

УДК: 37:347.191.11(73)

Ірина Миколаївна Литовченко,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри англійської мови
технічного спрямування № 2
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»,
e-mail: irinalyt@ukr.net

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ В СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

У статті проаналізовано тенденції розвитку корпоративної освіти в США за змістовим, методичним, організаційним напрямками. Виявлено, що основними тенденціями змістового спрямування є кастомізація навчання та його випереджальний розвиток; тенденціями методичного спрямування є технологізація навчання, зростання ролі інформального навчання та контекстність навчання; тенденціями організаційного спрямування є використання компаніями аутсорсингових освітніх послуг зовнішніх провайдерів та неперервність корпоративного навчання.

Ключові слова: корпоративна освіта, тенденції розвитку, кастомізація, технологізація, інформальне навчання, контекстність навчання, аутсорсингові освітні послуги, неперервність корпоративного навчання.

Постановка проблеми. Небувалий рівень розвитку корпоративної освіти як пріоритетного напрямку діяльності компаній на сучасному етапі свідчить про усвідомлення лідерами ділового світу його визначальної ролі в забезпеченні конкурентоспроможності, ефективності та адаптивності підприємств. Корпоративне навчання стає дедалі більш спрямованим на задоволення стратегічних завдань організацій та потреб працівників, розвиток їхніх професійних компетентностей. Широко використовуються інноваційні підходи, збільшується різноманітність та гнучкість методів, навчання набуває неперервного характеру.

Основні тенденції розвитку корпоративного навчання як частини більш складної системи – організації, визначаються розвитком корпоративного середовища, в якому воно функціонує. Нові бізнесові реалії, що виникли в умовах глобальної економіки, вимагають змін в усіх системних складових організацій. Розвиток технологій має визначальний вплив на всі аспекти ведення бізнесу. Виконання функціональних обов'язків працівниками щодалі більше базується на використанні новітніх технологій. Інтелектуальний капітал і людський капітал як його складова стають ключовим чинником конкурентоспроможності організацій, а отже, їх розвиток відповідно до швидкозмінних вимог часу набуває пріоритетного значення. У цьому контексті, зважаючи на нагальну потребу в розвитку корпоративної освіти в Україні, особливо актуальним є вивчення передового зарубіжного досвіду, зокрема Сполучених Штатів Америки як країни, що досягла значних успіхів у цій галузі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти корпоративної освіти досліджували такі науковці як К. Аргіріс, І. Бласс, С. Герарді, Т. Дейвенпорт, П. Друкер, А. Едмондсон, М. Істербі-Сміт, Д. Колб, М. Лільз, Л. Лук'янова, Е. Мейер-Дом, С. Мейер, Н. Ничкало, І. Нонака, Р. Ноу, О. Огієнко, Н. Пазюра, М. Поппер, П. Сенге, Р. Снелл, Г. Такеучі, С. Фюль, Е. Цанг, Р. Чіва, П. Шривастава, Н. Юріх та ін. Проте, зважаючи на актуальність зазначеної проблеми, вона потребує подальшого вивчення. Це зумовило вибір теми нашого дослідження, мета якого – визначення тенденцій розвитку корпоративної освіти в США.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових та бізнесових джерел дає змогу визначити основні тенденції розвитку корпоративної освіти в США, які ми виокремили за кількома основними напрямками: змістовим, методичним, організаційним. Основною тенденцією змістового спрямування ми вважаємо кастомізацію навчання (від англ.

customization – індивідуалізація, забезпечення відповідності продукту вимогам замовника). Змістове наповнення навчання постійно змінюється відповідно до швидкоплинних вимог організацій та їх працівників. З одного боку, існує потреба в забезпеченні програм загального спрямування, необхідних для всіх працівників компанії. З іншого боку, головним пріоритетом для компаній є вузькоспрямовані спеціалізовані програми, необхідні для підвищення ефективності працівників. Так, у 2006 р. програми розвитку спеціальних професійних навичок та програми вивчення виробничих процесів і операцій були першими в рейтингу за кількістю учнів, які їх вивчали (14,45 % та 11,07 %, відповідно) [1].

Стійкість цієї тенденції підтверджується кількістю учнів, задіяних у відповідних програмах. Розглянемо рисунок 1, на якому показано основні змістові напрями корпоративних програм, визначених ASTD, та відсотковий показник кількості учнів, які їх вивчали у 2012 р.



