

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ**

ЛИТОВЧЕНКО Ірина Миколаївна

УДК: 37:347.191.11(73)

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ
У СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора педагогічних наук



Київ – 2018

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України, м. Київ.

Науковий консультант – доктор педагогічних наук, професор
Огієнко Олена Іванівна,
Сумський державний педагогічний університет
імені А. С. Макаренка, професор кафедри педагогіки,
м. Суми.

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор
Бідюк Наталя Михайлівна,
Хмельницький національний університет,
завідувач кафедри практики іноземної мови
та методики викладання, м. Хмельницький;

доктор педагогічних наук, професор
Мукан Наталія Василівна,
Національний університет «Львівська політехніка»,
завідувач кафедри іноземних мов, м. Львів;

доктор педагогічних наук, доцент
Бабушко Світлана Ростиславівна,
Національний університет фізичного виховання
і спорту України, завідувач кафедри туризму,
м. Київ.

Захист відбудеться 03 травня 2018 р. об 11 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.451.01 в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлінського, 9, 5-й поверх, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитися на сайті www.ipood.com.ua та в бібліотеці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України за адресою: 04060, м. Київ, вул. М. Берлінського, 9.

Автореферат розіслано 31 березня 2018 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Г. І. Сотська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Процеси глобалізації, інформатизації, інтеграції та інтернаціоналізації економіки, бізнесу та освіти, розбудова суспільства знань зумовлюють перехід до нової економіки – економіки, що базується на знаннях, стають найважливішими викликами для України й спонукають до пошуку нових підходів до розвитку людських ресурсів як необхідної умови конкурентоздатності організацій і сталого економічного зростання суспільства в цілому. На VI Міжнародній конференції ЮНЕСКО освіти дорослих було визнано головним інструментом розв'язання проблеми вдосконалення людських ресурсів (CONFINTEA VI, UNESCO, 2009). У цьому контексті особливого значення набуває корпоративна освіта як важлива складова освіти дорослих. За результатами досліджень, зарубіжні компанії розвинених країн світу розглядають корпоративну освіту як стратегічний інструмент досягнення корпоративної мети компанії та витрачають на навчання персоналу 5 – 10 % фонду оплати праці, а кожний працівник має можливість навчатися від 26 до 41 години на рік. Саме тому країни з розвинутою економікою приділяють значну увагу й здійснюють державну підтримку розвитку корпоративної освіти як складової неперервної професійної освіти дорослих.

Зазначена проблема знайшла своє відображення в міжнародних документах, зокрема: «Кваліфікована робоча сила – основа інтенсивного, стійкого та збалансованого зростання. Група двадцяти: стратегія в галузі професійної підготовки кадрів» (МОП, 2011), «Неперервна освіта для дорослих» (OECD, 2012), «Освіта впродовж життя. Політика і стратегії» (UNESCO, 2014), Декларація Всесвітнього освітнього форуму в Інчхоні (Республіка Корея) (World Education Forum, 2015) тощо, а також у законодавчих документах України, зокрема, в Законах України «Про професійний розвиток працівників» (2012), «Про зайнятість населення» (2012), «Про вищу освіту» (2014), «Про освіту» (2017), у «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів» (2009), «Національній стратегії розвитку освіти України на період до 2021 року» (2013), Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (2015), наказі Міністерства соціальної політики й Міністерства освіти і науки України «Про затвердження нормативно-правових актів щодо підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» (2013), Концепції освіти дорослих (2017) тощо.

Проте корпоративна освіта в Україні розвивається несистемно, що зумовлено повільним перебігом економічних реформ, недосконалістю нормативно-правової бази, браком фінансових можливостей компаній в умовах економічної кризи, недостатнім усвідомленням ролі й можливостей корпоративної освіти тощо. Це об'єктивно зумовлює доцільність осмислення й творчого використання прогресивних ідей зарубіжного, зокрема, американського досвіду розбудови системи корпоративної освіти. Сполучені Штати Америки – це країна, яка досягла лідерських позицій у світовій економіці, інтенсивного розвитку та світового визнання ефективності корпоративної освіти, має

найширшу мережу корпоративних університетів у світі, високий рівень конкурентоздатності й ефективності компаній, які здійснюють корпоративне навчання персоналу.

Як показало вивчення, українські науковці активно здійснюють порівняльно-педагогічні дослідження різних аспектів розвитку освіти за кордоном, зокрема, проблем глобалізації, інтеграції та модернізації систем освіти, формування освітньої політики, підготовки педагогічного й виробничого персоналу тощо (Н. Авшенюк, С. Бабушко, Н. Бідюк, О. Заболотна, О. Огієнко, Н. Пазюра, Л. Пуховська, О. Романовський, А. Сбруєва та ін.).

Важливе значення мають наукові розвідки вітчизняних і зарубіжних учених із проблем неперервної освіти (Р. Гросс (R. Gross), Р. Дейв (R. Dave), П. Джарвіс (P. Jarvis), Ф. Кенді (P. Candy), А. Кроплі (A. Copley), О. Матвієнко, Н. Ничкало, Л. Раян (L. Ryan), освіти дорослих (О. Аніщенко, С. Брукфілд (S. Brookfield), Р. Брокет (R. Brocket), С. Вершловський, Д. Еліас (J. Elias), Д. Кідд (J. Kidd), Л. Лук'янова та ін.), андрагогіки (С. Змейов, О. Кукуєв, М. Ноулз (M. Knowles), Д. Претт (D. Pratt), Л. Сігаєва, С. Хоул (C. Houle) та ін.), післядипломної освіти (М. Ван Уорт (M. Van Wart), Р. Крейг (R. Craig), В. Крижко, А. Кузьмінський, В. Олійник, Н. Протасова, Р. Сімз (R. Sims), Т. Сорочан).

У контексті наукового пошуку значний інтерес становлять праці науковців із проблем розвитку людського капіталу (Г. Беккер (G. Becker), А. Берон (A. Baron), О. Бородіна, Н. Голикова, Ф. Махлуп (F. Machlup), А. Сміт (A. Smith), Л. Тертична, Т. Шульц (T. Schultz), управління людськими ресурсами (М. Армстронг (M. Armstrong), П. Друкер (P. Drucker), С. Климов, Т. Лукіних, Т. Морщенок, С. Осіпова, А. Рачинський, С. Сардак), організаційного розвитку (С. Белл (C. Bell), С. Боумен (C. Bowman), Ю. Д'яченко, Д. Еш (D. Asch), Р. Заваскі (R. Zawacki), У. Френч (W. French), О. Хитра, Г. Шеппард (H. Sheppard)), управління знаннями (М. Бієрс (M. Beers), К. Вііг (K. Wiig), Т. Дейвенпорт (T. Davenport), Д. Де Лонг (D. De Long), І. Нонака (I. Nonaka), Л. Прусак (L. Prusak), Т. Стюарт (T. Stewart), Х. Такеучі (H. Takeuchi), Д. Гаррінгтон (J. Harrington), внутрішньофірмового навчання (К. Аргіріс (C. Argyris), С. Батишев, О. Голишенкова, О. Грішнова, В. Кузнецов, А. Купер (A. Cooper), Д. Мейстер (J. Meister), Р. Ноу (R. Noe), Н. Пазюра, Р. Пейтон (R. Paton), Ж. Семчук) та ін.), корпоративної культури (І. Аллер (Y. Allaire), Е. Дубиненкова, С. Кук (S. Cook), М. Поппер (M. Popper), С. Сакман (S. Sackmann), Е. Шейн (E. Schein), О. Харчишина та ін.).

Значимими для нашого дослідження є результати досліджень науковців США з проблем корпоративної освіти М. Аллена (M. Allen), Е. Бласса (E. Blass), Д. Марча (J. March), К. Прінса (C. Prince), Е. Саласа (E. Salas), Д. Стюарта (J. Stewart), П. Сенге (P. Senge), С. Танненбаума (S. Tannenbaum), Д. Трейхлера (D. Treichler), П. Хокінза (P. Hawkins), П. Шривастави (P. Shrivastava) та ін.

Однак результати проведеного аналізу наукових, документальних та інших джерел дають підстави стверджувати, що проблема розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки досі не була предметом системного вивчення й спеціального аналізу.

Актуальність і доцільність теми дисертаційного дослідження зумовлені необхідністю подолання суперечностей між:

- високими темпами розвитку технологій і виробництва в умовах переходу до економіки знань і нездатністю сучасної системи освіти швидко реагувати на зміни;
- нагальною потребою сучасних підприємств у здійсненні внутрішньокорпоративної підготовки персоналу і недостатньою обґрунтованістю її теоретико-методологічних і методичних засад;
- значним освітнім потенціалом корпоративної освіти як важливої умови організаційних змін, конкурентоспроможності організації та відсутністю її законодавчого і нормативно-правового забезпечення;
- зростанням вимог до корпоративної освіти і несистемним, фрагментарним характером корпоративного навчання та розвитку у вітчизняних компаніях;
- необхідністю здійснення випереджальної корпоративної підготовки персоналу та недостатньою увагою до розвитку педагогічних досліджень і урахування результатів наукового пошуку в цій сфері;
- об'єктивною потребою розвитку корпоративної освіти в контексті інтеграції України до світового та європейського економічного й освітнього простору і недостатньою увагою до вивчення й узагальнення прогресивного американського досвіду.

З огляду на потребу розв'язання окреслених суперечностей, а також актуальність проблеми корпоративної освіти в нових соціально-економічних умовах розвитку України, відсутність її цілісного вивчення, важливість об'єктивного осмислення американського досвіду розвитку корпоративної освіти, нами обрано тему дисертаційного дослідження **«Теорія і практика корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України в межах комплексного дослідження «Теорія і практика підготовки педагогічного та виробничого персоналу в зарубіжних країнах» (РК № 0105U000040). Тему дисертації затверджено вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (протокол № 12 від 20.11.2014 р.) й узгоджено у Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень із педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 1 від 27.01.2015 р.).

Об'єкт дослідження: корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки.

Предмет дослідження: методологічні, теоретичні і практичні засади корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки в умовах суспільних змін.

Мета дослідження: на основі цілісного наукового аналізу становлення та розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки визначити її теоретико-методологічні засади, особливості функціонування і виявити тенденції розвитку задля з'ясування можливостей творчого використання конструктивних ідей американського досвіду в розбудові корпоративної освіти в Україні.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети визначено основні **завдання дослідження**:

1. Виявити соціально-економічні детермінанти розвитку корпоративної освіти.
2. Схарактеризувати поняттєво-термінологічний апарат та обґрунтувати концепцію дослідження проблеми корпоративної освіти у США.
3. Здійснити ретроспективний аналіз і розробити періодизацію становлення та розвитку корпоративної освіти у США.
4. Виокремити мету, принципи, функції, моделі корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки.
5. Вивчити особливості функціонування корпоративного університету в американських компаніях.
6. Розкрити андрагогічні засади корпоративної освіти у США.
7. Виявити тенденції розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки.
8. Здійснити прогностичне обґрунтування розвитку корпоративної освіти в Україні з урахуванням конструктивних ідей американського досвіду.

Концепція дослідження. Міждисциплінарний характер дослідження системи корпоративної освіти у США зумовив необхідність його розгляду на основі трьох взаємопов'язаних концептів.

Методологічний концепт відображає взаємозумовленість наукових підходів до розгляду проблеми корпоративної освіти у США (системного, синергетичного, діяльнісного, компетентісно-контекстного, суб'єктно-середовищного, аксіологічного, акмеологічного, андрагогічного, праксіологічного) та методологічних принципів (об'єктивності, системності, комплексності, детермінізму, розвитку), які забезпечують теоретико-методологічне підґрунтя дослідження корпоративної освіти у США.

Теоретичний концепт містить провідні теорії, концепції, визначення основних понять дослідження, які розкривають сутність корпоративної освіти, тенденції та закономірності досліджуваного феномена.

Практичний концепт передбачає критично-конструктивний аналіз інноваційних ідей американського досвіду та підготовку рекомендацій для творчого використання їх у розбудові корпоративної освіти в Україні.

В основу дослідження покладено положення щодо корпоративної освіти як:

- соціально-економічного та освітнього феномену, який сприяє відтворенню людського капіталу, професійному й особистісному розвитку фахівця;
- складової неперервної професійної освіти дорослих, для якої характерні багатofункціональність, відкритість, адаптивність;
- складної, відкритої, динамічної системи, що здатна до самоорганізації відповідно до організаційних змін та потреб як організації, так і її працівників;
- процесу набуття персоналом професійно важливих знань, умінь та навичок у межах компанії, а також трансляції та збереження її корпоративної культури;

– інструменту підвищення ефективності та забезпечення організаційних змін і конкурентоспроможності організації.

Метою корпоративної освіти в американських корпораціях є забезпечення організаційного розвитку корпорації з метою реалізації її стратегічних завдань. Її важливими складовими є корпоративне навчання й корпоративний розвиток.

Динамічний розвиток корпоративної освіти у США зумовлений соціально-економічними трансформаціями, стрімким розвитком науки й техніки, переходом до суспільства знань та нової економіки – економіки, що базується на знаннях, сучасними й перспективними потребами корпорацій у фахівцях, формуванні й розвитку їхньої корпоративної компетентності, корпоративної культури. Це актуалізує випереджальний розвиток корпоративної освіти у США як нової педагогічної парадигми, що впливає на розвиток економіки знань.

Інтеграційні процеси, що відбуваються у світовому освітньому просторі, зумовлюють необхідність вивчення й узагальнення американського досвіду розбудови системи корпоративної освіти з метою екстраполяції його конструктивних ідей у вітчизняний освітній простір.

