

## **КОРПОРАТИВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ СТРУКТУРЫ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Рассматриваются основные проблемы развития человеческого потенциала и роль в этом процессе крупнейших транснациональных корпораций.

*корпоративная избирательность знания, корпоративные образовательные структуры, общий и специфический уровни формирования человеческого капитала, слияние бизнеса и образования, хедхантер, человеческий капитал, экономика, основанная на знаниях.*

В начале 60-х годов XX столетия вследствие существенного ускорения темпов научно-технической и технологической революции, обострения конкурентной борьбы и прогрессирувавших изменений в системе мирохозяйственных связей крупнейшие корпорации вплотную столкнулись с проблемой, связанной с необходимостью качественного улучшения уровня своего интеллектуального потенциала в целях дальнейшего обеспечения устойчивого и динамичного развития, повышения эффективности деятельности. Именно это обстоятельство во многом и предопределило активное внедрение в практику деятельности транснациональных корпораций (ТНК) различных форм внутрикорпоративной подготовки и повышения квалификации кадров, а затем и создание собственных внутрифирменных (или формируемых на основе сотрудничества с классическими университетами) учебных заведений, которые получили название корпоративных университетов (в европейских странах они порой называются корпоративными академиями), бизнес-школ и т.д. В результате ТНК превратились из потребителя знаний в активно участвующих в производстве знаниевого ресурса структуры. Главный ресурс современной экономики, основанной на знаниях (Knowledge – based economy), – человек. Поэтому важным в деятельности корпораций становится осознание того, «что потенциал работников все более явно становится критическим фактором развития и во многих случаях оказывается, что не хватает не просто человеческих ресурсов, не хватает человеческого капитала...»<sup>1</sup>. В этой связи, как считает ряд специалистов, неизбежна и смена парадигмы развития мирового хозяйства, главной отличительной чертой которой становится ориентация на образование, владение знаниями и доступ к информационным технологиям и ресурсам. Более четверти века назад Т. Шульц писал: «Составной частью модернизации экономики и с высоким, и с низким уровнями дохода является снижение экономического значения сельскохозяйственных земель

---

<sup>1</sup> Коротков Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 4. С. 20.

и повышение важности человеческого капитала – умений и знаний»<sup>2</sup>. По мнению одного из ведущих теоретиков современного менеджмента П. Друкера, «работник интеллектуального труда является важнейшим ресурсом и активом любой корпорации. Результаты такого труда... – наиболее ценный капитал XXI века»<sup>3</sup>. В свою очередь А.Л. Туроу видит в этом феномен нашего времени, замечая, что знание становится источником богатства, чего никогда не случилось прежде<sup>4</sup>.

Если в условиях индустриальной экономики при наличии свободного рынка труда работник был заинтересован в компании больше, нежели компания в нем, то в постиндустриальном обществе постепенно формируется сфера, в которой крупный профессионал заинтересован в корпорации меньше, чем корпорация в нем. Сегодня, когда уже сформировался свободный рынок корпораций, когда есть специалисты, которые на этом рынке сами выбирают себе наиболее подходящую из них, поставщик капитала знания (топ-менеджер, консультант, аудитор или управляющий) сам выбирает себе компанию. Эти изменения имеют кардинальный характер и к тому же меняют понятия частной собственности. «Интеллектуальная собственность превращается в главную разновидность собственности, поскольку продуктивное использование в производстве знаний, инновационных и творческих способностей становится решающим фактором экономического роста»<sup>5</sup>.

По справедливому замечанию Т. Шульца, образовательный потенциал личности «становится неотъемлемой частью индивидуума и поэтому не может быть куплен или продан и не может рассматриваться в качестве собственности в присутствующих социальных институтах»<sup>6</sup>.

В силу этого становится обычной «охота» за талантливыми, успешными менеджерами, изобретателями, дизайнерами. Существует утверждение, что компании вошли в новую эру – «войны за таланты». З. Хандлер и М. Хили заметили по этому поводу: «...способность находить сотрудников, обладающих необходимыми знаниями и навыками, за границами своей сферы, становится одним из главных факторов успешности компании»<sup>7</sup>.