Рис. 1. Змістове спрямування програм корпоративного навчання та відсотковий показник кількості учнів, які їх вивчали у 2012 р. [2].

Як бачимо, компанії надають важливого значення підготовці менеджерів. Зазначимо, що до такого навчання залучають не лише менеджерський персонал, а й широке коло інших працівників, оскільки володіння управлінськими навичками високо цінується в сучасному бізнесовому світі. На другому місці за кількістю учасників з огляду на їх обов'язковість для всіх працівниками компанії – програми з основ правознавства, до яких також належить вивчення політики та регулятивних документів компанії. Проте найбільш пріоритетним у корпоративному середовищі є спеціалізоване професійне навчання, безпосередньо пов'язане зі сферою діяльності організації. Про це свідчить сумарний відсоток поширення таких програм, як виробничі процеси та операції, спеціалізовані курси професійного навчання (відповідно до сфери діяльності компанії), продажі, підготовка нових працівників, обслуговування клієнтів (разом їх вивчають 41,9 % працівників).

Ще однією тенденцією змістового спрямування є тенденція до випереджального розвитку корпоративної освіти, узгодженості змісту навчання зі стратегічною метою та місією організації. Вона виявляється в залученні викладацького персоналу до процесу стратегічного планування організації, перетворенні навчальної діяльності на частину стратегії розвитку останньої. Це робить компанії більш гнучкими в умовах сучасних викликів, дає їм змогу повніше використовувати нові можливості, які перед ними відкриваються, діяти на випередження, запобігати кризам. Викладацький персонал, який залучають до процесу стратегічного планування компанії, має таку саму освіту, як і управлінський апарат, розуміє

бізнес і те, яким чином навчання може сприяти досягненню стратегічної мети організації.

У методичній площині ми насамперед простежуємо тенденцію до технологізації навчання (поширеного використання електронного навчання, в тому числі новітніх мобільних та хмарних технологій, віртуального навчання з викладачем (Virtual Instructor-Led Training)), за рахунок якої відбувається постійне зменшення відсотку аудиторних годин, які, до прикладу, у 2010 р. становили 61 % від загальної кількості навчального часу, у 2012 р. – 55 %, у 2014 р. – 51 % [2; 4]. Усе це дає змогу залучати до навчальної діяльності широке коло працівників, особливо тих, які перебувають у географічно віддалених місцевостях, а також невідкладно задовольняти потреби в необхідних професійних кваліфікаціях відповідно до швидкозмінних вимог сучасного ринку зі значною економією коштів та ресурсів. Дані щодо динаміки збільшення популярності електронного навчання наведено в таблиці 1, яка показує розподіл усіх навчальних годин у відсотках відповідно до методів аудиторного та електронного навчання.

Таблиця 1

Розподіл навчальних годин: аудиторне та електронне навчання [2; 4]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014
Аудиторне навчання з викладачем	65,30%	61,06%	63,69%	58,84%	59,10%	59,43%	54,28%	50,63%
Навчання з використанням технологій	30,28%	32,69%	31,37%	36,54%	33,00%	37,30%	39,20%	40,94%
Он-лайн навчання	23,36%	24,62%	29,31%	27,70%	24,77%	25,18%	27,29%	28,94%
Самостійне навчання з використанням технологій	25,12%	25,02%	23,38%	27,63%	25,50%	20,07%	21,56%	23,87%

Як бачимо з таблиці, відсоток аудиторних годин навчання поступово зменшується (з 65,30 % у 2006 р. до 50,63 % у 2014 р.). Зазначимо, що темпи скорочення зростають (41 % у 2016 р. порівняно з 46 % у 2015 р.). Відповідно збільшується відсоток годин навчання з використанням електронних технологій. Зокрема, у 2016 р.:

- 30,04 % годин навчання реалізовувалося за допомогою комп'ютерних технологій або в режимі он-лайн (порівняно з 26,5 % у 2015 р.), у тому числі технологій Virtual classroom та Webcast (16,4 %);
- 27,5 % навчального часу відводилося на змішане навчання (blended learning) (порівняно з 31,9 % у 2015 р.);
- 2,9 % навчальних годин реалізовувалося з використанням мобільних пристроїв (у 2015 р. ця цифра становила 1,8 %);
- 5 % навчальної діяльності відбувалося в соціальних мережах (цей показник залишився без змін порівняно з 2015 р.) [6].