Методологічною основою дослідження слугують: філософські положення теорії пізнання про єдність загального і часткового, логічного й історичного, теорії і практики; діалектичні принципи науковості, об'єктивності, системності, історизму, цілісності; ідеї гуманістичного розуміння людини як найвищої цінності суспільства, як активного суб'єкта професійної діяльності; концептуальні положення педагогічної компаративістики; філософські, педагогічні, психологічні ідеї і положення про випереджальний розвиток сучасної освіти, неперервність професійної освіти дорослих, управління особистісним та професійним розвитком персоналу. У дослідженні ми орієнтувалися на інтеграцію таких підходів:

– системного, що уможливив розгляд корпоративної освіти у США як системи, яка складається з підсистем, що тісно пов'язані між собою та взаємозумовлені;

– синергетичного, який дав змогу здійснити дослідження корпоративної освіти як синергетично організованої системи, що перебуває в стані постійного розвитку й самовдосконалення;

– міждисциплінарного, що забезпечив використання наукових теорій і концепцій філософії, економіки, менеджменту, педагогіки, психології та інших гуманітарних наук з метою ґрунтового аналізу проблеми дослідження;

– діяльнісного, що зацентрував увагу на взаємодії суб'єктів корпоративного навчання, формуванні практичних навичок;

– компетентнісно-контекстного, що забезпечив розгляд процесу корпоративної освіти в результативно-цільовій, змістовій, операційно-діяльнісній, технологічній площинах;

– суб'єктно-середовищного, в основу якого покладено єдність суб'єктів освіти й корпоративного середовища;

– аксіологічного, що дав змогу визначити ціннісно-сміслові орієнтири функціонування корпорації;

- акмеологічного, за допомогою якого розкрито механізми формування у працівників компаній потреб у самопізнанні, саморозвитку, самореалізації;
- андрагогічного, що зумовив урахування особливостей дорослої людини як суб'єкта професійної діяльності й корпоративного навчання;
- практиологічного, який дав змогу осмислити феномен корпоративної освіти з погляду ефективності його використання в корпоративному середовищі, розкрити шляхи оптимізації діяльності тих, хто навчається.

Теоретичну основу дослідження становлять:

- наукові положення сучасної філософії та методології освіти (В. Андрущенко, Х. Бедер (H. Beder), П. Бергевін (P. Bergevin), Б. Гершунский, С. Гончаренко, Д. Еліас (J. Elias), Д. Еппс (J. Apps), І. Зязюн, С. Клепко, В. Кремень, В. Луговий, К. Лосон (K. Lawson) та ін.);
- концептуальні положення педагогічної компаративістики (Н. Авшенюк, С. Бабушко, Д. Берeday (G. Bereday), Н. Бідюк, О. Заболотна, О. Локшина, О. Матвієнко, Н. Муқан, О. Огієнко, Л. Пуховська, А. Сбруєва, Б. Холмс (B. Holmes) та ін.);
- теорії неперервної професійної освіти (С. Батишев, Р. Дейв, О. Дубасенюк, П. Джарвіс (P. Jarvis), А. Кузьмінський, Н. Ничкало, Г. Сотська, С. Сисоєва, Е. Фор (E. Faure), Л. Хомич) і освіти дорослих (О. Аніщенко, Р. Гросс (R. Gross), Л. Лук'янова, М. Ноулз (M. Knowles), Д. Кідд (J. Kidd), Е. Ліндеман (E. Lindeman), Ш. Мерріам (S. Merriam));
- психології професійної освіти (Д. Брунер (J. Bruner), В. Кулюткін, А. Маслоу (A. Maslow), Р. Ноу (R. Noe), В. Рибалка, К. Роджерс (C. Rogers), Г. Соренсон (H. Sorenson), Е. Торндайк (E. Thorndike));
- теорії управління й розвитку людських ресурсів (М. Армстронг (M. Armstrong), Т. Базаров, Г. Бекер (G. Becker), Р. Гаррісон (R. Harrison), О. Грішнова, Г. Десслер (G. Dessler), П. Друкер (P. Drucker), А. Едмондсон (A. Edmondson), Б. Єр'омін, Д. Кляйн (D. Klein), Д. Леард (D. Laird), Д. Льюїн (D. Lewin), Д. Манкін (D. Mankin), С. Мейбі (C. Mabey), Р. Пейс (R. Pace), Р. Фріман (R. Freeman), Е. Х'юз (E. Huse));
- концептуальні положення щодо корпоративного навчання персоналу (К. Аргіріс (C. Argyris), Т. Болдуїн (T. Baldwin), Р. Брокет (R. Brockett), С. Брукфілд (S. Brookfield), Д. Гаррінгтон (J. Harrington), Т. Дейвенпорт (T. Davenport), Т. Діл (T. Deal), Т. Дональдсон (T. Donaldson), О. Дубиненкова, В. Каганов, Т. Каммінгс (T. Cummings), Є. Караман, А. Карневале (A. Carnevale), П. Кенді (P. Candy), Д. Кіркпатрік (D. Kirkpatrick), Д. Колб (D. Kolb), Л. Кремін (L. Cremin), С. Кук (S. Cook), В. Кузнецов, С. Курбатов, Н. Патутіна, П. Петряков, М. Пломпен (M. Plompen), Р. Чіва (R. Chiva), С. Фіоль (C. Fiol).

Методи дослідження. Для розв'язання визначених завдань та досягнення поставленої мети було використано комплекс взаємопов'язаних методів дослідження: *загальнонаукові*: аналіз, синтез, зіставлення, узагальнення, порівняння, систематизація, які застосовувалися для опрацювання наукової літератури, законодавчої бази, навчальних програм тощо; *конкретно-наукові*: метод термінологічного аналізу, що уможливив розкриття сутності базових понять

дослідження; історико-генетичний аналіз та хронологічний метод, що дали можливість визначити детермінанти корпоративної освіти у США, простежити генезу її розвитку та виокремити періоди становлення і розвитку корпоративної освіти у США; метод діахронного аналізу, що дав змогу дослідити динаміку якісних змін у розвитку корпоративної освіти в межах виокремлених періодів; методи системно-функціонального та системно-структурного аналізу, завдяки яким виокремлено складові системи корпоративної освіти у США і визначено їхні сутнісні характеристики; метод структурно-логічного аналізу, що дав змогу окреслити перспективи розвитку корпоративної освіти у США; метод наукової екстраполяції, який сприяв виявленню можливостей використання елементів конструктивного американського досвіду в розбудові системи корпоративної освіти в Україні; *емпіричні методи*: бесіди, діалог, включене спостереження, дискусії з науковцями під час відрядження до зарубіжних країн, електронне листування.

Джерельна база дослідження. На різних етапах наукового пошуку було використано 859 джерел, у тому числі 601 англомовне, зокрема:

– офіційні документи освітніх реформ США: «Закон про цивільні права» (1960), «Закон про розвиток та підготовку робочої сили» (1962), «Закон про економічні можливості» (1964), «Закон про вищу освіту» (1965), «Закон про освіту дорослих» (1966), «Комплексний закон про виробниче навчання» (1973), «Закон про неперервну освіту» (1976), Податковий закон про економічне відновлення (1980), «Закон про виробниче навчання й партнерство» (1982), «Національний закон про грамотність» (1991), «Федеральний закон про реструктуризацію робочої сили» (1994), «Закон про інвестування в трудові ресурси» (1998), «Закон про інновації та можливості трудових ресурсів» (2014), «Закон про освіту дорослих та сімейну грамотність» (2014) тощо;

– аналітичні матеріали (доповіді, резолюції, рекомендації) з питань освіти міжнародних і національних організацій (Американської Асоціації розвитку талантів (ATD), Європейського центру розвитку професійного навчання (CEDEFOP), Товариства управління людськими ресурсами (SHRM), Товариства промислової та організаційної психології (SIOP), Міжнародного товариства підвищення ефективності праці (ISPI), Національного товариства ефективності праці й навчання (NSPI), Американської асоціації освіти дорослих (AAAE), Європейської асоціації досліджень в освіті (EERA), ЮНЕСКО, Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), Міжнародної організації праці (ILO), Інформаційного ресурсного центру з питань освіти (ERIC), Асоціації досліджень вищої освіти (ASHE), Національного фонду досліджень в освіті (NFER) тощо; науково-методична та інформаційно-аналітична література провайдерів корпоративної освіти США;

– наукові праці американських учених із досліджуваної проблеми (М. Аллен (M. Allen), І. Аллер (Y. Allaire), К. Аргіріс (C. Argyris), Г. Бекер (G. Becker), Е. Бласс (E. Blass), С. Брукфілд (S. Brookfield), Р. Брокет (R. Brocket), Д. Еліас (J. Elias), А. Ель Таннір (A. El Tannir), Е. Карневале (A. Carnevale), Д. Кідд (J. Kidd), К. Кросс (K. Cross), Р. Крейг (R. Craig), С. Кук (S. Cook), А. Купер

(А. Коопер), Е. Ліндемман (E. Lindeman), Д. Льюїн (D. Lewin), Д. Марч (J. March), П. МакЛаган (P. McLagan), Д. Манкін (D. Mankin), М. Маркардт (M. Marquardt), С. Мейбі (C. Mabey), Д. Мейстер (J. Meister), Ш. Мерріам (S. Merriam), Л. Недлер (L. Nadler), Р. Ной (R. Noe), М. Ноулз (M. Knowles), Р. Пейс (R. Pace), Р. Пейтон (R. Paton), Б. Познер (B. Posner), М. Поппер (M. Popper), Д. Претт (D. Pratt), Г. Садри (G. Sadri), С. Сакман (S. Sackmann), П. Сенге (P. Senge), Д. Уолтон (J. Walton), А. Фресіна (A. Fresina), С. Хоул (C. Houle), Е. Шейн (E. Schein), Т. Шульц (T. Schultz), Н. Юріх (N. Eurich) та ін.);

– матеріали вітчизняних і зарубіжних науково-педагогічних періодичних видань: «Порівняльно-педагогічні студії», «Порівняльна професійна педагогіка», «Освіта», «Training», «Total Quality Management», «Organization Studies», «The Journal of International Management Studies», «Chief Learning Officer», «Harvard Business Review», «Academy of Management Perspectives», «Journal of European Industrial Training», «Human Resource Development International», «The Wall Street Journal», «Annual Review of Sociology», «Educational Leadership», «Journal of Vocational Behavior», «The Academy of Management Review», «International Journal of Lifelong Education», «Management Learning», «Journal of Knowledge Management Practice», «Training and Development», «Education Quarterly», «Human Resource Executive», «Journal of Workplace Learning», «Organization Science», «Journal of Management», «Education and Training», «International Journal of Training and Development», «Survey of Current Business», «Adult education», «Industrial and Commercial Training», «Educational Researcher», «Journal of Management Development», «Annual Review of Psychology», «Training Journal» тощо; документи й матеріали з фондів Бібліотеки Конгресу США, Американської бібліотеки імені Віктора Китастого, Бібліотеки університету Вінніпегу (Канада), Філософської бібліотеки Вільного університету (м. Берлін, ФРН), Бібліотеки Будапештського університету імені Матвія Корвіна, Національної наукової бібліотеки України імені В. Вернадського, Національної парламентської бібліотеки України, Науково-педагогічної бібліотеки імені В. О. Сухомлинського тощо; матеріали національних і міжнародних конференцій, інформаційні ресурси мережі Інтернет.

Організація дослідження. Науковий пошук здійснювався протягом 2012 – 2017 рр. і охоплював три етапи.

На першому етапі (2012 – 2013 рр.) теоретично осмислювалася проблема дослідження; аналізувалася філософська, педагогічна, психологічна, економічна, соціологічна наукова література, нормативно-правові документи з проблем корпоративної освіти у США; розроблявся науковий апарат та програма дослідження; формувався поняттєво-термінологічний апарат; здійснювалося первинне узагальнення матеріалів дослідження.

На другому етапі (2013 – 2016 рр.) розширювалася джерельна база дослідження; здійснювався ретроспективний та порівняльний аналіз розвитку корпоративної освіти у США; обґрунтовувалися теоретичні та методологічні засади корпоративної освіти; систематизувався фактологічний матеріал з метою розкриття структури, змісту, моделей, особливостей функціонування корпоративної освіти у США.

На третьому етапі (2016 – 2017 рр.) узагальнювалися результати дослідження; виявлялися тенденції розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки; здійснювалось прогностичне обґрунтування розвитку корпоративної освіти в Україні з урахуванням американського досвіду; упроваджувалися результати дослідження у вітчизняну педагогічну практику, формулювалися загальні висновки; визначалися перспективи подальших досліджень; оформлювалися тексти монографії та дисертації.

Наукова новизна й теоретичне значення дослідження полягають у тому, що:

– *вперше* у вітчизняній педагогічній науці здійснено цілісний аналіз розвитку теорії та практики корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки з урахуванням історичних, соціально-економічних, політичних, педагогічних детермінант; обґрунтовано теоретичні й методологічні засади корпоративної освіти у США, їхню поліконцептуальність та міждисциплінарну інтегрованість; простежено генезу й розроблено періодизацію становлення й розвитку корпоративної освіти у США, що охоплює такі періоди: учнівства (1776 – 1871), інституалізації (1872 – 1919), утвердження неперервної професійної освіти (1920 – 1959), стратегічний (1960 – 1980), становлення і розвитку корпоративних університетів (1981 – 1999), модернізації (2000 – дотепер); досліджено структуру корпоративної освіти, показано її багатофункціональність, зорієнтованість на досягнення стратегічної мети корпорації; схарактеризовано сучасні моделі її організації (інсорсингова, аутсорсингова, гібридна); виявлено особливості функціонування корпоративного університету в американських корпораціях (базові функції, принципи, моделі); з'ясовано вимоги до структури і змісту навчальних програм (гнучкість, модульність, компетентнісна орієнтованість, практикоорієнтованість, випереджальність, диверсифікація, стандартизація, адресність, інноваційність), характеристики форм і методів корпоративного навчання (варіативність, інтерактивність, інноваційність, контекстність); виявлено тенденції розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки (системоутворювальні, організаційно-функціональні, змістовно-процесуальні); окреслено можливості використання прогресивних ідей американського досвіду в розбудові корпоративної освіти в Україні на трьох рівнях (державному, рівнях організації та освітніх провайдерів);

– *удосконалено* положення щодо неперервної професійної освіти дорослих, реалізації андрагогічного, компетентнісного та діяльнісного підходів у корпоративному навчанні персоналу організацій, філософських засад корпоративної освіти, функціонування корпоративних навчальних центрів, збереження та поширення корпоративної культури як чинника ефективного розвитку організації, формування механізмів соціального партнерства, особливостей підготовки андрагогічного персоналу для системи корпоративної освіти;

– *подальшого розвитку* набули тлумачення змісту основних дефініцій («корпоративна освіта», «корпоративне навчання», «корпоративний розвиток», «корпоративна культура», «корпоративний університет» тощо), положення щодо

особливостей діяльності провайдерів освітніх послуг у Сполучених Штатах Америки; організації освітнього процесу на основі андрагогічної моделі навчання;
 – до наукового обігу введено нові факти, ідеї та підходи в галузі корпоративної освіти, обґрунтовані теоретиками й практиками США.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення, викладені в дисертації, методичні рекомендації щодо можливості використання прогресивних ідей американського досвіду можуть слугувати науковою основою у процесі модернізації освітньої системи України, для розроблення концептуальних та нормативних документів із проблем освіти дорослих у цілому та корпоративної освіти, зокрема. Матеріали дослідження, монографія «Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика» та методичні рекомендації «Корпоративний університет у США: досвід для України» можуть збагатити зміст навчальних дисциплін «Порівняльна педагогіка», «Андрагогіка», «Історія педагогіки», «Педагогіка вищої школи», «Педагогічний менеджмент», застосовуватися в розробці нових і оновленні існуючих навчальних програм для студентів, магістрантів та аспірантів закладів вищої освіти, корпоративних центрів підготовки персоналу, центрів підготовки та перепідготовки кадрів.

