для високотехнологічних галузей, виступає організатором конференцій для керівників бізнесу та освітньої сфери з обміну ідеями щодо перспектив розвитку освіти й праці в Америці. Усвідомлюючи дефіцит висококваліфікованих кадрів у технічних галузях, компанія Motorola вбачає свою місію в підготовці наступних поколінь працівників у сфері високих технологій. Завдяки політиці відкритості й обміну передовим досвідом та ідеями вона займає провідні позиції у сфері освіти й розвитку людських ресурсів у США та є прикладом ефективного соціального партнерства між бізнесом та освітою [4].

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень. Підсумовуючи результати здійсненого дослідження, можемо зробити висновок про те, що:

– в умовах стрімкого розвитку економіки на початку минулого століття у США виникає нова форма організаційного навчання – корпоративний університет, який є механізмом вирішення поточних завдань і задоволення перспективних потреб та стратегій розвитку організації;

– до соціально-економічних передумов становлення корпоративних університетів належать: перехід від індустріального суспільства до інформаційної економіки; зближення навчання й виробництва; невідповідність рівня та якості професійного навчання у традиційних закладах освіти практичним вимогам виробництва; демографічний фактор;

– функціональними особливостями перших корпоративних університетів були їх закритість, суворе структурне підпорядкування організації-засновнику, відсутність партнерства із зовнішніми освітніми структурами, що не применшує їх вагомий внесок у справу зближення навчання й виробництва та визначення шляхів подальшого розвитку корпоративної освіти у США.

До перспективних напрямів подальших досліджень належить вивчення особливостей функціонування корпоративних університетів у США на сучасному етапі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грачева С. Корпоративные университеты за рубежом (история создания, опыт, современность) / С. Грачева // Управление персоналом. – 2008. – Т. 183, № 5. – С. 90–95.

2. Allen M. The corporate university handbook : designing, managing, and growing a successful program / Mark Allen. – New York : AMACOM, American Management Association, 2002. – vii, 278 p.
3. Anderson M. The corporate university landscape in Germany / M. Anderson, B. Lichtenberger // Journal of Workplace Learning. – 2007. – V. 19, № 2. – P. 109–123.
4. Barley K. L. Adult learning in the workplace : A conceptualization and model of the corporate university : a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in Adult and Continuing Education / Karen L. Barley ; Virginia Polytechnic Institute and State University. – Falls Church, Virginia, 1998. – 41 p.
5. Blass E. The rise and rise of the corporate university / E. Blass // Journal of European Industrial Training. – 2005. – V. 29, № 1. – P. 58–74.
6. Cranch E. Corporate classrooms / E. Cranch // European Journal of Engineering Education. – 1987. – V. 12, № 3. – P. 237–252.
7. Densford L. Learning from the best : APQC finds what makes a CU successful / L. Densford // Corporate University Review. – 1998. – V. 6, № 1. – P. 13–15.
8. Eurich N. P. Corporate classrooms : The learning business / Nell P. Eurich. – Princeton, NJ : Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1989. – 163 p.
9. Gordon E. Bridging the Gap / E. Gordon // Training, VNU eMedia Inc. – 2003. – V. 40, № 8. – P. 30–33.
10. Meister J. Corporate universities : Partnership opportunities for educators / J. Meister // CAEL Forum. – 1997. – V. 20, № 2. – P. 27–29.
11. Nixon J. C. Corporate universities vs. higher education institutions / Judy C. Nixon, Marilyn M. Helms // Industrial and Commercial Training. – 2002. – Vol. 34, № 4. – P. 144–150.
12. Noe R. A. Employee training and development / Raymond A. Noe. – New York : McGraw-Hill, 2010. – xvii, 589 p.
13. Selby L. Curriculum design and management in the digital media : applying the corporate university concept to a business sub-sector / Les Selby, David Russell // The Journal of Workplace Learning. – 2005. – Vol. 17, № 1/2. – P. 24–32.

РЕЗЮМЕ

Литовченко И. Становление корпоративного университета: американский контекст.

В статье проанализированы особенности становления корпоративного университета как формы организации корпоративного образования в США; выявлено, что главными социально-экономическими предпосылками становления этого образовательного феномена были: переход от индустриального общества к информационной экономике, несоответствие качества профессионального обучения в традиционных учебных заведениях практическим требованиям производства, демографический фактор; выяснено, что функциональными особенностями первых корпоративных университетов были их закрытость, строгое структурное подчинение организации-учредителю, отсутствие партнерства с внешними образовательными структурами.

Ключевые слова: корпоративный университет, корпоративное образование, США, социально-экономические предпосылки, социальное партнерство, Институт инженерии и менеджмента корпорации General Motors, Корпоративная школа корпорации General Electric, Университет Уолта Диснея, Университет Гамбургер, Университет Motorola.

SUMMARY

Lytovchenko I. Formation of the corporate university: American context.

The article analyzes the features of the corporate university as a form of organization of corporate education in the United States which arose against the background of the rapid economic development and advances in science and technology at the beginning of the last century.

The corporate university emerged as a mechanism for solving current problems and needs of the strategic development of the organization. It has been revealed that the main socio-economic preconditions for the formation of this educational phenomenon were: the transition from the industrial society, which required skilled workers to the information economy based on knowledge; convergence of learning and manufacture; change in priorities of workers, who valued training opportunities in the organization more than security of their employment; inadequacy of vocational training in the traditional education institutions to practical job requirements; economic benefits for businesses from training their employees in organizations; the need to provide the continuous training to workers in the information society and ensure their competitiveness in the global economy; the importance for companies to meet the expectations of customers; the demographic factor.

Among the first corporate universities which emerged in the USA were: the General Electric Corporate School, the General Motors Institute of Engineering and Management, Disney University, Hamburger University, Motorola University. It was found out that the first corporate universities were characterized by strict structural subordination to the parent organization and the lack of partnership with external educational institutions. However, despite their certain limitations, the first corporate universities became a significant achievement and a step forward in the development of human capital. Therefore their parent companies can be considered the first examples of learning organizations, which have made a decisive contribution into the convergence of education and manufacture and identified the ways of further development of corporate education in the country.

Key words: *corporate university, corporate education, United States, socio-economic background, social partnership, General Motors Institute of Engineering and Management, General Electric Corporate School, Disney University, Hamburger University, Motorola University.*

УДК 371:351.851

Дар'я Медведовська
УАБС

ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ДОСВІД ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

У статті автор розглядає поняття «якість вищої освіти», аналізує різноманітні підходи до його визначення та досвід Великої Британії, можливість використання цього досвіду в сучасній системі вітчизняної вищої освіти. Надається стисла характеристика сучасних критеріїв оцінки якості освіти, критеріїв і стандартів, які використовуються для оцінювання якості освіти. Визначається, що на рівні навчального закладу потрібно забезпечити якісне надання освітніх послуг; дієво впроваджувати міжнародні стандарти якості освіти; сприяти організації навчального процесу, адекватного сучасним тенденціям розвитку національної та світової економіки.

Ключові слова: *якість вищої освіти, управління, освітні стандарти, оцінювання, забезпечення якості вищої освіти.*

Постановка проблеми. Розуміння провідної ролі освіти в інформаційному суспільстві зробило нагальною проблему якості освіти як