Важливо зазначити, що, незважаючи на певну негативну динаміку, корпорації продовжують надавати перевагу навчання з викладачем (до прикладу, всього у 2011 р. воно охоплювало 73 % загальної кількості навчальних годин, у 2012 р. – 70 %, у 2014 р. – вже 65,95 %). Проте традиційне аудиторне навчання з викладачем втрачає популярність і поступається місцем навчання з викладачем у дистанційному режимі (за допомогою супутникового телебачення, відео тощо) та в режимі он-лайн. Останнє набуває особливо стрімкого поширення. Так, у 2014 р. воно охоплювало 9,75 % усіх навчальних годин, порівняно з лише 5 % у 2008 р. (див. табл. 2).

Таблиця 2
Розподіл навчальних годин: аудиторне й самостійне навчання (2012–2014 рр.) [2; 4]

Розподіл навчальних годин	2012 р.	2014 р.
Аудиторне навчання з викладачем	54,28 %	50,63 %
Навчання з викладачем у режимі он-лайн	10,33 %	9,75 %
Навчання з викладачем у дистанційному режимі (супутникове телебачення, відео тощо)	5,17 %	5,57 %
Самостійне навчання в режимі он-лайн (мережеве)	16,96 %	19,19 %
Немережеве самостійне комп'ютерне навчання (CD-ROM тощо)	2,96 %	2,93 %
Самостійне кореспондентне навчання	4,48 %	4,13 %
Мобільні технології	1,64 %	1,75 %
Навчання з використанням некомп'ютерних технологій (DVD, audio CD тощо)	2,13 %	1,75 %
Інше	2,04%	4,01 %

Зазначимо, що навчання з викладачем більш широко використовується в малих (44,6 %) та середнього розміру (41,2 %) компаніях порівняно з великими компаніями (33,8 %). Змішане навчання широко практикується в компаніях усіх розмірів, проте його популярність у малих компаніях більша, ніж у великих (32,1 % та 24,4 % відповідно). Також великі компанії ширше використовують комп'ютерні технології в навчанні, ніж малі та середні (36 %, 26,9 % та 31 %, відповідно) (див. рис. 2) [6].

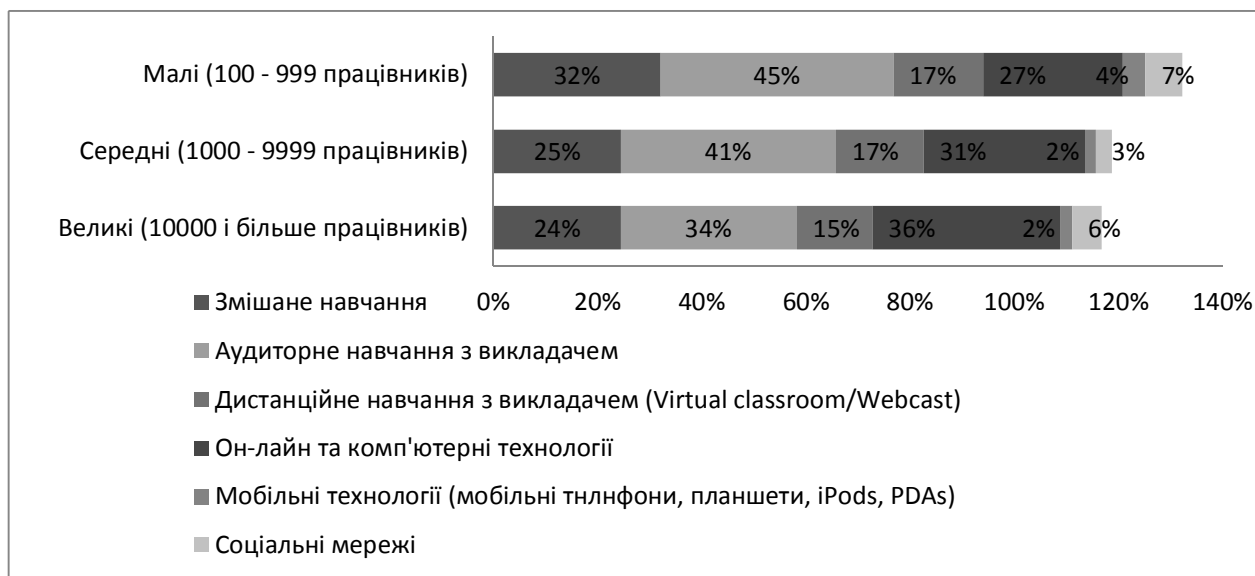


Рис. 2. Використання електронних технологій навчання в компаніях різного розміру в 2016 р.