Прогностичний потенціал проведеного дослідження зумовлений можливістю здійснення на його основі подальших наукових розвідок щодо корпоративного навчання та розвитку персоналу в контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів, що відбуваються у світі.

Результати дослідження **впроваджено** в освітній процес Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (довідка № 2554 від 20.10.17 р.), Класичного приватного університету (довідка № 1832 від 27.09.17 р.), Житомирського державного університету імені Івана Франка (довідка № 1/656 від 18.10.17 р.), Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти (довідка № 752 від 19.10.2017 р.), Мукачівського державного університету (довідка № 2146 від 17.10.17 р.), Сумського державного педагогічного університету імені А. С. Макаренка (довідка № 2181 від 01.11.2017 р.).

Особистий внесок здобувача. У монографії [2] внесок дисертантки полягає у визначенні ролі освіти протягом життя у професійній самореалізації особистості. У монографії [3] здобувачем написано розділ «Обґрунтування андрагогічних засад навчання дорослої людини в контексті модернізації вітчизняної системи освіти дорослих», у якому розкрито критеріальні особливості дорослих учнів, принципи навчання дорослої людини, особливості андрагогічної моделі навчання. У статтях [30; 31] здобувачем обґрунтовано андрагогічні засади корпоративного навчання в американських компаніях, визначено особливості компетентнісного підходу як основи реформування неперервної професійної освіти в Україні. У тезах [35] обґрунтовано необхідність запровадження андрагогічної підготовки викладачів ВНЗ в Україні, проаналізовано спеціальні андрагогічні знання, навички та вміння, якими повинен володіти сучасний фахівець-андрагог. У тезах [37; 52] автором здійснено порівняльний аналіз

сучасного стану освіти в розвинених країнах світу, визначено основний зміст освітніх реформ, ступінь їхньої ефективності, окреслено можливості імплементації зарубіжного досвіду в процесі модернізації освіти в Україні, переходу до інноваційної моделі освіти.

Апробація результатів дослідження здійснювалася на науково-практичних конференціях, форумах, педагогічних читаннях, семінарах, круглих столах різного рівня, зокрема: *міжнародних конференціях* – «Сучасні тенденції розвитку освіти дорослих у європейському просторі» (Черкаси, 2013); «Сучасні тенденції викладання іноземних мов у вищій школі: інформаційно-комунікаційні технології навчання» (Київ, 2014); «Новітні освітні технології в контексті євроінтеграції» (Київ, 2015); «Сполучені Штати Америки в сучасному світі: політика, економіка, право, суспільство» (Львів, 2015); European Conference on Educational Research (ECER): «Education and Transition – Contributions from Educational Research» (Budapest, Hungary, 2015), «Reforming Education and the Imperative of Constant Change: Ambivalent Roles of Policy and Educational Research» (Copenhagen, Denmark, 2017); «Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка» (Суми, 2015, 2016); «Новітні освітні технології: міжнародний досвід» (Київ, 2016); «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін» (Суми, 2016, 2017); «Емпіричні дослідження для реформування освіти в Україні» (Київ, 2017); «Smart-освіта в контексті євроінтеграції України: технології та перспективи» (Київ, 2017); «Трансформації в українській освіті й наукових дослідженнях: світовий контекст» (Умань, 2017); «Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій» (Київ – Суми, 2017); «Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта – 2017: освітні трансформації в контексті європейської інтеграції і глобалізації» (Київ, 2015, 2016, 2017); «Мова, освіта, культура: античні цінності – сучасне застосування» (Умань, 2016); XV Międzynarodowa Konferencja Naukowa «Edukacja – Technika – Informatyka» (Rzeszów, Polska, 2017); «Освіта і формування конкурентоспроможності фахівців в умовах євроінтеграції» (Мукачево, 2017); *всеукраїнських конференціях* – «Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти» (Суми, 2017); «Актуальні проблеми розвитку освіти і науки в умовах глобалізації» (Дніпропетровськ, 2016); *педагогічних читаннях*, присвячених пам'яті академіка І. А. Зязюна, пам'яті академіка С. У. Гончаренка, пам'яті професора О. П. Рудницької, (Київ, 2014, 2016, 2017); *семінарі* «Розвиток порівняльної професійної педагогіки в контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів» (Хмельницький, 2017); *круглих столах* «Інноваційні педагогічні технології в підготовці майбутніх учителів» (Суми, 2014, 2015, 2016); *звітних наукових конференціях* Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (Київ, 2015, 2016, 2017).

Дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук на тему «Розвиток теорії та практики освіти дорослих у педагогічній спадщині Малколма Ноулза (1913 – 1997 рр.)» було захищено в 2012 р., її матеріали в тексті докторської дисертації не використовувалися.

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 54 публікаціях (із них 47 одноосібні), з-поміж яких: 3 монографії (з них 1 одноосібна); методичні рекомендації; 28 статей (із них 22 – у фахових виданнях України, 2 – в інших наукових виданнях України, 4 – у зарубіжних періодичних наукових виданнях), у тому числі: 10 – у наукових виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз (Web of Science – 3 статті, Index Copernicus International – 7 статей); 22 статті – у збірниках матеріалів міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій.

Структура дисертації. Дисертація складається з анотацій українською, англійською мовами, вступу, шістьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, переліку використаних джерел (859 найменувань, із них 601 англійською мовою) та додатків (22 додатки на 49 сторінках). Загальний обсяг дисертації становить 559 сторінок, основний зміст викладено на 407 сторінках. Робота містить 16 таблиць, 45 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність і доцільність теми дослідження, зв'язок із науковими темами, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання дослідження, викладено концепцію й методи дослідження, його методологічні й теоретичні засади, подано джерельну базу, описано етапи дослідження, розкрито наукову новизну, теоретичне і практичне значення одержаних результатів, висвітлено особистий внесок дисертанта, представлено стан апробації та впровадження результатів наукового пошуку, подано структуру і обсяг дисертації.

У першому розділі – **«Корпоративна освіта як проблема порівняльної педагогіки»** – досліджено соціально-економічну детермінованість розвитку корпоративної освіти в умовах суспільних змін, проаналізовано філософські засади корпоративної освіти як складової освіти дорослих, визначено методологічні підходи до її аналізу, розкрито теоретичні засади, обґрунтовано концепцію дослідження, з'ясовано особливості розвитку корпоративної освіти у розвинених країнах світу.

Здійснений аналіз наукової літератури (М. Аллен (M. Allen), Е. Бласс (E. Blass), Р. Брокет (R. Brocket), С. Брукфілд (S. Brookfield), Д. Еліас (J. Elias), Д. Марч (J. March), Р. Ной (R. Noe), Р. Пейтон (R. Paton), К. Прінс (C. Prince), Е. Салас (E. Salas), П. Сенге (P. Senge), Д. Стюарт (J. Stewart), С. Танненбаум (S. Tannenbaum), Д. Трейхлер (D. Treichler), П. Хокінз (P. Hawkins) та ін.) дав змогу виявити і проаналізувати соціально-економічні детермінанти, які визначають інтенсивний розвиток корпоративної освіти. До них належать: процеси глобалізації економіки та інтеграції до світового соціально-економічного й освітнього простору, посилення конкуренції між організаціями, бурхливий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, виникнення «кризи компетентності», перехід до суспільства знань, де освіта розглядається як інвестиція в людський капітал, що має визначальне значення для економічного та соціального розвитку держави, суспільства, організації; становлення економіки,

що базується на знаннях, у якій критерієм ефективності компаній є якість та швидкість генерації знань; формування організацій, що навчаються, які створюють умови для неперервного навчання, розвитку та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок персоналу з метою підвищення ефективності компанії.

Встановлено, що філософськими засадами корпоративної освіти як складової освіти дорослих є: лібералізм, який зосереджує увагу на гуманітарній складовій, розвитку інтелектуального мислення, організаційного знання, професійному й життєвому досвіду; прогресивізм, що утверджує ідеї прагматизму в корпоративній освіті, зосереджує основну увагу на потребах, досвіді тих, хто навчається, на проблемному підході до навчання; біхевіоризм, за яким поведінка людини визначається впливом зовнішнього середовища, невіддільною від людини, передбачає формулювання чіткої мети навчання й цілеспрямовану діяльність заради її досягнення, має особливий вплив на корпоративну освіту, зокрема в розробленні освітніх програм, визначенні ролі викладача в забезпеченні змін у корпоративному середовищі; гуманізм із його ідеями про розвиток людини, її прагнення до самореалізації, важливість мотивації дорослого в процесі навчання, концепцією особистісно-орієнтованого навчання; критична, або радикальна, філософія, яка розглядає корпоративну освіту як механізм радикальних змін та розв'язання гострих соціальних проблем.

Концепція дослідження ґрунтується на комплексі методологічних підходів, базових ідеях і теоріях. У межах загальнонаукової методології використано: міждисциплінарний підхід, який уможливив цілісне й ґрунтовне розкриття теоретичних і методологічних засад дослідження; системний підхід, що за допомогою аналізу й синтезу елементів системи корпоративної освіти, їхніх взаємозв'язків і взаємовпливів дав змогу розглянути корпоративну освіту як цілісне явище, як елемент більш складної системи (неперервної освіти, освіти дорослих). Використання синергетичного підходу дало можливість проаналізувати корпоративну освіту як самоорганізовану систему, для якої характерні відкритість, нерівноважність, нелінійність і розвиток якої відбувається за біфуркаційним сценарієм. Діяльнісний підхід дав змогу зосередитися на психологічних умовах та механізмах корпоративного навчання. Системоутворювальними методологічними підходами в межах конкретно-наукової методології стали компетентнісно-контекстний підхід, що забезпечив розгляд корпоративної освіти з позицій компетентнісної парадигми в результативно-цільовому, змістовому, операційно-діяльнісному та технологічному аспектах, формування й розвиток компетентностей, які забезпечують і потреби організації, і потреби людини; суб'єктно-середовищний підхід, що сприяв визначенню особливостей взаємодії та взаємовпливу середовища (корпорації) та суб'єкта (персоналу корпорації, який навчається), обґрунтуванню посилення практичної орієнтації навчання, його узгодженості з корпоративними вимогами до підготовки й розвитку персоналу компанії; аксіологічний підхід, який уможливив визначення ціннісно-сміслових орієнтирів у корпоративній освіті, функціонуванні організації, що навчається, дав змогу

розглядати корпоративну культуру як комплекс переконань, цінностей і норм, які поділяються всіма членами організації. Акмеологічний підхід використовувався для розв'язання проблем розвитку особистісної та соціальної зрілості й професійно важливих якостей персоналу, визначення механізмів формування самосвідомості персоналу компанії, потреби в самопізнанні, саморозвитку, самореалізації, факторів, які сприяють чи заважають досягненню вершин у професійній діяльності працівників організації. Андрагогічний підхід дав змогу розглядати персонал компанії як суб'єктів професійної діяльності й корпоративного навчання. Праксіологічний підхід уможливив осмислення феномену корпоративної освіти з погляду більш ефективного його використання в корпоративному середовищі, розкриття шляхів оптимізації діяльності тих, хто навчається.

Доведено, що теоретичні засади корпоративної освіти у США характеризуються багатоаспектністю, поліконцептуальністю, інтегруванням філософсько-педагогічних, економічних, соціологічних, психологічних ідей, теорій і концепцій, зокрема, концепції суспільства знань, концепції освіти протягом життя, теорії людського капіталу, теорії фірми, концепції управління людськими ресурсами («модель відповідності», «гарвардська модель»), теорії організації, що навчається, концепції організаційного розвитку, концепції управління знаннями, психологічних теорій (теорії мотивації, теорії потреб, теорії гештальтпсихології, теорії очікувань), теорії цільової орієнтації, теорії постановки мети, теорії андрагогіки. Означені теорії та концепції стали підґрунтям функціонування й розвитку корпоративної освіти у США.

Виявлено, що в розвинених країнах світу розвитку корпоративної освіти приділяється значна увага як на державному рівні, так і на рівні організацій. Виділяють американську та японську моделі корпоративної освіти. Для американської моделі корпоративної освіти, яка використовується в Канаді, Австралії, Великій Британії та інших європейських країнах, властива більш вузькоорієнтована професійна підготовка персоналу. В основу японської моделі корпоративної освіти покладено моральні якості персоналу та відданість компанії, тоді як основними її завданням є підвищення кваліфікації персоналу з метою забезпечення його високої мобільності.

У другому розділі – **«Характеристика поняттєво-термінологічного апарату дослідження корпоративної освіти»** – сформовано та схарактеризовано поняттєво-термінологічний апарат, який становить теоретико-методологічну основу дослідження корпоративної освіти у США; розкрито сутність корпоративної освіти як: складової освіти дорослих; механізму функціонування організації, що навчається, педагогічного явища. З'ясовано специфіку корпоративної освіти в контексті розвитку людських ресурсів корпорації.

Результатом бібліографічного опрацювання проблеми корпоративної освіти стало визначення поняттєво-термінологічного апарату дослідження. З'ясовано, що поняття «корпоративна освіта» етимологічно поєднує два поняття, «корпорація» і «освіта», які утворюють його смислову структуру й зумовлюють його багатоаспектність та поліфункціональність. Для розкриття їхньої сутності та

конкретизації проблеми дослідження ми виокремили базові поняття й об'єднали їх у чотири функціонально-змістові групи.