Такой вид деятельности, как эксклюзивные поиски и подбор топ-менеджеров, появился еще в 50-е годы прошлого столетия и получил название вначале executive search, а затем сленговое – хедхантер – охотник за головами. Вознаграждение за удачное переманивание на работу в фирму топ-менеджера может составлять до 30 процентов годового дохода хедхантера<sup>8</sup>.

В отличие от различных бизнес-программ, бизнес-тренингов, имеющих своей целью в сжатые сроки внедрить в компанию ту или иную конкретную

---

<sup>2</sup> Schultz T. Investing in People. Berkeley, 1981. P. 5.

<sup>3</sup> Druker P. Management Challenges for 21-st Century. N.Y., 1999. P. 135.

<sup>4</sup> Thurow J. Creating Wealth. The New Rules for Individuals. Companies and Countries in Knowledge – Based Economy. N.Y., 1999.

<sup>5</sup> Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. 2001. № 12. С. 48.

<sup>6</sup> Schultz T. Investment in Human Capital the Role of Education and Research. N.Y. ; J., 1971. P. 78.

<sup>7</sup> Кадровый менеджмент. 2007. № 9/40. С. 30.

<sup>8</sup> Обучение и карьера. 2005. № 22/65, 13–19 июня.

бизнес-технологии, высшие формы корпоративного образования обеспечивают реальное и широкомасштабное погружение в проблематику корпорации. Ценность знаний велика, но их актуальность еще важнее. Поэтому освоение новых бизнес-технологий проходит не обособленно, а с учетом всей специфики работы фирмы, с участием многих специалистов.

Поставщики знаний уже сейчас стали абсолютно незаменимыми. Главным объектом товарообмена становится сам человек, его способность мыслить, создавать новое: «...человек определенной индивидуальности, интеллекта, психологии... – это нечто большее, чем рабочая сила, это – капитал»<sup>9</sup>.

Как следствие, расцвет ожидает рынок образования и рынок знания. При этом речь идет «...о развитии не только рабочей или потребительской силы людей, а о массовом становлении качественно иного центра непрерывного принятия самостоятельных и ответственных «альтернативных», интеллектуальных решений. Расчеты показывают, что для подготовки такого «нестандартного» работника необходим рост инвестиций в человека до 800 и более тысяч долларов. Практика капитализации его будущих доходов и нормы его страхования подтвердили эти расчеты»<sup>10</sup>.

В силу этого в последней четверти прошлого столетия выпускники традиционных высших учебных заведений превращаются во вполне обычных работников, а первенство в получении престижных должностей и высоких доходов переходит к обладателям докторских и иных ученых степеней, а также к тем, кто обладает уникальными знаниями в области производственных процессов и технологий. Теперь «...один только университетский диплом (с соответствующей начальной ученой степенью) перестает быть конкурентным преимуществом»<sup>11</sup>.

Большинство зарубежных ученых (Г. Беккер, Л. Трору и др.), а также ряд отечественных (В. Марцинкевич, И. Ильинский, И. Соболева и др.), несмотря на очевидную противоречивость подходов к пониманию структуры человеческого капитала, сходятся во мнении по поводу ведущей роли в ней образовательного фактора<sup>12</sup>. В частности, до 60 процентов различий в уровнях доходов человека они относят к уровню его образованности, а примерно 40 процентов – к другим составляющим: капиталу здоровья, капиталу профессиональной подготовки, общей культуре и др. Кроме того, как считают некоторые специалисты, повышение уровня образования опосредованно ведет к увеличению капитала здоровья человека и его социального благополучия, что дает, по их мнению, возможность добавления еще 15–20 процен-

---

<sup>9</sup> Коротков Э. Управление человеческим капиталом. С. 19

<sup>10</sup> Васильчук Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке // *Общественные науки и современность*. 2001. № 1. С. 17.