Он-лайн технології використовуються в корпоративних програмах різного змістового спрямування нерівномірно (див. рис. 3). За результатами 2016 р., лідером є вивчення основ правознавства (81 % організацій використовують його принаймні частково, а 31 % – реалізують цю програму винятково он-лайн (порівняно з 26 % у 2015 р.)). Он-лайн технології також широко використовуються у програмах з навчання продажів (80 % проти 64 % у 2015 р.) та спеціалізованих програмах професійного навчання (77 % проти 61 % у 2015 р.), у вивченні комп'ютерних програм для настільних систем (desktop application training) та інформаційних технологій (74 % проти 70 % та 67 %, відповідно, у 2015 р.). Найменше он-лайн технології використовується в програмах підготовки нових працівників (46 %), навчанні навичок міжособистісного спілкування (50 %) та підготовці менеджерів (57 %) (див. рис. 4) [6].

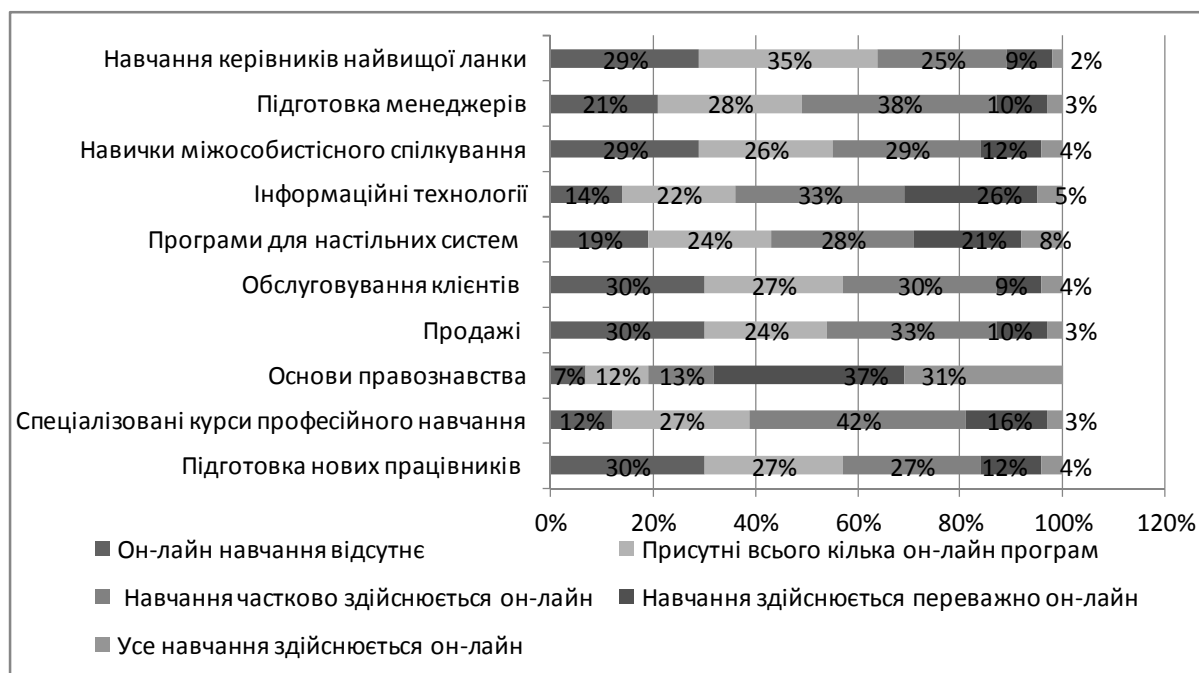


Рис. 3. Використання он-лайн технологій у програмах різного змістового спрямування у 2016 р.