До першої групи віднесено поняття, що розкривають сутність корпоративної освіти як складової освіти дорослих («освіта», «неперервна освіта», «доросла людина», «освіта дорослих», «неперервна професійна освіта дорослих» тощо). Корпоративна освіта розглядається як складова неперервної професійної освіти дорослих, яка слугує важливим механізмом досягнення відповідності між вимогами ринку праці (корпорації, фірми) та швидкою адаптацією до нових вимог, кваліфікацій; дає змогу дорослій людині набути нових навичок, компетентностей; містить усі типи освіти, акредитовані та без акредитації: формальну, неформальну, інформальну.

До другої групи належать поняття, що розкривають сутність і специфіку корпоративної освіти в контексті розвитку людських ресурсів корпорації («корпорація», «економіка, що базується на знаннях», «людський капітал», «людські ресурси», «управління людськими ресурсами», «розвиток людських ресурсів» тощо). Доведено, що корпоративна освіта впливає на планування й розвиток кар'єри, управління змінами, розвиток лідерства, розвиток організації, підвищення її ефективності та продуктивності, професійний та особистісний розвиток персоналу.

До третьої групи увійшли поняття, які розкривають сутність корпоративної освіти як механізму функціонування організації, що навчається («організація, що навчається», «системне мислення», «майстерність у вдосконаленні особистості», «спільне бачення», «навчання в командах» тощо). У дослідженні організацію, що навчається, визначено як компанію, яка розвинула свою здатність навчатися, адаптуватися до викликів інформаційного суспільства, змінюватися в умовах глобальної економіки. Зроблено висновок, що корпоративна освіта сприяє максимальному залученню персоналу до процесу неперервного навчання й самовдосконалення для досягнення стратегічної мети компанії, вважається основним джерелом конкурентних переваг компанії.

Четверту групу складають поняття, що розкривають сутність і специфіку корпоративної освіти як педагогічного явища («корпоративний розвиток», «корпоративне навчання», «професійна компетентність», «корпоративний університет» тощо). Обґрунтовано, що корпоративна освіта дає змогу вчасно з'ясувати фактичний рівень професійної компетентності персоналу, його потреби в навчанні, визначити мету й завдання корпоративного навчання та розвитку персоналу, що сприяють підвищенню ефективності управління та розвитку організації. Результатом корпоративного навчання є підвищення професійної компетентності та формування корпоративної компетентності. У дослідженні корпоративну компетентність персоналу визначено як його інтегральну професійно-особистісну характеристику, що вирізняється раціональним поєднанням знань, умінь, навичок, здібностей, досвіду, якостей співробітників, мотивів, цінностей, особливостей поведінки, які свідчать про здатність персоналу ефективно виконувати свої професійні функції, необхідні для реалізації стратегії

компанії. До корпоративної компетентності поряд з особистісними можливостями та здібностями персоналу корпорації належить корпоративна культура.

Осмислення змісту й сутності базових понять дослідження дало змогу з'ясувати, що корпоративна освіта вирізняється системною цілісністю, наявністю взаємопов'язаних та взаємозумовлених структурних компонентів: корпоративного навчання, яке ми розглядаємо як процес, що організований та ініційований компанією та спрямований на забезпечення відповідності професійних знань, умінь, навичок персоналу рівню управління, стратегічній меті компанії, та корпоративного розвитку, який визначаємо як неперервний процес зорієнтований не лише на вдосконалення та розширення знань, умінь, навичок персоналу, а й на розвиток його професійних та особистісних якостей, формування цінностей, зразків поведінки, що відповідають корпоративній культурі компанії.

Обґрунтований поняттєво-термінологічний апарат покладено в основу дослідження проблеми корпоративної освіти у США.

У третьому розділі – **«Теоретичні засади корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки»** – розкрито генезу корпоративної освіти у США, обґрунтовано її періодизацію; визначено мету, завдання, принципи, функції корпоративної освіти; виокремлено сучасні моделі корпоративної освіти; виявлено взаємозв'язок та взаємовплив корпоративної культури й корпоративного навчання; визначено роль соціального партнерства у функціонуванні й управлінні корпоративною освітою у США.

На підставі історико-генетичного, хронологічного та діахронного аналізу складної сукупності історичних, соціально-економічних, соціально-політичних, технологічних, освітніх та інших чинників національного й глобального характеру, а також застосування сукупності критеріїв (масовість охоплення навчанням персоналу, диверсифікація структури, мета, завдання, програми, форми, методи й технології корпоративного навчання) виокремлено й теоретично обґрунтовано шість періодів становлення і розвитку корпоративної освіти у США.

Нижня межа першого періоду – періоду учнівства (1776 – 1871) збігається з проголошенням у 1776 р. Декларації незалежності, появою нової держави – Сполучених Штатів Америки. Верхня – із закінченням промислового перевороту в країні, утвердженням фабричного типу виробництва, що зумовлювало необхідність пошуку нових форм підготовки робітників для фабрик та корпорацій. Визначальною характеристикою цього періоду є інтенсивне поширення ремісничого учнівства, яке можна вважати ранньою формою корпоративного навчання. Встановлено, що учнівство, перебуваючи в постійному розвитку, досі залишається однією з форм практичної підготовки персоналу.

Другий період (1872 – 1919) – інституційний. Його нижня межа пов'язана зі створенням першої фабричної школи (Hoe Company School), а верхня – з виходом праці Роя Келлі (Roy Kelly) «Навчання працівників у галузі промисловості», яка поклала початок наукового обґрунтування необхідності підготовки персоналу компаній і зумовила наступні кроки в розвитку корпоративної освіти у США. Встановлено, що провідною тенденцією цього періоду став процес інституалізації

корпоративної освіти, пов'язаний із формуванням структури системи корпоративної освіти, заснуванням корпоративних шкіл, інститутів, професійних асоціацій, дослідницько-експериментальних лабораторій, розробкою програм та курсів корпоративного навчання в компаніях і традиційних освітніх закладах, появою бізнес-шкіл та першого корпоративного університету, що забезпечило педагогічно-технологічний ривок у підготовці великої кількості працівників відповідно до вимог корпорацій.

Третій період (1920 – 1959) – період утвердження неперервної професійної освіти. Нижня межа цього періоду збігається з початком економічної кризи 1920 – 1921 рр., а верхня – з економічною кризою 1958 – 1959 рр., які спричинили зростання рівня безробіття у США, змусили шукати нові підходи до навчання персоналу. Доведено, що саме економічні кризи стали мотиваційним фактором розвитку корпоративної освіти в зазначений період. З'ясовано, що визначальними характеристиками цього періоду є усвідомлення на теоретичному та практичному рівнях значення корпоративного навчання; поява перших ґрунтовних досліджень у галузі корпоративного навчання персоналу; покладання відповідальності за належний професійний рівень працівників на уряд та роботодавців; інтенсивне зростання числа корпоративних освітніх закладів, формування національної політики комплексної підтримки професійної освіти дорослих; перехід до децентралізації управління навчанням та посилення відповідальності штатів і місцевих органів управління; ширше залучення державою корпорацій до навчання своїх працівників, консолідація зусиль держави та бізнесу, стрімкий розвиток різних форм соціального партнерства.

Четвертий – стратегічний період розвитку корпоративної освіти у США – період розроблення законодавчого забезпечення (1960 – 1980). Його нижня межа збігається з ухваленням Закону про цивільні права (Civil Rights Act) (1960) і Закону про розвиток та підготовку робочої сили (Manpower Development Training Act) (1962). Верхня межа періоду збігається з ухваленням Закону про неперервну освіту (Lifelong Learning Act) (1978) та Податкового закону про економічне відновлення (Economic Recovery Tax Act – ERTA) (1980), який передбачав податкові пільги компаніям на фінансування університетських досліджень. У цей період відбувалося створення розгалуженої нормативно-правової бази, у якій значна увага приділялася регулюванню професійного навчання та розвитку працівників; істотне збільшення інвестицій у навчання персоналу в корпораціях; зростання варіативності змісту освітніх програм корпоративного навчання; посилення узгодженості мети та змісту корпоративної підготовки персоналу зі стратегічною метою компанії; зародження навчання середнього менеджменту; підвищення ролі навчання в управлінні персоналом; розширення соціального партнерства між державою та бізнесом у розв'язанні проблем підготовки персоналу; подальше наукове обґрунтування необхідності та підходів до розвитку людських ресурсів, який охоплює три сфери: навчання та розвиток, розвиток організації, підвищення кваліфікації й організація та планування кар'єри.

П'ятий період (1981 – 1999) – період розвитку корпоративних університетів. Його нижня хронологічна межа позначена створенням корпоративних

університетів у таких великих корпораціях, як AT&T та Motorola, що стало початком «ери корпоративних університетів» у США, а верхня хронологічна межа збігається з ухваленням Закону про інвестування в трудові ресурси (Workforce Investment Act), який стосується й корпоративних університетів. Визначальною для цього періоду є тенденція до утвердження й інтенсивного розвитку корпоративних університетів, про що свідчить інтенсивне зростання кількості цих освітніх інституцій у США та підвищення їхньої ролі й значення як в освітньому, так і в бізнесовому середовищі. Корпоративний університет стає структурним підрозділом в американських корпораціях, основною метою якого є забезпечення реалізації стратегічних планів корпорації. Спостерігається розширення його функцій: від забезпечення навчання персоналу корпорації до управління знаннями, впровадження організаційних змін, збереження та трансляції корпоративної культури, ініціювання інновацій. Посилюється увага до законодавчого забезпечення розвитку людських ресурсів.

Шостий період (2000 – дотепер) – модернізаційний. До основних його тенденцій належать широке використання інформаційно-комунікаційних технологій навчання та комп'ютерного й мобільного програмного забезпечення; розширення доступу до навчання завдяки розміщенню компаніями своїх навчальних ресурсів у мережі Інтернет; зростання адаптивності й гнучкості навчальних програм; збільшення кількості програм із розвитку талантів; активне використання інтерактивних технологій навчання, у тому числі модульного, дистанційного навчання, навчання дією, навчання в групах тощо. Спостерігається поступовий перехід корпоративних університетів від моделі очного навчання до моделі «тренінгового обслуговування», за якою провайдери організують навчання персоналу в режимі он-лайн; підвищення запиту на аутсорсинг тренінгових послуг; збільшення кількості програм неформального навчання персоналу компаній.

Узагальнення результатів наукового пошуку показало, що в результаті становлення й розвитку корпоративна освіта у США стала складною, відкритою, динамічною, поліфункціональною системою, здатною до самоорганізації відповідно до організаційних змін та потреб як організації, так і її співробітників. Її важливими складовими є корпоративне навчання та корпоративний розвиток.

Розроблено «дерево цілей» корпоративної освіти, в якому стратегічною метою визначено забезпечення процесу організаційного розвитку корпорації, досягнення її стратегічної мети шляхом розвитку людських ресурсів у процесі навчання персоналу, а її досягнення ґрунтується на реалізації узгоджених цілей і завдань корпоративного навчання й розвитку.

З'ясовано, що корпоративна освіта є особистісною цінністю для кожного працівника корпорації завдяки формуванню в процесі навчання високої корпоративної культури з її системоутворювальним духовно-моральним компонентом, підвищенню особистісного та професійного потенціалу, розвитку професійно й особистісно важливих рис. Доведено, що кожна організація має свою корпоративну культуру, яка є системою цінностей, принципів, традицій, норм та правил поведінки, що тісно пов'язані та взаємозумовлені й відображають

індивідуальність та специфічність організації; відіграє істотну роль у досягненні бізнес-мети. Виявлено взаємозв'язок та взаємовплив корпоративної культури й корпоративного навчання. З одного боку, корпоративна культура – це продукт соціального навчання, з іншого – це обов'язкова умова навчання в організації. Вона не лише відображає результати минулого, а й визначає зміст майбутнього навчання і завдяки цьому має безпосередній вплив на ефективність роботи компанії.

Здійснений системно-функціональний аналіз систем корпоративної освіти провідних американських корпорацій (Disney, Ford Motor Company, General Electric, General Motors, McDonald's, Motorola, Microsoft, Xerox та ін.) дав змогу зробити висновок щодо поліфункціональності корпоративної освіти, якій притаманні інтегративна, навчальна, адаптивна, мотиваційна, аксіологічна, розвивальна, випереджальна функції; виокремити принципи, покладені в основу функціонування корпоративної освіти, та класифікувати їх за двома групами: 1) організаційно-функціональні (принципи узгодженості, неперервності, системності, інтегративності, корпоративності, стратегічної спрямованості, прогностичності); 2) процесуальні, що забезпечують процес корпоративного навчання й розвитку (принципи цілеспрямованості, науковості, гнучкості, контекстності, практикоорієнтованості, інноваційності, партисипативності).

Вивчення автентичних наукових джерел дало можливість виявити особливості сучасних моделей організації корпоративної освіти у США: інсорсингову модель (корпорація має штат працівників, що розробляють курикулуми й програми навчання персоналу, і лише дуже незначну частину навчальних послуг замовляє у зовнішніх освітніх провайдерів); аутсорсингову модель (корпорація має лише невеликий штат менеджерів, відповідальних за навчання, тоді як планування, розробку й реалізацію навчальної діяльності майже повністю здійснюють зовнішні освітні провайдери); гібридну модель (раціонально поєднує кращі якості обох інших моделей: здійснення процесу навчання персоналу внутрішніми силами й залучення сторонніх поставників освітніх послуг). Доведено, що функцію управління корпоративною освітою в американських компаніях покладено на спеціально створені структурні підрозділи, для яких характерна значна організаційно-функціональна різноманітність. Відповідно до способу підпорядкування розрізняють централізовану, децентралізовану й комбіновану моделі управління. Спосіб підпорядкування й модель управління визначають ступінь ефективності їхнього функціонування в конкретній організації.

Доведено, що у функціонуванні системи корпоративної освіти у США особливе значення має соціальне партнерство між університетами, бізнесовими структурами та урядом, яке в умовах глобальної економіки знань набуло масштабного поширення та вийшло за межі традиційного фінансування окремих дослідницьких проектів. Найбільш поширеними формами соціального партнерства між освітою та бізнесом є входження керівників промисловості й бізнесу до ради піклувальників освітніх закладів; допомога університетських професорів у розробленні й викладанні навчальних програм у корпораціях;

забезпечення корпораціями необхідного обладнання для закладів вищої освіти, що надають підготовку персоналу підприємств із використанням найновіших технологій; практика й стажування студентів та подальше працевлаштування їх у корпораціях; співпраця бізнесу й університетів та коледжів у здійсненні наукових досліджень на дотації бізнесу; програми оплати навчання працівників тощо.