<sup>11</sup> Пузанов В.И. Проектная культура Америки: образование // *США и Канада: экономика, политика, культура*. 1993. № 6. С. 18–19.

<sup>12</sup> Becker G.S. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis*. N.Y., 1964 ; Thurow L. *Investment in Human Capital*. Belmont, 1970 ; Марцинкевич В.И., Соболева И.В. *Экономика человека*. М., 1995 ; Ильинский И.В. *Инвестиции в будущее образование в инвестиционном воспроизводстве*. СПб., 1996.

тов к выделяемым ранее 60 процентам и определить совокупный вклад образования в рост доходов индивидуума в пределах 70–80 процентов<sup>13</sup>.

*В этой связи, вероятно, можно говорить о том, что корпоративное образование активным образом способно участвовать в формировании человеческого капитала на микро-, мезо- и макроуровнях. На микроуровне специалист, постоянно совершенствующийся в корпоративной образовательной среде, развивает в себе интеллектуальную и интуитивную способности «...находить новые и более прибыльные сферы применения находящегося в его распоряжении физического и денежного капитала, а также своего труда»<sup>14</sup>.*

На мезо- или на корпоративном уровне можно говорить о том, что образовательные бизнес-структуры способствуют существенному росту интеллектуального капитала организации, численно равной оценке интеллектуальной собственности организации и знаний, которыми располагают ее сотрудники. В сущности, речь должна идти о вкладе корпоративной образовательной структуры в рост нематериальных активов компании.

И, наконец, на макроуровне такие структуры, участвуя в формировании человеческого капитала, способствуют утверждению представления о нем, которое «основывается на предпосылке о том, что в современных условиях капиталом является не только земля, заводы, инструменты и станки, сколько знания и квалификация людей, причем значение указанных факторов постоянно растет»<sup>15</sup>. Таким образом, корпоративные образовательные подразделения реально участвуют в совершенствовании деятельностного потенциала общества, который, по мнению Т. Заславской, «выражается в уровне деловых качеств социальных факторов, их энергии, предприимчивости, инициативы... Внешними индикаторами этого потенциала служат масштабы предпринимательской и другой социально-инновационной активности населения, развитость «третьего сектора», венчурных производств, гражданских структур»<sup>16</sup>.

*Нельзя, однако, не отметить, что, корпоративные образовательные учреждения развивают избирательную жажду знания. Обучение в них направлено не на познание «вообще», не на мотивы о прекрасном и возвышенном, а, прежде всего, на стремление получить специфические знания в сфере своей деятельности, «знания как основы принятия решений». Потребление знаний обучающимися в корпоративных университетах практически полностью подчинено делу развития и функционирования научно-технической рабочей силы. Подобная фрагментация знаний и интересов, естественно, вытесняет системное видение мира, создает условия для когнитивного вакуума личности.*

---

<sup>13</sup> Гриноуей Д., Хаунес М. Оценка выгод для общества от системы высшего образования // Экономика образования. 2002. № 3. С. 46.

<sup>14</sup> Костюн В.Н. Специфика экономики, основанной на знаниях // Общественные науки и современность. 2004. № 4. С. 138.

<sup>15</sup> Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и создание благосостояния // Новая постиндустриальная волна на Западе. М., 1999. С. 129.

<sup>16</sup> Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 15.

Как справедливо заметил профессор Н.С. Кирабаев, «современные корпоративные университеты являются адептами государственных интересов, транснациональных монополий и законодателями такой концепции универсального знания, которая вполне оправдывает необходимость и достаточность именно технократического образования, при этом подменяя роль и значение гуманитарного знания дискурсами социальных наук, которые выступают идеальным инструментом навязывания определенного типа модернизации и определенной модели знания»<sup>17</sup>. В продолжение этих утверждений Е. Ивахневич пишет, что корпоративные университеты в своей деятельности отошли от служения целям национального государства, как это было принято в кантовско-гумбольдтовской модели классического университета, и сосредоточились на утверждении глобального господства «в сфере смысла-знаний». При этом задача корпорации предельно проста: «...подчинить генерирование, формовку и эстафету знания целям вновь создаваемого геополитического порядка»<sup>18</sup>.