Найбільш поширеними комп'ютерними технологіями в наш час є:

- Learning Management Systems (LMS) та Virtual Classroom/Webcasting/Videobroadcasting (у 2016 р. використовувались у 74 % та 73 % компаній, відповідно, порівняно з 73 % та 72 % у 2015 р.);
- Rapid E-Learning Tool (PowerPoint conversion tool) (47 % у 2016 р. порівняно з 51 % у 2015 р.);
- Application Simulation Tools (34 % у 2016 р. порівняно з 40 % у 2015 р.).
- До найменш поширених технологій у сфері бізнесу компанії відносять:
- Podcasting (13 % у 2016 р. порівняно з 16 % у 2015 р.);
- Mobile Applications та Online Performance Support System (OPSS) або Knowledge Management System (обидві використовувались у 23 % компаній у 2016 р. і, відповідно, у 25 % та 23 % компаній у 2015 р.);
- Learning Content Management System (LCMS) (27 % у 2016 р. порівняно з 20 % у 2015 р.) (див. рис. 4) [6].

Ще однією виокремленою нами тенденцією методичного спрямування, безпосередньо пов'язаною з розвитком технологій, є зростання ролі інформального навчання. Ця тенденція зумовлена насамперед тим, що працівники все більшу кількість часу присвячують самостійному навчанню, наприклад, за допомогою соціальних мереж та груп (Twitter, Facebook, LinkedIn, YouTube, Chat/Messaging, Educational and business blogs), пошуку інформації в Інтернеті та Інтранеті, взаємонавчанню з колегами, у процесі якого вони разом розширюють коло своїх знань і навичок, навчають один одного, спільно шукають шляхи вирішення проблем, що виникають на робочому місці.

Обсяг такого навчання важко виміряти годинами, але про його важливість свідчить, зокрема, дослідження під назвою «Інформальне навчання: соціальна еволюція» (“Informal learning: the social evolution”), здійснене ASTD у 2013 р., 27 % учасників якого зазначили, що інформальне навчання займає більше половини всього часу, яке витрачається на навчання працівниками їхніх компаній [2]. На важливості цього освітнього сегменту також наголошують науковці, які стверджують, що, до прикладу, менеджер приблизно від 70 % до 90 % відсотків своїх знань та вмінь отримує в процесі інформального навчання [13; 12; 14].

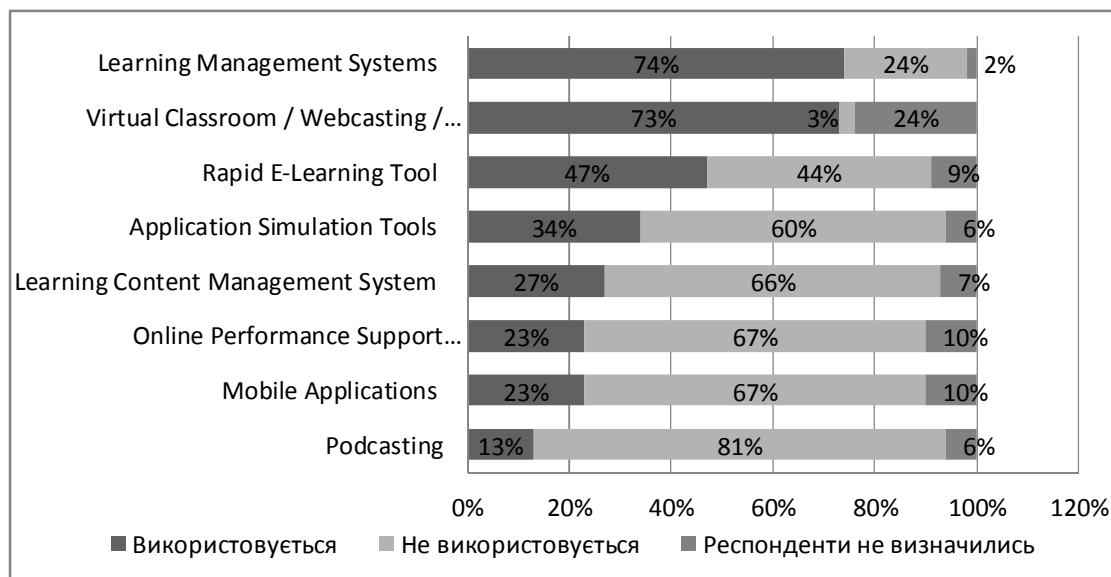


Рис. 4. Найбільш поширені комп'ютерні технології в 2016 р.