У четвертому розділі – **«Корпоративний університет як інноваційна форма освіти у Сполучених Штатах Америки»** – проаналізовано діяльність корпоративного університету в структурі корпоративної освіти у США, розкрито сутність освітнього процесу в корпоративних університетах, спрямованого на професійний розвиток персоналу в американських корпораціях, визначено типологію та особливості моделей американських корпоративних університетів.

Системно-структурний аналіз системи корпоративної освіти у США дає підстави стверджувати, що її основними структурними компонентами є: корпоративний університет, корпоративний навчальний центр, різноманітні зовнішні освітні провайдери (освітні заклади, громадські організації, компанії-виробники комплексного обладнання, консалтингові компанії тощо). З'ясовано, що корпоративний університет, на відміну від корпоративного навчального центру, є окремою стратегічною бізнесовою структурою в корпорації, яка забезпечує освіту й навчання персоналу від програм початкового рівня до програм, що відповідають рівню традиційних закладів вищої освіти. Він орієнтований на випереджальний розвиток корпорації, підвищення конкурентоздатності організації, досягнення її стратегічної мети, забезпечення неперервного професійного навчання та розвитку персоналу. Встановлено, що у США функціонує понад чотири тисячі корпоративних університетів, серед них корпоративний університет IBM, філіали якого працюють у 55 країнах, корпоративний університет Motorola, що має 99 підрозділів у 21 країні світу, корпоративні університети корпорацій Coca-Cola, Disney, Ford Motor Company, General Electric, General Motors, Hewlett Packard, McDonald's, Microsoft, Ritz-Carlton, Херох тощо. За оцінками експертів загальні витрати на навчання персоналу американськими компаніями сягають 160 млрд. доларів за рік.

Узагальнення результатів наукового пошуку дало можливість виокремити різноманітні моделі корпоративних університетів (КУ), відповідно до певного критерію: *структурні* моделі (за формою управління й підпорядкування): 1) централізована, коли корпоративний університет підзвітний лише одній особі, 2) децентралізована, за якої немає централізованого керівництва університетом, 3) федеральна, у якій поєднано принципи централізації та децентралізації; *організаційні* моделі (за організаційно-правовими формами): 1) КУ перебуває у повному управлінні корпорації, 2) КУ функціонує у формі партнерської співпраці з традиційними університетами або бізнес-школами, 3) КУ діє під керівництвом консалтингових компаній, 4) КУ існує у формі підрозділу традиційного університету, 5) КУ функціонує як консорціум кількох компаній; *стратегічно-орієнтовані* моделі (за стратегічною спрямованістю): КУ зорієнтовано 1) на реалізацію бізнес-ініціативи, 2) управління змінами та інноваціями, 3) підготовку лідерів (кадрового резерву), 4) розвиток бізнесу, 5) розвиток корпоративної

культури, б) розвиток корпоративних компетентностей; *змістові* моделі (за ієрархією навчальних програм): 1) модель «організаційна карта», в основу якої покладено поділ програм за напрямками професійної спеціалізації та рівнями складності; 2) модель «храм», що складається з базового навчального плану, додаткових крос-функціональних програм, програм для топ-менеджерів; 3) модель «піраміда», в якій критерієм здійснення процесу навчання є не навчальний план, а цільова аудиторія; 4) модель «корпоративний пиріг», у якій не надається пріоритету певним програмам підготовки.

Вивчення діяльності корпоративних університетів у американських корпораціях дало змогу встановити, що, незважаючи на відмінність напрямів діяльності компаній, їхньої місії та стратегічної мети, змісту й спрямованості навчання, усім корпоративним університетам притаманні:

- логічно вибудована система внутрішньофірмового навчання, концепція та методологія якої відповідає ідеології та стратегії розвитку корпорації;

- принципи, які покладено в основу їхнього функціонування: стандартизації (наявність корпоративних професійних стандартів у розробленні навчальних програм, створення єдиної системи управління знаннями), неперервності, гнучкості, проактивності (розвиток персоналу відповідає стратегічній меті компанії), консолідації досвіду персоналу та його поширення, корпоративності, інноваційності;

- базові функції: здійснення стратегічно спрямованого навчання та розвитку персоналу, управління знаннями, збереження і трансляція корпоративної культури, продукування інновацій, упровадження корпоративних стандартів, зміцнення бренду корпорації;

- диверсифікація навчальних програм, які варіюються в широкому діапазоні: від професійного розвитку керівників найвищого рангу до розвитку й підвищення кваліфікації кожного працівника та різнопрофільної підготовки всього виробничо-збутового ланцюга компанії, у тому числі її постачальників і покупців її товарів та послуг.

У п'ятому розділі – **«Андрагогічні засади корпоративного навчання персоналу в американських компаніях»** – схарактеризовано андрагогічний підхід до навчання персоналу, виявлено змістові особливості навчальних планів та програм корпоративного навчання, проаналізовано форми, методи, технології навчання персоналу в американських корпораціях, розкрито особливості підготовки андрагогічного персоналу для системи корпоративної освіти у США.

Аналіз автентичних джерел дає підстави стверджувати, що корпоративне навчання персоналу в американських компаніях здійснюється на основі андрагогічного підходу, який базується на положеннях про те, що: провідна роль у процесі навчання належить дорослій людині, навчання здійснюється в процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії, особливе значення має попередній соціальний і виробничий досвід персоналу, що навчається. Ці положення лежать в основі теорій навчання персоналу. Вони дають змогу пояснити зміни в процесі розвитку особистості та зрозуміти зв'язок між розвитком і навчанням (теорія допустимої межі Г. МакКласкі (H. McClusky)); показати, що вдосконалення майстерності

працівників сприяє підвищенню їхньої мотивації до навчання, спонукає до активної участі в ньому (теорія майстерності А. Нокса (A. Knox); визначити взаємозв'язок та взаємозумовленість двох змінних величин – особистісних характеристик дорослого учня й ситуаційних характеристик – що стосуються умов, у яких відбувається навчання (теорії П. Кросс (P. Cross); довести, що визначальним чинником навчання є досвід тих, хто навчається (емпіричні теорії Д. Колба (D. Kolb), П. Джарвіса (P. Jarvis), М. Ноулза (M. Knowles); акцентувати увагу на відповідальності дорослої людини за своє навчання, її прагненні до самостійності та самовизначення (теорії самоспрямованого навчання Ш. Мерріам (S. Merriam), М. Ноулза, С. Брукфілда (S. Brookfield); обґрунтувати важливість критичного осмислення досвіду, системи поглядів, переконань дорослої людини (теорії трансформаційного навчання Д. Мезіроу (D. Mezirow).

Ефективність корпоративного навчання та розвитку персоналу в американських компаніях забезпечується дотриманням принципів навчання, які класифіковано за групами: *загальні*, що є визначальними в організації процесу навчання (принципи науковості, системності, свідомості й активності, інтеграції теорії і практики, випереджального навчання); *андрагогічні*, в основі яких лежать особливості навчання дорослої людини (принципи пріоритетності самостійного навчання, актуалізації результатів навчання, варіативності, гнучкості, контекстності, елективності, суб'єкт-суб'єктної взаємодії); *спеціальні*, що враховують спрямованість корпоративного навчання на досягнення стратегічної мети компанії (принцип єдності бізнесового та освітнього середовища, корпоративності, комплементарності, проактивності, інноваційності). Ці принципи тісно пов'язані та взаємозумовлені, з їх урахуванням здійснюється освітній процес у американських корпораціях: від визначення освітніх потреб корпорації та її працівників до розроблення спеціалізованих навчальних програм, реалізації їх та оцінювання їхніх результатів.

Структурно-функціональний аналіз навчальних планів і програм провайдерів корпоративної освіти у США (Kettering університет корпорації General Motors, Disney університет, Інститут розвитку потенціалу, що належить МВФ, Технічний освітній центр, Навчальний центр та Дослідницько-технологічний центр корпорації General Electric, Центр лідерства компанії Boeing, університет Fordstar компанії Ford, університет Caterpillar компанії Caterpillar, університет Motorola, інститут Coca-Cola та ін.) дав змогу встановити, що їхній зміст є унікальним та багатоаспектним, відображає потреби конкретної організації в навчанні персоналу й орієнтованість на розвиток персоналу та підготовку його до організаційних змін. Їх спільними ознаками є: оновлення і трансформація змісту навчання на основі компетентнісного підходу; наявність навчальних програм для всіх категорій працівників, зокрема, програми для топ-менеджерів із розвитку стратегічних управлінських компетентностей, програми з розвитку особистісного й кар'єрного зростання персоналу різних рівнів, програми з розвитку корпоративних компетентностей, унікальних для конкретної корпорації; єдині вимоги до формування змісту навчальних програм: гнучкість, модульність,

компетентнісна орієнтованість, практикоорієнтованість, випереджальність, диверсифікація, стандартизація, адресність, інноваційність.

Ефективність організації корпоративної освіти в американських компаніях забезпечується диверсифікованістю, варіативністю та гнучкістю форм, методів, технологій навчання, вибір яких залежить від його мети, змісту навчального матеріалу, індивідуальних особливостей тих, хто навчається, матеріально-технічного забезпечення тощо. З'ясовано, що спостерігається поєднання традиційних (лекції, семінари, самостійна робота тощо) та інноваційних (інтерактивні лекції, тренінги, коучинг, ділові та рольові ігри, групове навчання, secondment (переміщення співробітників), shadowing (бути «тінню»), buddying (партнерство), наставництво, менторство (mentoring) тощо) форм навчання; перевага надається інтерактивним методам навчання (кейс-метод, брейнстормінг (brainstorming), метафорична гра, аналіз ситуації, методи інциденту, імітаційного моделювання, баскет-метод, методи командоутворення тощо). Підвищення якості навчання персоналу американських компаній пов'язують із застосуванням технологій навчання дією (action learning), проблемно-орієнтованого (problem-based learning), проблемно-пошукового (enquiry-based learning), колаборативного (collaborative learning), інтерактивного, модульного, проектноорієнтованого, перевернутого навчання (flipped learning), навчання 70/20/10 (70% знань, умінь, навичок співробітник отримує у процесі практичної діяльності, 20% – навчаючись у керівників та наставників, 10% – на аудиторних заняттях); виваженою інтеграцією технологій традиційного, електронного, дистанційного та мобільного навчання.

Встановлено, що оцінювання ефективності корпоративного навчання в американських компаніях здійснюється за допомогою моделі Д. Кіркпатріка (D. Kirkpatrick), яка містить чотири рівні оцінювання: 1) «реакція» (проводиться анкетування персоналу з метою з'ясування ступеня задоволеності навчанням, важливості його для професійного та особистісного зростання); 2) «навчання» (здійснюється тестування з метою визначення зміни в системі знань, умінь, навичок); 3) «поведінка» (за допомогою спостереження визначаються зміни в професійній поведінці, практичних досягненнях); 4) «результат» (економічний результат: підвищення продуктивності, якості продукції, обсягу продажів тощо).

Виявлено, що навчання персоналу в організаціях здійснюють три категорії фахівців: 1) фахівці в галузі освіти дорослих; 2) особи зі знанням виробництва й відповідною технічною освітою, які не мають андрагогічної підготовки; 3) особи зі знанням виробництва й технічною освітою, які є також фахівцями в галузі освіти дорослих. Підготовка фахівців у сфері розвитку людських ресурсів у США здійснюється відповідно до програм, за результатами оволодіння якими видаються відповідні сертифікати або присвоюються наукові ступені бакалавра, магістра й доктора філософії. Суттєву роль у підготовці таких фахівців відіграють професійні організації. Проте наявність сертифіката чи диплома про вищу освіту не обов'язкова для роботи в галузі корпоративної освіти, тому значна частина фахівців працюють без офіційного підтвердження рівня своєї кваліфікації.

У шостому розділі – «**Прогностичне обґрунтування розвитку корпоративної освіти в Україні з урахуванням конструктивних ідей США**» – окреслено тенденції розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки, проаналізовано проблеми й перспективи розвитку корпоративної освіти в Україні, здійснено прогностичне обґрунтування розвитку корпоративної освіти в Україні з урахуванням конструктивних ідей американського досвіду.

Застосування методів структурно-логічного аналізу, узагальнення та систематизація уможливили виявлення тенденцій розвитку корпоративної освіти у США, детерміновані зовнішніми й внутрішніми чинниками, що виступають критеріями їхньої сутності: системоутворювальні, організаційно-функціональні, змістово-процесуальні.

З'ясовано, що системоутворювальні та організаційно-функціональні тенденції зумовлені процесами глобалізації, інтернаціоналізації, інформатизації, розбудовою економіки знань, загостренням конкурентної боротьби за ринки збуту і якість продукції. До системоутворювальних тенденцій належать: тенденція *неперервності*, пов'язана з необхідністю здійснення неперервної професійної освіти, втілення концепції освіти впродовж життя, створення системи корпоративної освіти в компанії, що забезпечує системність та неперервність у навчанні й розвитку персоналу відповідно до організаційних змін, які відбуваються в корпорації; тенденція *когерентності*, яка наголошує на взаємодоповнюваності та узгодженості мети корпоративної освіти зі стратегічною метою компанії; тенденція *випереджального розвитку*, яка виявляється в спрямованості корпоративної освіти на майбутні виклики, що постануть перед компанією, орієнтації на перспективні потреби розвитку компанії.

Окреслено організаційно-функціональні тенденції, зокрема такі: тенденція *капіталізації* корпоративної освіти у США, спрямована на зростання інвестицій у навчання та розвиток персоналу компанії, що вважаються найбільш ефективними для підвищення конкурентоздатності компанії, дають істотний економічний і соціальний ефект; тенденція *інституалізації*, зумовлена активізацією створення корпоративних університетів, корпоративних центрів, які входять до структури корпорацій; тенденція *диверсифікації*, що стосується різноманітності моделей управління та функціонування систем корпоративної освіти, типів провайдерів, зокрема, використання компаніями аутсорсингових освітніх послуг зовнішніх провайдерів.