Ведущие, главным образом высокотехнологичные, корпорации участвуют в формировании человеческого капитала как на общем, так и особенно на специфическом уровне. Конечно, наиболее значимым и дающим отдачу в кратчайшие сроки является участие в развитии специфического человеческого капитала, хотя и на этом уровне для корпораций существует очевидный риск. Так, например, работник, прошедший за счет фирмы дополнительное обучение и получивший более высокую квалификацию, может найти работу в другом месте. Однако корпорации, учитывая растущую конкуренцию, идут на постоянное увеличение расходов на обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала. Особенно велики затраты на эти цели в наиболее современных отраслях производства. Такая видимая асимметрия хозяйственного риска имеет свою аргументацию. В ее основе, как правило, глубоко специфичные знания, полученные в период обучения на производстве. Особенно очевидно это для передовых современных производств, где профессиональная учеба нередко «сливается с практически перманентной реновацией технологического процесса»<sup>19</sup>. В этих условиях основная часть средств, направляемых на совершенствование человеческого капитала, уходит на «подгонку» работника к его рабочему месту («Job matching»), поэтому, переходя на новое место работы, он утрачивает значительную часть накопленного профессионального потенциала. Таким образом, наращивая непрерывно человеческий капитал, корпорация одновременно страхует себя от высокой текучести и потери квалифицированности кадров.

---

<sup>17</sup> Кирабаев Н.С. Диалог цивилизаций: образование в поисках общей стратегии развития на пути к инновационному обществу XXI в. // Диалог культур и партнерство цивилизаций: VIII Международные Лихачевский научные чтения, 22–23 мая 2008 года. СПб., 2008. С. 445.

<sup>18</sup> Ивахневич Е. Российский университет перед лицом принудительных эпистем неоглобализма // Высшее образование в России. 2008. № 2. С. 125.

<sup>19</sup> Семенов А. Посттейлоризм и теория человеческого капитала // Международная экономика и международные отношения. 1995. С. 30.

Современная цивилизация – это не только продукт достижений технологии, это прежде всего продукт определенного мировоззрения, в центре которого рационализм. Складывающаяся новая система корпоративного образования является в полной мере детищем подобного подхода. Но сегодня становится все более очевидным, что господствующая в мире и обеспечивающая достаточно высокий уровень жизни небольшой группе стран форма рациональности – не универсальна, поскольку не отвечает всем культурным и ценностным ориентациям не только на уровне гармоничного развития цивилизации, но и просто ее выживания. Вероятно, подобное и имел в виду Н. Бердяев, отмечая: «Экономизм нашей исторической эпохи и есть нарушение истинного иерархизма человеческого общества, утеря духовного центра»<sup>20</sup>.

Конечно, содержание обучения в корпоративных университетах, бизнес-школах, академиях также нуждается в постоянном совершенствовании в соответствии с изменениями бизнес-среды и ее запросами в отношении рабочей силы. Так, в отличие от модели корпоративного университета, разработанной тридцать лет назад, где решающим фактором было создание такого арсенала программ и средств обучения, который был бы способен удовлетворить любой самый немыслимый запрос по подготовке от организации, нынешние менеджеры по персоналу предъявляют к этим университетам требования не просто по обучению и развитию, а, прежде всего, по привитию навыков «управления талантами».

Сегодня многие ведущие компании как никогда нуждаются в талантливых специалистах, поскольку большое число сотрудников уходит на пенсию, а в ходе смены поколений вместе с ними уходят и наиболее важные для организации навыки и умения. В результате возникает острая потребность в изменении форм и содержания обучения.