До тенденцій методичного спрямування ми також відносимо контекстність навчання, виявом якого є посилення ролі навчання на практиці, у процесі виконання певної роботи (performance-based training / action learning) [8; 10]. У сучасних умовах корпоративне навчання дедалі більше спрямовується на розвиток конкретних професійних навичок та вмінь, досягнення вимірюваних результатів, які сприяють підвищенню ефективності та продуктивності працівників і підприємства в цілому. За словами Роберта Мейгера (Robert Mager), світ, в якому «навчання було спрямоване на викладача і в якому домінував викладач», в якому «навчання ніколи не оцінювалося за результатами й за тим, наскільки повно воно досягало мети», в основному відійшов у минуле [9].

Джеймс Пепітон (James Peritone) [11] розглядає тривалу еволюцію навчання в організаціях і розрізняє різні її стадії. Навчання «першого покоління», яке тривало до Другої світової війни, здійснювалося з використанням методів передавання інформації від викладача, який є експертом у зазначеній галузі, до новачка-учня. Вважалося, що, якщо учневі вчасно надати необхідну інформацію, він зможе застосувати її на робочому місці. Навчання «другого покоління» розпочалося з публікації праці Р. Мейгера [9], який зосередив його мету на виробленні певної поведінки, необхідної для виконання функціональних обов'язків. Подальша спрямованість навчання на розвиток професійних компетентностей зумовила перехід до навчання «третього покоління», яке змістило пріоритети зі зміни поведінки до зміни продуктивності праці чи інших результатів, важливих для компанії. Знання є ситуативними і контекстними, тобто вони – продукт тієї діяльності та ситуації, в якій були напрацьовані. Інформація, вивчена поза контекстом важливої реальної життєвої ситуації, гірше запам'ятовується і менш важлива для учня [7]. У процесі навчання працівники отримують знання, набувають навичок та вмінь, а також практикують їх застосування в реальних життєвих ситуаціях.

Здійснене дослідження дає нам змогу виокремити також важливі тенденції, які стосуються організаційного аспекту корпоративної освіти. До таких ми насамперед відносимо сталу тенденцію до використання компаніями аутсорсингових освітніх послуг зовнішніх провайдерів. Так, у 2015 р. 61 % складала витрати на навчання, яке організації забезпечують власними силами, 28 % – витрати на оплату послуг зовнішніх провайдерів та 11 % – витрати на навчання працівників у закладах освіти (які також є одним із основних зовнішніх провайдерів освітніх послуг для бізнесу) [5].

Такий розподіл витрат залишається приблизно однаковим протягом останніх десяти років. До прикладу, у 2006 р. із загальної суми освітніх витрат, яка складала 129,60 млрд

доларів, близько двох третин (79,85 млрд доларів – 61 %) ішли на навчання внутрішніми силами організації, а решта (49,75 млрд доларів – 39 %) – на оплату програм сторонніх освітніх організацій (див. рис. 5) [1; 2; 3; 5].



Рис. 5. Розподіл коштів на навчання працівників внутрішніми силами організації та із залученням зовнішніх провайдерів (2006–2015 рр.).

У реалізації різних функцій, пов'язаних з організацією навчання в компаніях, аутсорсингові послуги використовуються нерівномірно. За даними 2016 р., близько 28 % (порівняно з 26 % у 2015 р.) компаній повністю або майже повністю передавали зовнішнім провайдерам обслуговування та хостинг системи управління навчанням (Learning Management System – LMS), спеціального програмного забезпечення, призначеного для розроблення, управління й розповсюдження навчальних он-лайн матеріалів із забезпеченням спільного доступу. Водночас адміністрування LMS (реєстрація, завантаження даних) та функція підтримки учня (learner support) здійснюються майже повністю власними силами компаній (відповідно, 83 % у 2016 р. та 80 % у 2015 р.). Здійснення процесу навчання (instruction / facilitation) розподіляється приблизно однаково між внутрішньокорпоративними та зовнішніми провайдерами (44 % та 56 %, відповідно) (див. рис. 6) [6].



Рис. 6. Використання аутсорсингових послуг у реалізації різних функцій, пов'язаних з організацією навчання у 2016 р.

При цьому великі компанії використовують послуги аутсорсингу ширше, ніж компанії середнього розміру, а компанії середнього розміру, у свою чергу, ширше, ніж малі. Особливо це стосується розроблення змісту навчальних програм (custom content development), яке, відповідно до результатів 2016 р., у великих компаніях відбувається на 59 % із повним або частковим залученням зовнішніх провайдерів (у середніх та малих компаніях цей показник становить 38 % та 31 % відповідно) [6].