З-поміж змістово-процесуальних тенденцій виокремлюємо тенденцію *кастомізації* (від англ. customization – індивідуалізація, забезпечення відповідності продукту вимогам замовника) навчання, спрямовану на забезпечення відповідності змісту навчальних програм швидкозмінним вимогам організацій та їхніх працівників; тенденцію *варіативності*, яка стосується різноманітності навчальних програм, форм та методів навчання; тенденцію *технологізації*, зумовлену широким використанням ІКТ у процесі навчання, зокрема, цифрових технологій (digital learning); тенденцію *динамічності*, яка надає перевагу інноваційним формам та методам навчання над традиційними, неформальному навчанню над формальним, дистанційному навчанню над очним.

Структурно-логічний аналіз вітчизняного бізнес-середовища засвідчив, що корпоративна освіта в Україні лише починає виокремлюватися в окрему галузь і її розвиток відбувається доволі повільними темпами. Хоча для більшості компаній не властивий системний підхід до навчання, а перевага в них надається короткостроковим програмам навчання та розвитку персоналу, керівники компаній починають усвідомлювати важливість та необхідність інвестицій у навчання персоналу, тому створюються відділи розвитку людських ресурсів та навчальні центри. Встановлено, що корпоративне навчання реалізується внутрішніми силами організації, шляхом замовлення освітніх послуг у зовнішніх провайдерів або поєднанням зовнішніх та внутрішніх ресурсів. З'ясовано, що навчання працівників, особливо у великих компаніях, поступово набуває масштабності, неперервності й системного характеру, що спонукає до відкриття корпоративних університетів. Перший в Україні корпоративний університет було відкрито у 2003 році ПриватБанком спільно з Києво-Могилянською бізнес-школою. Нині в Україні функціонує близько двадцяти таких навчальних закладів, зокрема, корпоративні університети ІТ-інтегратора «EPAM Systems» (2005), компанії «Beeline» (2006), банку «Фінанси та Кредит» (2007), компанії «Soft Serve» (2007), компанії «Bayer» (2008), ЗАТ «Сьогодні Мультимедіа» (2009), фінансово-промислової групи «Систем Кепітал Менеджмент» (СКМ) – Академія ДТЕК (2010), компаній «Нова пошта» (2011), «GERC Construction» (2013), «Арселор Миттал Україна» (2014) – філіал корпоративного університету «Арселор Миттал Люксембург», «Імперія-Агро» (2015) та ін. Окреслено перспективи розвитку корпоративної освіти в Україні: збільшення інвестицій у внутрішньофірмове навчання персоналу, перехід до системної організації навчання та розвитку персоналу, створення навчальних центрів та відкриття корпоративних університетів.

Застосування методу наукової екстраполяції дало змогу виявити можливості використання конструктивних ідей американського досвіду в розбудові системи корпоративної освіти в Україні та обґрунтувати науково-методичні рекомендації на державному рівні, а також на рівнях організації та провайдерів освітніх послуг за концептуальним, адміністративно-управлінським, організаційно-андрагогічним напрямками.

Концептуальний напрям передбачає розроблення засад розвитку корпоративної освіти на основі міждисциплінарності з урахуванням процесів глобалізації, інтеграції, інформатизації, освіти впродовж життя, переходу до суспільства знань та економіки знань, нових підходів до управління людськими ресурсами, теорії людського капіталу, національних, регіональних та галузевих особливостей; визнання корпоративної освіти складовою системи освіти дорослих, важливою умовою економічного розвитку, конкурентоздатності як компаній, так і держави.

Адміністративно-управлінський напрям потребує ухвалення низки важливих нормативно-правових актів щодо навчання та розвитку персоналу, розроблення й закріплення на законодавчому рівні механізмів підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників; створення

державних механізмів заохочення до формування дієвої системи соціального партнерства між бізнесовим сектором, освітньою галуззю та органами державного управління; створення системи стимулювання розвитку корпоративної освіти з боку держави; розроблення регіональних програм розвитку людського капіталу з урахуванням сьогоденних і перспективних потреб регіонального ринку праці в кадрах, розроблення і впровадження галузевих програм внутрішньофірмової підготовки персоналу, посилення уваги до створення відділів розвитку людських ресурсів, навчальних центрів та корпоративних університетів у вітчизняних компаніях.

Рекомендації за організаційно-андрагогічним напрямом спрямовані на розширення мережі провайдерів корпоративної освіти, розвиток соціального партнерства між бізнесом і зовнішніми освітніми провайдерами, відповідність навчальних планів, програм вимогам ринку праці, впровадження інноваційних технологій навчання, розроблення механізму оцінювання результатів та ефективності корпоративного навчання й розвитку персоналу, запровадження професійної підготовки персоналу для системи корпоративної освіти, розширення варіативної складової навчальних планів вищих навчальних закладів за рахунок введення спецкурсів із корпоративного навчання та розвитку персоналу.

ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів дослідження теорії і практики корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки свідчить про досягнення мети й розв'язання завдань дослідження та дає підстави для таких висновків:

1. Динамічний розвиток корпоративної освіти зумовлений сукупністю чинників. До них належать: процеси глобалізації та інтеграції, що мають визначальний вплив на розвиток економіки й освіти, посилюють конкуренцію між корпораціями, актуалізують пошук шляхів досягнення конкурентних переваг як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринковому просторі, у тому числі конкурентоспроможного персоналу, на основі якого формується людський та інтелектуальний капітал; глобальна інформатизація суспільства, що зумовлена інтенсивним розвитком інформаційних та телекомунікаційних технологій і стала не лише визначальним чинником розвитку неперервної професійної освіти, а й підґрунтям кризи в освіті та кризи компетентності, подолання яких є доволі проблемним у системі сучасної освіти через її консерватизм і брак тісних зв'язків із бізнес-середовищем; стрімкий науково-технічний прогрес, що спричиняє швидке застарівання знань і навичок співробітників та актуалізує необхідність їхнього постійного професійного розвитку й самовдосконалення; зміни в структурі робочої сили (старіння, зникнення та поява нових професій, зниження потреб у некваліфікованих та малокваліфікованих працівниках), що висувають нові вимоги до професійних знань, умінь та навичок співробітників компаній, роблять процес навчання та розвитку персоналу передумовою успішності та ефективності компанії. Неабияке значення у цих процесах має нестача кваліфікованих кадрів, зумовлена недосконалістю професійної підготовки у

навчальних закладах, невідповідністю її якості потребам бізнесу, що стає передумовою розбудови корпоративної освіти в компаніях; перехід до суспільства знань, у якому визначальну роль відіграють знання – рушійна сила економічного та соціального розвитку, – з огляду на постійну потребу в їх оновленні для розв'язання нових завдань та створення нової продукції, що зумовлює обґрунтоване інвестування компаній у корпоративне навчання й розвиток персоналу; перехід до економіки, заснованої на знаннях, у якій основними чинниками розвитку стають інформаційні ресурси, знання вважаються найважливішим та найціннішим капіталом організацій, а їх виробництво – джерелом зростання економіки, персонал виступає провідним стратегічним фактором успішності та конкурентоздатності компаній.

Це дає підстави розглядати корпоративну освіту як важливу умову економічного зростання, примноження людського капіталу, механізм отримання компаніями конкурентних переваг в умовах ринку, фактор розвитку держави, суспільства, організації, людини в умовах ринкової економіки.

2. Концепція дослідження корпоративної освіти базується на багатоаспектності, поліконцептуальності та міждисциплінарності теоретичних засад корпоративної освіти; застосуванні системного, синергетичного, діяльнісного, компетентнісно-контекстного, суб'єктно-середовищного, аксіологічного, акмеологічного, андрагогічного, та праксіологічного підходів; використанні поняттєво-термінологічного апарату, що охоплює взаємодоповнюючі та взаємозумовлені поняття – «корпорація» й «освіта», які є поліфункціональними, зумовлюють складність та різноманітність поняттєво-термінологічного апарату, його міждисциплінарність. Базові поняття поняттєво-термінологічного апарату дослідження класифіковано на чотири групи: поняття, що розкривають сутність корпоративної освіти як складової освіти дорослих («освіта», «неперервна освіта», «доросла людина», «освіта дорослих», «неперервна професійна освіта дорослих» тощо); поняття, які розкривають сутність і специфіку корпоративної освіти в контексті розвитку людських ресурсів корпорації («корпорація», «економіка, що базується на знаннях», «людський капітал», «людські ресурси», «управління людськими ресурсами», «розвиток людських ресурсів» тощо); поняття, які розкривають сутність корпоративної освіти як механізму функціонування організації, що навчається («організація, що навчається», «системне мислення», «майстерність у вдосконаленні особистості», «спільне бачення», «навчання в командах» тощо); поняття, які розкривають сутність і специфіку корпоративної освіти як педагогічного явища («корпоративний розвиток», «корпоративне навчання», «професійна компетентність», «корпоративний університет» тощо).

Обґрунтування базових понять дослідження уможливило визначення корпоративної освіти як економічно й соціально детермінованого феномена суспільства знань; соціально-педагогічної системи, яка, з одного боку, є важливою складовою системи освіти дорослих, а з іншого – складовою бізнесу, спрямованою на забезпечення потреб корпорації у висококваліфікованих фахівцях, отримання прямого чи опосередкованого економічного ефекту; процесу

і результату набуття спеціальних знань, умінь та навичок, формування ціннісних орієнтацій та зміни моделей поведінки в межах однієї корпорації для забезпечення успішного виконання стратегічних завдань і підвищення ефективності діяльності, професійного розвитку персоналу; соціального інституту, спрямованого на задоволення освітніх потреб людини й організації, розвиток корпоративних компетентностей, формування корпоративної культури, забезпечення неперервної професійної освіти дорослих.

3. Здійснення ретроспективного аналізу становлення й розвитку корпоративної освіти у США дало змогу розробити авторську періодизацію її генези, критеріями якої стали: історичні, економічні, технологічні, політичні, соціальні та інші чинники національного й глобального характеру, масовість охоплення навчанням персоналу, диверсифікація структури, розвиток форм, методів і технологій корпоративного навчання. Виокремлено шість послідовних періодів: період учнівства (1776 – 1871), тенденцією якого стало поширення ремісничого учнівства – ранньої форми корпоративного навчання; інституційний період (1872 – 1919), що характеризується заснуванням корпоративних шкіл, інститутів, професійних асоціацій, дослідницько-експериментальних лабораторій, бізнес-шкіл, які слугували підґрунтям інституалізації корпоративної освіти у США, активізацією соціального партнерства між промисловим сектором та університетами, що передбачало можливість впливу промислових структур на формування навчальних планів університетів, відкриття освітніх інституцій; період утвердження неперервної професійної освіти (1920 – 1959), що характеризується динамічним розвитком корпоративного навчання персоналу в компаніях, здійсненням перших ґрунтовних досліджень у галузі корпоративного навчання персоналу, розширенням мережі корпоративних освітніх інституцій, зокрема, корпоративних університетів, та корпоративних навчальних програм, розробленням освітньої політики в галузі професійної освіти дорослих; стратегічний період (1960 – 1980), якому властиві тенденції створення нормативно-правової бази щодо регулювання професійного навчання та розвитку працівників, зростання інвестицій у навчання персоналу в корпораціях, диверсифікація моделей управління корпоративною освітою; період розвитку корпоративних університетів (1981 – 1999), визначальними тенденціями якого стали утвердження й інтенсивний розвиток корпоративних університетів, підвищення їхньої ролі й значення як в освітньому, так і в бізнесовому середовищах; модернізаційний період (2000 – дотепер), до тенденцій якого належать подальша диверсифікація моделей управління та функціонування систем корпоративної освіти в американських компаніях, посилення технологізації, зумовленої широким використанням ІКТ в процесі навчання, розвиток соціального партнерства між корпораціями й університетами.

4. Корпоративна освіта у США є складною, гнучкою, динамічною, поліфункціональною системою, здатною до самоорганізації відповідно до організаційних змін та потреб як компанії, так і її співробітників. Доведено, що корпоративна культура відіграє істотну роль в системі корпоративної освіти

американських компаній, оскільки слугує механізмом відтворення корпоративного досвіду, традицій, цінностей, забезпечуючи її єдність і цілісність.

Метою корпоративної освіти є забезпечення процесу організаційного розвитку та досягнення стратегічної мети корпорації шляхом розвитку людських ресурсів у процесі навчання персоналу. Саме мета зумовлює завдання корпоративного навчання та корпоративного розвитку, зокрема, формування корпоративних компетентностей, сприяння реалізації організаційних змін, сприяння запровадженню інновацій, формування кадрового резерву, розвитку талантів, підвищення рівня мотивації персоналу, зміцнення корпоративної культури, трансляції корпоративних цінностей тощо.

Корпоративна освіта у США характеризується поліфункціональністю. Вона виконує такі функції: інтегративну, що спрямована на узгодження мети корпоративної освіти зі стратегією організації; навчальну, яка зорієнтована на формування корпоративних компетентностей персоналу компанії; адаптивну, яка створює передумови для гнучкого реагування та адаптації до організаційних змін в організації; мотиваційну, що стосується заохочення працівників до професійного й особистісного розвитку та мотивації їх до навчання; транслуючу, яка забезпечує продукування, розвиток, накопичення й розповсюдження знань в організації; аксіологічну, що сприяє передачі та збереженню корпоративних цінностей, корпоративної культури організації; розвивальну, яка передбачає розвиток особистісного потенціалу працівників та організації в цілому; випереджальну, що сприяє генерації нових ідей та бізнес-ініціатив.

В основу функціонування системи корпоративної освіти у США покладено організаційні (узгодженості, неперервності, системності, інтегративності, корпоративності, ефективності, стратегічної спрямованості, прогностичності) та процесуальні (цілеспрямованості, науковості, мотивації, результативності, гнучкості, контекстності, практикоорієнтованості, інноваційності, партисипативності) принципи, які забезпечують її ефективність.

Організація корпоративної освіти в американських компаніях вирізняється організаційно-функціональною різноманітністю, наявністю управлінських (централізованої, децентралізованої, комбінованої) моделей, які характеризують спосіб підпорядкування й управління корпоративною освітою в компанії, та організаційних (інсорсингової, аутсорсингової, гібридної) моделей. Вони вирізняються співвідношенням послуг зовнішніх та внутрішніх освітніх провайдерів, що здійснюють процес корпоративного навчання й розвитку в компанії. Особливу роль у моделях корпоративної освіти відіграє соціальне партнерство між бізнесовими структурами та університетами, яке в умовах глобальної економіки знань швидко поширюється та поглиблюється.