Российский бизнес, хотя и представляет собой некую обособленно взращенную культуру, все же подвержен тем же тенденциям, что и его западные партнеры. Достоянием российских компаний корпоративные университеты как элемент новой деловой культуры стали только в «постперестроечный» период, с приходом на рынок бывших социалистических стран компаний «Кока-Кола», «Макдональдс», «Моторола» и др. Более тесное знакомство отечественных предпринимателей с деятельностью западных ТНК привело к пониманию того, что в деле совершенствования кадрового потенциала корпораций происходят кардинальные изменения. Стало очевидным, что эффективность производства уже не может обеспечиваться краткосрочной формой переподготовки специалиста по той или иной программе. Необходимо было создавать целостную образовательную систему, позволяющую каждому работнику быстро реагировать и адаптироваться к изменениям бизнес-среды. Остро встал вопрос преодоления ситуации, при которой в России «менеджеров, способных выстраивать процесс

---

<sup>20</sup> Бердяев Н.А. Новое средневековье: размышления о судьбе России и Европы. М. : Феникс : ХДС-Пресс, 1990. С. 18.

инноваций, понимая его основу и востребованность рынком, сегодня практически нет»<sup>21</sup>.

Другим важным побудительным мотивом возникновения корпоративных университетов при крупнейших российских компаниях стало осознание того, что сегодня это фактически один из немногих инструментов, реально способствующих привлечению иностранного капитала. Дело в том, что, когда западные финансовые группы принимают решения об инвестировании, они ориентируются не только на прибыльность бизнеса, но и на то, насколько безопасно в него вкладывать деньги.

С появлением корпоративных университетов возможно существенное изменение на рынке образовательных услуг позиций давно сложившейся системы институтов повышения квалификации. Корпоративные университеты получают в условиях стремительной сменяемости знаний и растущей диверсификации производства серьезные преимущества. Самое главное из них состоит в том, что корпоративные университеты в отличие от унифицированных учебных программ институтов повышения квалификации разрабатывают программы специально для конкретной организации. Эти программы ориентированы преимущественно не на теоретические, далекие от практики производства знания, а на конкретные технологии, умения, навыки, необходимые специалисту на каждом конкретном рабочем месте. Такие программы – ноу-хау данной области, как и традиционное высшее образование, институты повышения квалификации не являются исключительно альтернативой корпоративным университетам, но, возможно, при соответствующей модернизации могут стать и какой-то взаимодополняющей структурой. *Однако следует признать, что с появлением корпоративных образовательных структур сложившаяся прежде система переподготовки и повышения квалификации кадров неизбежно будет претерпевать кардинальные изменения и приводиться в соответствие с быстро меняющимися запросами производства.*

«Успешность возникновения и развития системы корпоративного образования в России, – считает О. Ипатов – залог ее кадровой безопасности»<sup>22</sup>.

В российской действительности все основные формы бизнес-образования страдают от ряда общих недостатков. В их числе: несовпадение полученных теоретических знаний и навыков с «прозой деловой жизни», использование зарубежных учебных программ, вышедших из применения на Западе, дефицит соответствующих преподавательских кадров и др. Среди основных проблем подготовки высококвалифицированного отечественного менеджмента А. Московская видит «...отсутствие прямой связи между дипломом бизнес-школы и эф-

---

<sup>21</sup> Бучнев О. Подготовка инновационной ориентированности менеджеров // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 4. С. 79.

<sup>22</sup> Ипатов О.С. Развитие системы корпоративного образования и кадровая безопасность России // Инновации. 2010. № 2. С. 11.

фективным управлением, что можно отнести к ошибкам в выборе концепции менеджмент-образования»<sup>23</sup>.

*Но как бы там ни было, в силу более высокого финансирования, нежели в традиционных учебных заведениях, а соответственно больших возможностей поставить себе на службу самые последние достижения науки и техники, можно предположить, что формы образования, развиваемые транснациональными корпорациями, станут одними из самых эффективных с точки зрения достижения практических целей.* Например, руководство корпорации «IBM» отмечает, что ее интерес к развитию этого направления образования непосредственно связан с тем, что ежегодно компании приходится принимать на работу свыше 25 тысяч новых сотрудников, которых необходимо адаптировать к условиям труда. Дело еще и в том, что в наши дни карьера каждого отдельного человека уже не столь однонаправленна, как прежде. Все большее количество людей, чтобы завершить ранее полученное образование или сменить характер своей деятельности, возобновляют учебу в возрасте 30–40 лет. Таким образом, корпоративный университет служит связующим элементом между личностью и корпорацией, выступающих партнерами с оговоренными правами. Он реализует двунаправленный вектор трансформации, выполняя ряд функций по отношению к каждому из полюсов этого взаимодействия.