Ще однією виявленою нами важливою тенденцією організаційного спрямування є тенденція до неперервності корпоративної освіти. Одним із основних чинників, що спонукають роботодавців до навчання працівників, є скорочення терміну придатності знань, зумовлене організаційними, промислово-економічними й технологічними змінами. На зміну навчанню у вигляді одноразових епізодів, переважно для нових співробітників, приходять неперервне навчання всіх працівників компанії. Незалежно від галузі, підприємства здійснюють таке навчання заради розвитку необхідних професійних навичок і вмінь, збільшення задоволення працівників від роботи, культивування в них відданості компанії, скорочення плинності кадрів та підвищення ефективності праці. Неперервне навчання надихає працівників, відкриває перед ними нові можливості, надає впевненості в тому, що вони відповідають рівню сучасних вимог, мають глибоке розуміння професії. Компетентні, обізнані кадри мають вирішальне значення для утвердження компаніями своїх позицій та успішної конкуренції в бізнесі.

Висновки. Здійснене дослідження дає змогу зробити висновок, що основні тенденції розвитку корпоративної освіти зумовлені необхідністю забезпечення конкурентоспроможності, ефективності та адаптивності підприємств в умовах економіки знань та стрімких глобалізаційних змін. У розвитку сучасної корпоративної освіти у США можна простежити тенденції за кількома основними напрямками: змістовим, методичним, організаційним. До основних тенденцій змістового спрямування ми відносимо кастомізацію навчання (його індивідуалізацію, забезпечення відповідності програм потребам компанії та її працівників) та його випереджальний розвиток, узгодженість змісту навчання зі стратегічною метою та місією організації. У методичній площині ми виокремлюємо тенденцію до технологізації навчання (поширеного використання електронних технологій), пов'язану з нею тенденцію до зростання ролі інформального навчання, а також тенденцію до посилення контекстності навчання, яка полягає в зростанні ролі навчання на практиці, у процесі виконання роботи. До тенденцій організаційного аспекту корпоративної освіти можна віднести тенденцію до використання компаніями аутсорсингових освітніх послуг зовнішніх провайдерів та тенденцію до неперервності корпоративного навчання, зумовлену скороченням терміну придатності знань в умовах промислово-економічних і технологічних змін.

До перспектив подальших розвідок відносимо вивчення стану розвитку корпоративної освіти в Україні.

Список використаних джерел та літератури

1. 2007 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2007. – 25 p.
2. 2013 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2013. – 49 p.
3. 2014 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2014. – 44 p.
4. 2015 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2015. – 46 p.
5. 2016 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2016. – 45 p.
6. 2016 Training industry report / [submitted by Training magazine // Training. – 2016. – November/December. – P. 28 – 41.
7. Jonassen D. H. Thinking technology / D. H. Jonassen // Educational Technology. – 1991. – Vol. 31, No 6. – P. 35–37.

8. Lytovchenko I. Corporate university as a form of employee training and development in American companies / I. Lytovchenko // *Advanced Education*. – 2016. – No 5. – P. 35–41. DOI: 10.20535/2410-8286.62280
9. Mager R. F. An introduction to performance technology / Robert F. Mager. – Washington, DC: National Society for Performance and Instruction, 1986. – xi, 273 p.
10. Ogienko O. Facilitation in the context of pedagogical activities / O. Ogienko // *Advanced Education*. – 2016. – No 5. – P. 85 – 89. DOI: 10.20535/2410-8286.70621
11. Pepitone J. S. Future training: a roadmap for restructuring the training function/ James S Pepitone. – Dallas, TX: AddVantage Learning Press, 1995. – 251 p.
12. Robinson G. S. Executive development that makes a business difference / G. S. Robinson, C. W. Wick // *Human Resources Planning*. – 1992. – Vol. 15, No 1. – P. 63 – 76.
13. Sorohan E. G. We do; therefore, we learn / E. G. Sorohan // *Training and Development*. – 1993. – Vol. 47, No 10. – P. 47–55.
14. Yeung A. K. Developing leadership capabilities of global corporations: A comparative study in eight nations / A. K. Yeung, D. A. Ready // *Human Resource Management*. – 1995. – Vol. 34, No 4. – P. 529 – 547.

