

Секция «Инновационные процессы в образовании и обновление образовательных технологий»

Особенности организации корпоративного обучения в Китае

Научный руководитель – Панова Любовь Дмитриевна

Ню Синью

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет педагогического образования, Москва, Россия

E-mail: 545438310@qq.com

В современном мире корпоративное обучение является очень важной частью системы непрерывного образования. Поэтому, основываясь на теории непрерывного образования, зарубежные страны ведут исследования по вопросам корпоративного обучения еще с начала 20 века. Поэтому в этих странах накоплен большой опыт разработки и реализация учебных проектов и программ корпоративного обучения, которые широко используются в корпоративном бизнесе [1].

С 1990-х годов в Китае была начата исследовательская деятельность в области корпоративного образования, в основном, для ознакомления с результатами зарубежных исследований и поиском репрезентативных теорий и методов. Она сочеталась с анализом опыта применения реальных методов обучения на отечественных предприятиях. В Китае систематическое и эффективное обучение для своих сотрудников проводят только государственные предприятия и крупные частные предприятия.

В настоящее время по мере того, как тенденция экономической глобализации продолжает углубляться, традиционные китайские предприятия сталкиваются с множеством проблем. Например, по сравнению с предприятиями, финансируемыми из-за рубежа, китайские компании постепенно утратили свои традиционные «преимущества», такие как высокая заработная плата и низкая рабочая нагрузка. Поэтому они должны получить конкурентное преимущество за счет непрерывных инноваций. В этих условиях высококвалифицированные сотрудники становятся важнейшим стратегическим ресурсом для компаний, стремящихся поддерживать свои конкурентные преимущества [4].

Предприятиям необходимо эффективное обучение, но в управлении обучением сотрудников в современных китайских компаниях все еще есть много недостатков, поэтому в данной работе основное внимание будет уделено особенностям корпоративного обучения сотрудников предприятий в Китае, а также выдвинуты практические предложения по его совершенствованию.

Исследовательская база данной работы основана на том, что, с одной стороны, в последние годы индустрия корпоративного обучения Китая демонстрирует тенденцию быстрого роста. Быстрое развитие экономики Китая способствовало корпоративному развитию. Предпринимаются попытки трансформации методов обучения и исследования инновационных моделей, а также предлагаются новые идеи для современного корпоративного обучения [3]. С другой стороны, по мере того, как промышленная структура Китая постепенно развивается и трансформируется в третичную отрасль (например, сферу услуг, отрасль высоких технологий), предприятия будут иметь все больший спрос на управленческое обучение, что, несомненно, будет стимулировать развитие китайских системы корпоративного обучения.

Чтобы изучить состояние системы обучения сотрудников в современных китайских компаниях, автором с 26 по 30 ноября 2021 года был проведен анкетный опрос работников предприятий в количестве 484 человек. В основном анализировалась ситуация с

обучением сотрудников предприятий различного размера и уровня во вторичных и третичных отраслях промышленности. Анкета включала вопросы, характеризующие сроки и периодичность корпоративного обучения, его содержание, формы, методы обучения, его эффективность и др. Анализ показал, что все участники опроса считают необходимым организованное обучение специалистов на предприятии.

В качестве объекта для углубленного изучения корпоративного обучения в Китае мы выбрали крупное китайское предприятие: China Merchants Bank. Перед началом опытно-экспериментальной работы и после ее завершения было проведено анкетирование сотрудников банка, в котором приняли участие 103 человека. На основе изучения теории корпоративного обучения, результатов опытно-экспериментальной работы и в сочетании с собственным опытом работы автора сделаны следующие выводы.

Прослеживается тенденция к постепенной систематизации и повышению эффективности корпоративного образования в Китае. Человеческий капитал - это первое конкурентное преимущество предприятия. Как привлекать таланты, удерживать, развивать таланты и лучше их использовать - это главный приоритет современных китайских предприятий для того, чтобы найти свое место, чтобы выжить в жесткой конкуренции. Обучение сотрудников на предприятиях может помочь повысить удовлетворенность сотрудников, сформировать хорошую корпоративную культуру, улучшить корпоративные показатели и позволить компании адаптироваться к изменениям в рыночной среде.

Учитывая полученные результаты, мы пришли к выводу, что именно системный и комплексный подход к организации корпоративного обучения обеспечивает его высокую результативность, внедрение инноваций, сплоченность и корпоративную лояльность сотрудников, усиление конкурентоспособности предприятия на рынке. Система корпоративного обучения в современных китайских компаниях будет организована эффективно, если:

- в компании сформирована правильная концепция обучения;
- в компании имеется стратегия обучения сотрудников на основе анализа их опроса и потребностей предприятия;
- методы и формы корпоративного обучения разнообразны, а обучение сотрудников современных предприятий соответствует потребностям развития корпоративных талантов.

В результате проведенного исследования сделаны следующие предложения по совершенствованию системы корпоративного обучения.

1. Компаниям следует рассматривать корпоративное обучение как важнейший компонент стратегии корпоративного развития и осознавать, что знания занимают доминирующее положение в современной рыночной экономике, а объем личных знаний сотрудников напрямую влияет на будущую динамику развития компании. Также необходимо изучать новаторские концепции корпоративного образования и способствовать их внедрению в практику непрерывного обучения сотрудников, сочетая корпоративные бизнес-стратегии с потребностями их личностного развития.

2. Компаниям следует рассматривать обучение сотрудников как долгосрочную инвестицию в развитие компании, совершенствовать технологии обучения и механизмы стимулирования обучения управленческого персонала и сотрудников.

3. Компаниям следует тщательно анализировать потребности в обучении и применять активные формы и методы обучения [2], обучать корпоративных внутренних тренеров. Для крупномасштабных и выдающихся компаний могут быть созданы корпоративные университеты для наиболее полной системы подготовки кадров. В настоящее время корпоративные университеты являются наиболее эффективным средством достижения обучающихся организаций.

4. Руководители высшего звена должны уделять пристальное внимание важности обу-