Позитивный опыт участия бизнес-образовательных структур в совершенствовании качества трудовых ресурсов и управления человеческим капиталом накоплен и некоторыми отечественными компаниями. В частности, по мнению генерального директора крупнейшей в мире Нью-Йоркской фондовой биржи Д. Тейна, «...хорошим свидетельством этому является, например, тот факт, что одна из российских компаний, котирующихся на бирже, – «Вымпел-ком» – увеличила за последние годы свою капитализацию в 40 раз...»<sup>24</sup>.

Корпоративный университет, академия, бизнес-школа, пусть даже и существующие как подразделение традиционного университета, не являются академическим учебным заведением, а представляют собой структуру, осуществляющую институционализированный процесс непрерывной подготовки. От традиционного университета его отличает также отсутствие полноценных научных подразделений, высокая ротация преподавательского состава, основу которого, как правило, составляют ведущие специалисты корпорации и университетские профессора, давно и успешно сотрудничающие с современным производством.

Вероятно, не будет ошибочным признание того факта, что в настоящее время высшие формы корпоративного образования являются наиболее продуктивным способом слияния бизнеса и образования. Те же корпоративные университеты и академии – это не просто форма профессионального обучения, основанная на полной погруженности в практику, но и имеющая собственное назначение – удовлетворять потребности не только (и, может быть, не столько) теку-

---

<sup>23</sup> Московская А.А. Профессионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы // СОЦИС. 2011. № 7. С. 29.

<sup>24</sup> Корпоративное управление. «Круглый стол в Нью-Йорке» // Международная жизнь. 2007. № 7–8. С. 237.



шей практики, но и возможные запросы на перспективу. Непрерывное взаимодействие междисциплинарных сфер бизнеса и образования становится основой формирования структурированного креативного общества.

В силу всеобъемлющего характера деятельности транснациональных корпораций, их глобального распространения, вполне резонно предположить, что в настоящее время одной из самых распространенных форм бизнес-образования становятся корпоративные университеты, академии, бизнес-школы и т.п. Тем самым может быть подвергнута существенным изменениям географическая картина мирового вузовского и поствузовского профессионального образования.

Нельзя, однако, не отметить тот факт, что сегодня существует ряд причин, в силу которых крупные корпорации ограничивают вложения в образование. Одна из них состоит в том, что издержки обучения отражаются на финансовых показателях компании немедленно, в то время как выгоды от профессиональной подготовки и повышения квалификации проявляются, как правило, лишь через несколько лет. При этом, как, в частности, свидетельствует опыт США, по срокам окупаемости инвестиции в обучение персонала приближаются к инвестициям в основной капитал. Тем не менее, эти вложения не получают соответствующего отражения в финансовых документах и не дают права на установленные законодательством немалые налоговые льготы.

Во многих развитых странах затраты корпораций на образование сегодня регулируются национальным законодательством. Например, во Франции установлен обязательный минимум расходов на обучение работников в размере 1,5 процента от фонда заработной платы. В Германии условия участия фирм в обучении и повышении квалификации кадров, их обязательства в данной сфере специально оговариваются при заключении отраслевых коллективных договоров.

Следует также отметить, что инвестиции ТНК в образование, хотя в целом и увеличиваются, все же не отличаются стабильностью. Более того, нередко они подвержены довольно сильным конкурирующим влияниям. И с этой точки зрения подобные вложения капиталов пока еще явно недостаточны в качестве основы для формирования полноценных методических и научных школ, являющихся совершенно необходимым условием для эффективного развития образования, науки и производства.