Ирина Николаевна Литовченко,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры английского языка
технического направления № 2
Национального технического
университета Украины
«Киевский политехнический институт
имени Игоря Сикорского»,
e-mail: irinalyt@ukr.net

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

В статье проанализированы тенденции развития корпоративного образования в США по трем основным направлениям: смысловому, методическому, организационному. Установлено, что главными тенденциями смыслового направления являются кастомизация обучения и его опережающее развитие; тенденциями методического направления являются технологизация обучения, возрастание роли информального обучения и контекстность обучения; тенденциями организационного направления являются использование компаниями аутсорсинговых образовательных услуг внешних провайдеров и непрерывность корпоративного обучения.

Ключевые слова: корпоративное образование, тенденции развития, кастомизация, технологизация, информальное обучение, контекстность обучения, аутсорсинговые образовательные услуги, непрерывность корпоративного обучения.

Iryna Lytovchenko,
Ph.D., Associate professor,
Department of English for Engineering № 2,
National Technical University of Ukraine
“Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute”,
e-mail: irinalyt@ukr.net

TRENDS IN DEVELOPMENT OF CORPORATE EDUCATION IN THE UNITED STATES OF AMERICA

***Introduction.** The unprecedented level of development of corporate education at present indicates that business leaders are increasingly aware of its decisive role in ensuring the competitiveness, efficiency and adaptability of companies. Corporate education is more and more aimed at meeting strategic objectives of organizations, needs of employees, development of their*

professional competences and thus becomes a continuous life-long process. In view of the urgent need for the development of corporate education in Ukraine, it is especially important to study the foreign experience, including the United States as country that achieved considerable success in this area.

Purpose. *The purpose of the work was to define trends of corporate education in the United States.*

Methods. *A set of interrelated research methods was used: comparative, structural, systemic-functional analysis, comparison and synthesis which are necessary to study the works of scientists, official documents and regulations, reports, empirical data.*

Results and originality. *Modern trends in corporate education in the United States can be defined from the content, methodological and organizational perspectives. The main trends in the content area of training are its growing customization and alignment with strategic development of the organization. In view of methodology the most pronounced trends are extensive use of technologies, growth of informal learning and prevalence of performance-based training. From the perspective of organization of training the key trends are extensive use of outsourced educational services and continuous nature of its development.*

Conclusion. *The main trends in corporate education identified in our study are conditioned by the need to ensure competitiveness, efficiency and adaptability of companies in the knowledge economy and rapid globalization changes.*

Keywords: *corporate education, trends of development, customization, use of technologies, informal learning, performance-based training, education outsourcing, continuous corporate training.*

References

1. 2007 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2007. – 25 p.
2. 2013 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2013. – 49 p.
3. 2014 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2014. – 44 p.
4. 2015 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2015. – 46 p.
5. 2016 State of the industry report [submitted by American Society for Training & Development]. – 2016. – 45 p.
6. 2016 Training industry report / [submitted by Training magazine // Training. – 2016. – November/December. – P. 28 – 41.
7. Jonassen D. H. Thinking technology / D. H. Jonassen // Educational Technology. – 1991. – Vol. 31, No 6. – P. 35–37.
8. Lytovchenko I. Corporate university as a form of employee training and development in American companies / I. Lytovchenko // Advanced Education. – 2016. –No 5. – P. 35–41. DOI: 10.20535/2410-8286.62280
9. Mager R. F. An introduction to performance technology / Robert F. Mager. – Washington, DC: National Society for Performance and Instruction, 1986. – xi, 273 p.
10. Ogienko O. Facilitation in the context of pedagogical activities / O. Ogienko // Advanced Education. – 2016. –No 5. – P. 85 – 89. DOI: 10.20535/2410-8286.70621
11. Pepitone J. S. Future training: a roadmap for restructuring the training function/ James S Pepitone. – Dallas, TX: AddVantage Learning Press, 1995. – 251 p.
12. Robinson G. S. Executive development that makes a business difference / G. S. Robinson, C. W. Wick // Human Resources Planning. – 1992. – Vol. 15, No 1. – P. 63 – 76.
13. Sorohan E. G. We do; therefore, we learn / E. G. Sorohan // Training and Development. – 1993. – Vol. 47, No 10. – P. 47–55.
14. Yeung A. K. Developing leadership capabilities of global corporations: A comparative study in eight nations / A. K. Yeung, D. A. Ready // Human Resource Management. – 1995. – Vol. 34, No 4. – P. 529 – 547.

Отримано редакцією 29.05.2017 р.