5. Корпоративний університет як феномен освіти у Сполучених Штатах Америки, її інноваційна форма є унікальною бізнесово-освітньою структурою корпорації, яка претендує на значну автономію і має свій алгоритм розвитку. Його метою є забезпечення неперервного навчання персоналу, що враховує специфіку компанії, її корпоративну культуру і спрямоване на підготовку висококваліфікованих фахівців, здатних реалізовувати стратегію та підвищувати

конкурентоздатність компанії. Базовими функціями корпоративних університетів є навчальна (здійснення стратегічно спрямованого навчання та розвитку персоналу), управлінська (управління знаннями), розвивальна (збереження і трансляція корпоративної культури), організаційна (організація активного навчання, впровадження організаційних змін), інноваційна (продукування інновацій), інтегративна (робота в команді, розвиток лідерства).

Особливості функціонування корпоративних університетів зумовлені взаємодією освітнього та бізнесового середовищ. Структурно-функціональні особливості корпоративних університетів визначаються варіативністю їхніх моделей. За формою управління й підпорядкування вирізняють структурні моделі: централізовану, децентралізовану, федеральну; за організаційно-правовими формами – організаційні моделі; за стратегічною спрямованістю – стратегічноорієнтовані моделі, спрямовані на: реалізацію бізнес-ініціатив, управління змінами та інноваціями, підготовку кадрового резерву, розвиток бізнесу, розвиток корпоративної культури, розвиток корпоративних компетентностей; за ієрархією навчальних програм – змістові моделі: «організаційна карта», «храм», «піраміда», «корпоративний пиріг». Поряд із традиційними корпоративними університетами в компаніях існують віртуальні корпоративні університети, що використовують дистанційне навчання. Вибір моделі корпоративного університету залежить від загальної політики та ідеології компанії, її фінансових та ресурсних можливостей.

Змістовно-процесуальні особливості корпоративних університетів у США визначаються вимогами та стратегічною метою управління й розвитку компанії, з урахуванням корпоративних стандартів компанії, створення єдиної системи управління знаннями, збереження корпоративних цінностей. До таких особливостей належать: диверсифікація та трансформація навчальних планів і програм, форм та методів навчання, їхня інноваційність, проактивність та адаптивність. Рівні програм корпоративних університетів можуть бути різними: від початкового до бакалаврського чи магістерського. Цільове призначення програм варіюється в широкому діапазоні: від розвитку керівників найвищого рангу до розвитку й підвищення кваліфікації кожного працівника та різнопрофільної підготовки всього виробничо-збутового ланцюга компанії, у тому числі постачальників і покупців її товарів та послуг.

6. Андрагогічні засади корпоративної освіти у США відображені в: положеннях щодо сутності навчання дорослої людини; принципах навчання: загальних (науковості, системності, свідомості й активності, інтеграції теорії і практики, випереджального навчання), андрагогічних (пріоритетності самостійного навчання, актуалізації результатів навчання, варіативності, гнучкості, контекстності, елективності, суб'єкт-суб'єктної взаємодії), спеціальних (єдності бізнесового та освітнього середовищ, корпоративної мотивації, корпоративної культури, комплементарності, проактивності, інноваційності), тісно пов'язаних та взаємозумовлених; андрагогічній моделі навчання персоналу, в якій провідну роль відіграє той, хто навчається, на всіх етапах процесу навчання: від визначення освітніх потреб до розроблення спеціалізованих

програм, їхньої реалізації та оцінювання результатів; змісті корпоративного навчання персоналу компаній, що вирізняється унікальністю та багатоаспектністю; диверсифікованості, варіативності та гнучкості форм, методів, технологій навчання; методах оцінювання ефективності корпоративного навчання (модель Д. Кіркпатріка); підготовці андрагогічного персоналу для системи корпоративної освіти.

Зміст навчальних планів і програм освітніх провайдерів (корпоративних університетів, корпоративних центрів, зовнішніх провайдерів тощо) визначається з урахуванням стратегії компанії; містить навчальні програми для персоналу різного рівня – від топ-менеджерів до персоналу середньої та нижчої ланок; найбільш поширеними є програми розвитку стратегічних управлінських компетентностей, особистісного й кар'єрного зростання, організаційних і корпоративних компетентностей, унікальних для кожної конкретної корпорації, тімбідінгу. Особливостями навчальних програм є їхня гнучкість, модульність, компетентнісна орієнтованість, практикоорієнтованість, випереджальність, диверсифікація, стандартизація, адресність, інноваційність.

Підвищення якості навчання персоналу в американських компаніях пов'язують із гармонійним поєднанням традиційних та інноваційних форм і методів навчання, з-поміж яких пріоритет надається інтерактивним лекціям, тренінгу, коучингу, діловим та рольовим іграм, кейс-методу, брейнстормінгу, імітаційному моделюванню; застосуванням технологій інтерактивного, модульного, проектноорієнтованого, проблемного навчання. Особливого значення набуває е-навчання (e-learning), яке вирізняється гнучкістю та доступністю, дає можливість широко використовувати мобільне навчання (m-learning), соціальні мережі (social networks), коучинг онлайн (e-coaching), корпоративні блоги, корпоративні он-лайн-бібліотеки (wikis) тощо. Це зумовлює перехід до змішаного навчання (blended learning), яке оптимально поєднує аудиторну та позааудиторну навчальну діяльність завдяки виваженій інтеграції технологій традиційного, електронного, дистанційного та мобільного навчання.

7. На основі узагальнення результатів наукового пошуку окреслено й систематизовано тенденції розвитку корпоративної освіти у США, а саме:

- системоутворювальні, до яких належать тенденції неперервності, когерентності, випереджального розвитку, що визначають системність, синергетичність, неперервність, адаптивність корпоративної освіти у США, її узгодженість зі стратегічними завданнями компанії, відповідність організаційним змінам, які відбуваються в компанії, спрямованість на майбутнє;

- організаційно-функціональні, що поєднують тенденції капіталізації, інституалізації, диверсифікації, які відображають структурні трансформації в корпоративній освіті, динамічність мережі освітніх провайдерів корпоративної освіти у США, варіативність моделей функціонування й управління, шляхів розвитку та підвищення її ефективності;

- змістовно-процесуальні, до яких належать тенденції кастомізації навчання, варіативності, технологізації, динамічності. Визначені тенденції розкривають відповідність змісту, форм, методів та технологій навчання вимогам

компанії, їхню спрямованість на досягнення стратегічної мети компанії, наголошують на їхній диверсифікації, компетентнісній орієнтованості, практикоорієнтованості, інноваційності; акцентують на поширенні цифрових технологій, гейміфікації процесу навчання, впровадженні механізмів оцінювання її результатів та економічного ефекту.

8. Прогностичне обґрунтування розвитку корпоративної освіти в Україні було здійснено з урахуванням конструктивних ідей американського досвіду й дало змогу окреслити необхідність змін на державному рівні, рівнях організації та провайдера освітніх послуг за концептуальним, адміністративно-управлінським, організаційно-андрагогічним напрямками.

На державному рівні необхідно визнати корпоративну освіту важливим інструментом економічного розвитку та конкурентоздатності як компаній, так і держави; посилити державну підтримку корпоративної освіти, внести зміни до законодавства стосовно розвитку корпоративної освіти, створити нормативно-правове забезпечення неперервного професійного навчання й розвитку персоналу; розробити концепцію розвитку корпоративної освіти в Україні з метою визначення стратегічних напрямів, принципів і механізмів її розвитку та концепцію корпоративного університету із залученням представників корпорацій, університетів; визначити ефективні механізми соціального партнерства між бізнесом, освітою, державою; розробити механізми підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників.

На рівні організації передбачити розроблення документації щодо організації корпоративної освіти в компанії; сприяти розвитку соціального партнерства між бізнесом та зовнішніми освітніми провайдерами; збільшувати інвестиції в корпоративне навчання та розвиток персоналу; здійснювати перехід до системного неперервного навчання й розвитку персоналу; сприяти створенню навчальних центрів та відкриттю корпоративних університетів; запроваджувати системи забезпечення якості корпоративної освіти; посилювати мотивацію працівників до навчання, створювати системи винагород і стимулювання персоналу до навчання й розвитку.

На рівні провайдерів освітніх послуг корпоративної освіти доцільно посилювати узгодженість змісту навчальних програм зі стратегічною метою компанії, розширювати змістове спрямування програм корпоративного навчання, постійно оновлювати їх і приводити у відповідність до корпоративних вимог; системно здійснювати управління знаннями; охоплювати навчанням не лише працівників компанії, а й клієнтів, продавців та постачальників; розробляти й реалізовувати програми розвитку лідерства; використовувати в процесі навчання андрагогічну модель навчання; сприяти збереженню та розвитку корпоративної культури організації; впроваджувати інноваційні технології навчання, зокрема, цифрові технології; здійснювати оцінювання результатів навчання та його ефективності.

Здійснене дослідження не вичерпує всієї повноти проблем теорії і практики корпоративної освіти у США. До перспективних напрямів подальших досліджень належать: неформальне навчання персоналу організацій, соціальне партнерство в

корпоративній освіті, підготовка андрагогічного персоналу для системи корпоративної освіти, формування корпоративної культури, розвиток корпоративної освіти в країнах Європейського Союзу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дослідження:

1. Литовченко, І. (2017). *Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика*. Київ: ФОП Сладкевич Б. А.
2. Lytovchenko, I., Ogienko, O. (2017). Influence of lifelong learning concept on support of professional self-actualization of an individual. In Kucha R., Cudak H. (Eds.), *Educationalists versus politicians: who should integrate Europe for wellbeing of all inhabitants* (p. 271–280). Łódź – Warszawa: Społeczna Academia Nauk: Studia i Monografie.
3. Литовченко, І. (2013). Обґрунтування андрагогічних засад навчання дорослої людини в контексті модернізації вітчизняної системи освіти дорослих. В В. В. Лук'яненко, І. М. Литовченко, Ю. Е. Лавриш, С. В. Федоренко, О. П. Демиденко, Г. О. Корсун, Сучасні підходи до становлення особистості майбутнього фахівця: вітчизняний та зарубіжний досвід (с. 227 – 270). Дніпропетровськ: Середняк Т. К.
4. Литовченко, І. (2013). Становлення та розвиток андрагогічної концепції у світі. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету. Педагогіка і психологія*, 40, 320–324.
5. Литовченко, І. (2013). Історія зародження терміна «андрагогіка» як символу нової галузі освіти дорослих. *Порівняльна професійна педагогіка*, 1, 43–50.
6. Литовченко, І. (2013). Особливості розвитку освіти дорослих у США в часи становлення республіки та економічної модернізації країни. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 4 (30), 101–109.
7. Литовченко, І. (2013). Формування системи освіти дорослих США у другій половині ХХ століття. *Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки*, 10 (263), 82–87.
8. Литовченко, І. (2014). Психологічний клімат і його вплив на ефективність вивчення англійської мови дорослими. *Порівняльно-педагогічні студії*, 1 (19), 25–29.
9. Литовченко, І. (2015). Філософські засади корпоративної освіти як складової освіти дорослих США. *Порівняльно-педагогічні студії*, 4(26), 44–48.
10. Литовченко, І. (2015). Форми й методи корпоративного навчання у контексті навчання дорослих. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*: 2 (11), 38–44.
11. Lytovchenko, I. (2015). Origins and formation of corporate education in the USA. *Comparative professional pedagogy*, 5, 3, 53–57.
12. Литовченко, І. (2016). Генеза корпоративного університету у США. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 4 (58), 42–48.
13. Литовченко, І. (2016). Функціональні особливості корпоративного університету як найбільш прогресивної форми організації корпоративної освіти у

США. *Наукові записки Ніжинського державного університету імені М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*, 2, 169–173.

14. Литовченко, І. (2016). Розвиток корпоративної освіти в контексті суспільства знань: американський досвід. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 50 (103), 178–183.

15. Литовченко, І. (2016). Організація, що навчається, як феномен сучасної економіки знань: американський контекст. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Педагогічні науки*, 3, 200–206.

16. Литовченко, І. (2016). Особливості організації корпоративної освіти у США. *Педагогічні науки*, LXXIV, 2, 136–140.

17. Lytovchenko, I. (2016). Development of higher education-industry partnership as factor of corporate education efficiency in the USA. *Science and Education*, 10 (CXXXXXI), 98–102.

18. Литовченко, І. (2016). Навчання в організації як інструмент її стратегічного розвитку. *Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки*, 16, 43–47.

19. Литовченко, І. (2017). Особливості інвестиційного забезпечення організаційного навчання як чинника підвищення конкурентоспроможності підприємств: на матеріалі США. *Молодь і ринок*, 6 (149), 76–80.

20. Литовченко, І. (2017). Види корпоративних університетів у США: різноманітність як запорука успіху. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Педагогічні науки*, 1, 251–256.

21. Литовченко, І. (2017). Корпоративна освіта в Україні як невідкладна вимога часу. *Педагогічні науки*, LXXVI, 1, 49–53.

22. Литовченко, І. (2017). Особливості організації навчального центру як структурного підрозділу для навчання працівників у американських компаніях. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*, 52 (105), 178–183.

23. Литовченко, І. (2017). Корпоративний університет як механізм стратегічного розвитку персоналу у США: мета, завдання, функціональні особливості. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Педагогіка і психологія*, 49, 190–193.

24. Литовченко, І. (2017). Тенденції розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки*, 2 (34), 259–268.

25. Литовченко, І. (2017). Андрагогічна підготовка педагогічного персоналу до навчання дорослих: американський досвід для України. *Витоки педагогічної майстерності*, 19, 215–221.

26. Литовченко, І. (2015). Особенности развития корпоративного образования в США во второй половине XX ст. *Proceedings of young scientists (Gənc Alimlərin Əsərləri)*, 12, 83–86.

27. Lytovchenko, I. (2016). Higher education-industry partnership in the USA: forms, mechanisms, factors of efficiency. *Proceedings of young scientists (Gənc Alimlərin Əsərləri)*, 14, 234–237.

28. Lytovchenko, I. (2016). Role of adult learning theories in the development of corporate training in the USA. *Future Human Image*, 3 (6), 67–80.

29. Lytovchenko, I. (2016). Corporate university as a form of employee training and development in American companies. *Advanced education*, 5, 35–41.