Приход крупнейших корпораций в среду образования не ограничивается одним лишь участием в создании и финансировании корпоративных образовательных структур. Под их воздействием в целом ряде случаев школы и вузы, ориентируясь в основном, как и прежде, на госбюджетное финансирование, тем не менее постепенно движутся в сторону менеджмента частных фирм и компаний, которые во все большей мере определяют объемы и структуру подготавливаемых кадров. Например, в Голландии подобный тип менеджмента охватывает более  $\frac{3}{4}$  всех школ. Вполне очевидно, что такая форма управления позволяет и традиционным образовательным учреждениям более точно улавливать всю гамму запросов современного рынка труда.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бердяев, Н.А. Новое средневековье: размышления о судьбе России и Европы [Текст]. – М. : Феникс : ХДС-Пресс, 1990.
2. Бучнев, О. Подготовка инновационной ориентированности менеджеров [Текст] // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4.
3. Васильчук, Ю.А. Социальное развитие человека в XX веке [Текст] // Общественные науки и современность. – 2001. – № 1.
4. Гриноуей, Д. Оценка выгод для общества от системы высшего образования [Текст] / Д. Гриноуей, М. Хаунес // Экономика образования. – 2002. – № 3.
5. Заславская, Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе [Текст] // Общественные науки и современность. – 2005. – № 3.
6. Ивахневич, Е. Российский университет перед лицом принудительных эпистем неоглобализма [Текст] // Высшее образование в России. – 2008. – № 2.
7. Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее образование в инвестиционном воспроизводстве [Текст]. – СПб., 1996.
8. Ипатов, О.С. Развитие системы корпоративного образования и кадровая безопасность России [Текст] // Инновации. – 2010. – № 2.
9. Кирабаев, Н.С. Диалог цивилизаций: образование в поисках общей стратегии развития на пути к инновационному обществу XXI в. [Текст] // Диалог культур и партнерство цивилизаций : VIII Международные Лихачевский научные чтения, 22–23 мая 2008 года. – СПб., 2008.
10. Коротков, Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал [Текст] // Проблемы теории и практики управления. – 2010. – № 4.
11. Корпоративное управление. «Круглый стол в Нью-Йорке» [Текст] // Международная жизнь. – 2007. – № 7–8.
12. Костюн, В.Н. Специфика экономики, основанной на знаниях [Текст] // Общественные науки и современность. – 2004. – № 4.
13. Марцинкевич, В.И. Экономика человека [Текст] / В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева. – М., 1995.
14. Московская, А.А. Профессионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы [Текст] // СОЦИС. – 2011. – № 7.
15. Обучение и карьера [Текст]. – 2005. – № 22/65, 13–19 июня.
16. Пузанов, В.И. Проектная культура Америки: образование [Текст] // США и Канада: экономика, политика, культура. – 1993. – № 6.
17. Семенов, А. Посттейлоризм и теория человеческого капитала [Текст] // Международная экономика и международные отношения. – 1995.
18. Фукуяма, Ф. Доверие. Социальные добродетели и создание благосостояния [Текст] // Новая постиндустриальная волна на Западе. – М., 1999.
19. Щетинин, В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки [Текст] // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12.
20. Becker, G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis [Text]. – N.Y., 1964.
21. Druker, P. Management Challenges for 21-st Century [Text]. – N.Y., 1999.
22. Schultz, T. Investment in Human Capital the Role of Education and Research [Text]. – N.Y. ; J., 1971.
23. Schultz, T. Investing in People [Text]. – Berkeley, 1981.

24. Thurow, J. Creating Wealth. The New Rules for Individuals. Companies and Countries in Knowledge – Based Economy [Text]. – N.Y., 1999.
25. Thurow, L. Investment in Human Capital [Text]. – Belmont, 1970.

**A.P. Liferov**

### **CORPORATE UNIVERSITIES AND NOVICE SPECIALISTS’ PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

The paper treats major issues in human potential development and the role corporate universities play in the professional development of novice specialists.

*corporate universities, human resources development, education and business cooperation, headhunter, knowledge-based economy.*