30. Lytovchenko, I., Ogienko, O. (2017). Andragogy as theoretical basis of corporate training in American companies. *Edukacja – Technika – Informatyka*, 21, 3, 93–98.

31. Lytovchenko, I., Ogienko, O. (2014). Competency-based approach as a basis of reforming continuous vocational education. *Teacher education in Ukraine: historical experience and modern challenges*, 181–188. Lublin: UMCS.

32. Литовченко, І. (2016). *Корпоративний університет у США: досвід для України*. Київ: Центр учбової літератури.

Наукові праці апробаційного характеру:

33. Литовченко, І. (2013). Тенденції розвитку освіти дорослих у США на сучасному етапі. В С. П. Архипова та ін. (Ред.), *Сучасні тенденції розвитку освіти дорослих в європейському просторі: Міжнародна науково-практична конференція, Черкаси, 24–29 березня* (с. 85–88). Черкаси: ФОП Гордієнко Є. І.

34. Литовченко, І. (2014). Роль визначення навчальних потреб учнів у підвищенні мотивації до навчання. В Ю. Е. Лавриш та ін. (Ред.), *Сучасні тенденції викладання іноземних мов у вищій школі: інформаційно-комунікаційні технології навчання: VIII Міжнародна науково-практична конференція, Київ, 23 січня* (с. 67–70). Київ: НТУУ «КПІ».

35. Литовченко, І., Зеліковська, О. (2015). Запровадження андрагогічної підготовки викладачів ВНЗ України як виклик інформаційного суспільства. В Ю. Е. Лавриш та ін. (Ред.), *Новітні освітні технології в контексті євроінтеграції: X Міжнародна науково-практична конференція, Київ, 14 січня* (с. 97–101). Київ: ЦУЛ.

36. Литовченко, І. (2015). Розвиток корпоративної освіти у США після Другої світової війни: вимога часу. В Р. Г. Калитчак та ін. (Ред.), *Сполучені Штати Америки у сучасному світі: політика, економіка, право, суспільство: II Міжнародна науково-практична конференція, Львів, 15 травня* (Ч. 2, с. 656 – 658). Львів: Центр американських студій ФМВ ЛНУ ім. І. Франка.

37. Lytovchenko, I., Ogiienko, O., Hodlevska, K. (2015). Transition to Innovations in Education as Response to Civilizational Challenges: International Experience for Ukraine. *Education and Transition – Contributions from Educational Research: European Conference on Educational Research (ECER), Budapest, Hungary, 7–11 September*.

URL:https://www.conftool.com/ecer2015/index.php?page=showAbstract&form_id=880

38. Литовченко, І. (2015). До проблеми філософських засад корпоративної освіти як складової освіти дорослих США. В С. І. Дегтярьов та ін. (Ред.), *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка: II Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 3 грудня* (Ч.4., с. 123–127). Суми: ВВП «Мрія».

39. Литовченко, І. (2015). Соціально-економічні чинники розвитку корпоративної освіти США у другій половині ХХ століття. В О. І. Локшина (Ред.),

Педагогічна компаративістика – 2015: трансформації в освіті зарубіжжя та український контекст: Всеукраїнський науково-практичний семінар, Київ, 11 червня (с. 49–51). Київ: Педагогічна думка.

40. Литовченко, І. (2016). Форми й методи корпоративного навчання: зарубіжний досвід. В Ю. Е. Лавриш та ін. (Ред.), Новітні освітні технології: міжнародний досвід: XI Міжнародна науково-практична конференція, Київ, 21 січня (с. 67–69). Київ: ЦУЛ.

41. Литовченко, І. (2016). Зародження корпоративного університету як новітньої форми організації корпоративної освіти у США. В А. А. Сбруєва та ін. (Ред.), Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний виміри змін: III Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 6 – 7 квітня (Т.1, с. 70–72). Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка.

42. Литовченко, І. (2016). Потреба у кваліфікованих кадрах як чинник навчання в американських компаніях. В О. Ю. Висоцький (Ред.), Актуальні проблеми розвитку освіти і науки в умовах глобалізації: II Всеукраїнська наукова конференція, Дніпро, 28–29 жовтня (Ч.1., с. 58–60). Дніпро: Роял Принт.

43. Литовченко, І. (2016). Навчання персоналу в американських організаціях в умовах суспільства знань. В Б. А. Бойченко (Ред.), Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка: III Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 8 грудня (Ч.2, с. 48–51). Суми: ФОП Цьома С. П.

44. Литовченко, І. (2016). Створення корпоративного університету: організаційний аспект. В О. І. Локшина (Ред.), Педагогічна компаративістика – 2016: освітні реформи та інновації у глобалізованому світі: Всеукраїнський науково-практичний семінар, Київ, 6 червня (с. 154–156). Київ: Педагогічна думка.

45. Литовченко, І. (2016). Роль корпоративних університетів у здійсненні соціального партнерства між освітою та виробництвом у США. В О. І. Безлюдний та ін. (Ред.), Мова, освіта, культура: античні цінності – сучасне застосування: Міжнародний дискусійний форум, Умань, 19–20 травня (с. 172–175). Умань: ФПО Жовтий О. О.

46. Литовченко, І. (2017). Чинники сприяння соціальному партнерству між вищою освітою та промисловістю: американський контекст. В С. Щудло та ін. (Ред.), Емпіричні дослідження для реформування освіти в Україні: I Міжнародна наукова конференція Української асоціації дослідників освіти, Київ, 11 лютого (с. 92–94). Київ: ТзОВ «Трек_ЛТД».

47. Литовченко, І. (2017). Навчання в організації як чинник її ефективного розвитку. В автор. ред., Smart-освіта в контексті євроінтеграції України: технології та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція громадської організації «Смарт-освіта», Київ, 22 березня (с. 62–65). Київ: ГО «СМАРТ-ОСВІТА».

48. Литовченко, І. (2017). Навчальний центр як основний структурний підрозділ для навчання в організації: на матеріалі Сполучених Штатів Америки. В А. А. Сбруєва та ін. (Ред.), Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та

національний виміри змін: IV Міжнародна науково-практична конференція, Суми, 6–7 квітня (с. 61–64). Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка.

49. Литовченко, І. (2017). Сучасні моделі організації корпоративної освіти: досвід США. В О. І. Безлюдний та ін. (Ред.), Трансформації в українській освіті і наукових дослідженнях: світовий контекст: Міжнародна наукова конференція, Умань, 25–26 травня (Ч.2, с. 25–27). Умань: ВПЦ «Візаві».

50. Литовченко, І. (2017). Корпоративна освіта як імператив конкурентноспроможності організації: американський досвід для України. В Ю. О. Лянной (Ред.), Соціально-економічні та гуманітарні аспекти світових інноваційних трансформацій: II Міжнародна науково-практична конференція, Київ–Суми, 26–28 квітня (Т.2, с. 3–5). Київ – Суми.

51. Литовченко, І. (2017). Соціально-економічні чинники розвитку корпоративної освіти у США. В О. І. Локшина (Ред.), Педагогічна компаративістика і міжнародна освіта – 2017: освітні трансформації у контексті європейської інтеграції і глобалізації: I Міжнародна науково-практична конференція, Київ, 15–16 червня (с. 155–156). Київ: Педагогічна думка.

52. Lytovchenko, I., Ogiienko, O., Meleshko, I., & Kobiuk, Y. (2017). Education reforms and modernization of education: mission, reality and reflection. international experience for Ukraine. Reforming Education and the Imperative of Constant Change: Ambivalent roles of policy and educational research: European Conference on Educational Research (ECER), Copenhagen, 21–25 September. URL: <http://www.eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/22/contribution/41190/>

53. Литовченко, І. (2017). Мета й місія корпоративного університету: на матеріалі США. В Н. М. Авшенюк та ін. (Ред.), Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів: VI Міжнародний науково-методологічний семінар, Київ–Хмельницький, 18 травня (с. 34–37). Київ–Хмельницький: Термінова поліграфія.

54. Литовченко, І. (2017). Корпоративна освіта в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. Інноваційні технології розвитку особистісно-професійної компетентності педагогів в умовах післядипломної освіти: I Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, Суми, 24 травня. URL: <https://sites.google.com/view/professional-education-kaf/діяльність-кафедри/всеукраїнська-конференція>.

АНОТАЦІЇ

Литовченко І. М. Теорія і практика корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – Теорія і методика професійної освіти. – Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2018.

У дисертації подано результати цілісного аналізу розвитку теорії та практики корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки з урахуванням історичних, соціально-економічних, політичних, педагогічних детермінант.

Виявлено соціально-економічні чинники розвитку корпоративної освіти. Схарактеризовано поняттєво-термінологічний апарат та обґрунтовано концепцію дослідження проблеми корпоративної освіти у США.

Розроблено авторську періодизацію її генези, критеріями якої стали історичні, економічні, технологічні, політичні, соціальні та інші чинники національного й глобального характеру. Визначено мету, принципи, функції, моделі корпоративної освіти у Сполучених Штатах Америки. Окреслено особливості функціонування корпоративного університету в американських компаніях. Обґрунтовано андрагогічні засади корпоративної освіти у США.

Виявлено тенденції розвитку корпоративної освіти у Сполучених Штатах (системоутворювальні тенденції: неперервності, когерентності, випереджального розвитку; організаційно-функціональні тенденції: капіталізації, інституалізації, диверсифікації; змістовно-процесуальні тенденції: кастомізації, варіативності, технологізації, динамічності). Здійснено прогностичне обґрунтування розвитку корпоративної освіти в Україні з урахуванням конструктивних ідей американського досвіду.

Ключові слова: корпоративна освіта, неперервна професійна освіта дорослих, корпоративне навчання, корпоративний розвиток, корпоративна культура, корпоративний університет, США.

Литовченко И. М. Теория и практика корпоративного образования в Соединенных Штатах Америки. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.04 – Теория и методика профессионального образования. – Институт педагогического образования и образования взрослых Национальной академии педагогических наук Украины, Киев, 2018.

В диссертации представлены результаты целостного анализа развития теории и практики корпоративного образования в Соединенных Штатах Америки с учетом исторических, социально-экономических, политических, педагогических детерминант. Выявлены социально-экономические факторы развития корпоративного образования. Охарактеризован понятийно-терминологический аппарат и обоснована концепция исследования проблемы корпоративного образования в США.

Разработана авторская периодизация ее генезиса, критериями которой стали исторические, экономические, технологические, политические, социальные и другие факторы национального и глобального характера. Определены цели, принципы, функции, модели корпоративного образования в Соединенных Штатах Америки. Определены особенности функционирования корпоративного университета в американских компаниях. Обоснованы андрагогические основы корпоративного образования в США.

Определены тенденции развития корпоративного образования в Соединенных Штатах (системообразующие тенденции: непрерывности, когерентности, опережающего развития; организационно-функциональные тенденции: капитализации, институализации, диверсификации; содержательно-

процессуальные тенденции: кастомизации, вариативности, технологизации, динамичности). Осуществлено прогностическое обоснование развития корпоративного образования в Украине с учетом конструктивных идей американского опыта.

Ключевые слова: корпоративное образование, непрерывное профессиональное образование взрослых, корпоративное обучение, корпоративное развитие, корпоративная культура, корпоративный университет, США.

Lytovchenko I. Theory and practice of corporate education in the United States of America. – Manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Pedagogical Sciences in specialty 13.00.04 – Theory and methodology of professional education. – Institute of Pedagogical Education and Adult Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2018.

The dissertation presents the results of a holistic analysis of the development of theory and practice of corporate education in the United States of America, with consideration of historical, socio-economic, political, and pedagogical determinants.

Socio-economic factors of corporate education development are identified: processes of globalization and integration, global informatization of society, rapid scientific and technological progress, changes in the structure of workforce, etc.

Multidimensional, polyconceptual and interdisciplinary theoretical foundations of corporate education in the United States, application of systemic, synergistic, action-based, competence-based, context-based, axiological, acmeological, andragogical, praxiological, problem-based and project-based approaches allowed characterizing the basic terms of the study of problem of corporate education in the United States, the core of which is comprised of interrelated terms – «corporation» and «education».

The use of retrospective analysis of the formation and development of corporate education in the United States made it possible for the author to develop a periodization of its genesis, the criteria of which were: historical, economic, technological, political, social and other factors of national and global nature, massive character of employee involvement, structure diversification, development of forms, methods and technologies of corporate learning. Six periods were singled out: period of apprenticeship (1776 – 1871), period of institutionalization (1872 – 1919), period of establishment of continuing vocational education (1920 – 1959), strategic period (1960 – 1980), period of formation and development of corporate universities (1981 – 1999), modernization period (2000 – 2010).

Creating a «tree of aims» of corporate education made it possible to determine its goal: to ensure the process of organizational development and achieve the strategic goal of the corporation through the development of human resources; reflect the interdependence of the aim and objectives of corporate learning and corporate development. The principles (of goal orientation, motivation, flexibility, contextuality, practice orientation, innovativeness), functions (integrative, educational, adaptive, motivational, axiological, developmental), models (managerial: centralized,

decentralized, combined; organizational: insourcing, outsourcing, hybrid) of corporate education in the United States were defined.

Features of functioning of the corporate university in American companies are outlined, particularly, its basic functions (educational, managerial, developmental, organizational, innovative) are identified; different models of corporate universities (centralized, decentralized, federal and others) are characterized; learning content and procedural features are determined, which include: diversification of curricula and programs, forms and methods of learning, their innovativeness, proactivity and adaptability.

Andragogical foundations of corporate education in the United States are reflected in assumptions about the nature of adult learning; principles (general, andragogical and special) of learning and andragogical model of employee training (in which the learner plays a leading role at all stages of the learning process: from identifying educational needs to developing specialized programs, their implementation and evaluation of results); the content of learning programs; diversification, variability and flexibility of forms, methods and technologies of learning; methods for assessing the effectiveness of corporate training; preparation of trainers for the work in the field of corporate education.

Based on the results of the research, trends in the development of corporate education in the United States were identified, which were classified as: system-forming trends (of continuity, coherence, proactive development), organizational and functional trends (of capitalization, institutionalization, diversification), content-procedural trends (of customization, variability, extensive use of technologies, dynamism).

The prognostic substantiation of the prospects for the development of corporate education in Ukraine was made with consideration of the progressive ideas of American experience and made it possible to outline the need for changes at the levels of the State, organization and provider of educational services.

Key words: corporate education, continuing professional adult education, corporate learning, corporate development, corporate culture, corporate university, the USA.