

УДК 316.77

Л. М. ХИЖНЯК, К. В. ХИЖНЯК

ОСВІТА ЗА ПІДТРИМКИ КОРПОРАЦІЙ В УМОВАХ ЕЛЕКТРОННИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ

Стаття присвячена визначенню характерних рис корпоративної освіти в умовах електронних технологій навчання, з'ясуванню особливостей корпоративних систем освіти. Показано, що партнерство основних гравців на ринку освітніх послуг і ринку праці знаходить своє реальне втілення в корпоративних системах освіти. Корпоративну освіту розглянуто як систему неперервної додаткової професійної освіти всередині організації (підприємства, установи) або поза нею на її замовлення. До особливостей корпоративних систем освіти зараховано такі: 1) це освіта для дорослих, що вимагає врахування специфіки навчання дорослих, які мають, як правило, чітко визначену прагматичну професійну мотивацію й дефіцит часу; 2) це форма освіти, яка має специфічну цільову аудиторію – персонал корпорації, галузі; 3) це освіта, яка нерозривно пов'язана з концепцією розвитку персоналу; 4) це освіта, що ставить за мету цілі бізнесу, який робить ставку на використання інтелектуального ресурсу.

Корпоративна освіта покликана забезпечити як кар'єрне просування персоналу, так і конкурентні переваги організації. Запропоновано ромежовувати поняття “організація, що навчає” та “організація, що навчається”. Інвестуючи в персонал, організація сама навчається, має можливість перейти на новий рівень свого розвитку завдяки інтелектуальному потенціалу більш навченого персоналу.

Ключові слова: корпоративна освіта, комунікації в освіті, електронні технології навчання, вища освіта, освіта для дорослих, персонал організації.

З 80-х рр. ХХ ст. набув поширення погляд, згідно з яким розвиток людини в організації, підвищення її значущості як діяльного суб'єкта блокується без створення системи неперервного навчання персоналу. Остання стає найефективнішою формою інвестицій організацій у персонал, людський капітал як резерв підвищення ефективності діяльності.

Науковцями з'ясовано ефект додаткової професійної освіти для самих працівників і організацій (підприємств та установ), що відрізняються розміром і успішністю економічної діяльності [2]; показано, як працюють основні модернізаційні принципи: доступність, якість, ефективність – у процесі створення системи неперервної професійної освіти [3]. Концепція неперервної освіти народжена епохою глобалізації (інформаційна революція, глобальний ринок праці), однак в академічній літературі немає єдиного визначення поняття “неперервна освіти”. Концепція неперервної професійної освіти дорослих тісно пов'язана з навчанням, яке організує організація. Так, Н. Абрамова акцентує увагу на нерівності розподілу повноважень навчання серед різних категорій персоналу організації в умовах гнучкої зайнятості. Інвестиції організації в навчання співробітників часто розподіляються несправедливо [1, с. 98]. Науковець виділяє низку особливостей неперервної освіти дорослих, а саме: поєднання досвіду освітньої дія-

льності з досвідом практичного вирішення професійних завдань; конкретність і прагматичність освітніх запитів до програм професійного навчання; особливі вимоги до організації навчання; виражена мотивація освіти [1, с. 87]. Електронні технології навчання розширюють можливості неперервної освіти, у тому числі корпоративної. Наприклад, О. Соловов, У. Хортон, К. Хортон [9; 12] усебічно проаналізували принципи й широкі можливості застосування електронних технологій навчання. Утім, ці можливості більш успішно реалізують на практиці відкриті освітні системи. Корпорації активно включилися в процес підтримки освіти. Корпоративна освіта стала динамічним сегментом освіти, у якому електронна освіта почала відігравати роль інструмента неперервної професійної освіти для дорослих (фахівців). Невирішеними залишаються питання:

Як поєднуються традиційні й електронні технології навчання в корпоративних системах освіти?

Які риси притаманні корпоративній освіті в умовах упровадження електронних технологій навчання?

Як визначати ефективність корпоративної освіти, яка використовує електронні або змішані технології навчання?

Мета статті – визначити характерні риси освіти за підтримки корпорацій в умовах електронних технологій навчання, особливості корпоративних систем освіти.

Корпоративна освіта – це система неперервної професійної освіти всередині організації (установи, підприємства) або поза нею, але на її замовлення; це форма освіти, яка націлена на певну цільову групу – персонал організації або галузі, вона базується на єдиній концепції розвитку персоналу. Поширеним є погляд, що корпоративна освіта є альтернативою існуючої за рахунок держави “традиційної” системи професійної освіти й підготовки, вона максимально враховує вимоги роботодавців і може бути легко наближена до місць розташування людських ресурсів. Підготовка кадрів за допомогою корпоративної освіти стає індустрією, у якій все більшу роль відіграє не держава, а роботодавці, і яка приносить чималі доходи (поточні й перспективні) корпораціям і освітнім установам, задіяним у цьому процесі. Корпоративні університети з’явилися в кінці 1980-х рр. Наразі у світі існує близько 1200 корпоративних університетів (такими є університети “Тойота”, “Оракл”, “Макдональдс”, “Дженерал електрик”, “Дісней”, “Чарлз Шваб”. Особливо активні в навчанні свого персоналу такі компанії, як “Роллс Ройс”, “БМВ”, “Ай Бі Ем”, “Соні”, “Даймлер-Бенц”). Корпоративні університети, як свідчить практика, успішно конкурують з державними освітніми системами, оскільки краще адаптують навчальний процес до характеру й завдань відповідної виробничої діяльності.

У вузькому значенні корпоративну освіту розуміють як систему підготовки молодих фахівців у профільних ВНЗ на старших курсах за спеціально розробленими програмами навчання, що враховують специфіку й корпоративну культуру конкретної організації. У самій організації може іс-

нувати своя модель внутрішньофірмового навчання персоналу різного рівня. В основі системи корпоративної освіти лежить потреба організацій у визначеному відтворенні системи підвищення кваліфікації персоналу. У різних моделях корпоративної освіти цільову аудиторію становлять співробітники організацій, причому незалежно від займаної ними посади. Співвідношення обсягу освітніх послуг різне для посадових рівнів (для технічного персоналу, для менеджерів середньої ланки, управлінського резерву). Єдиним для всіх є навчання персоналу всіх рівнів і посад. Для одних співробітників може практикуватися бізнес-освіта, для інших – підвищення професійної кваліфікації, технічний тренінг або тренінг інноваційної спрямованості тощо.

До основних напрямів корпоративної освіти належать такі: навчання менеджерського складу організації; формування й підготовка кадрового резерву серед молодих фахівців; підвищення кваліфікації технічних працівників; підготовка та атестація робочих спеціальностей. Освітні ресурси в корпоративній освіті можуть бути зовнішні й внутрішні, тобто навчають або штатні співробітники корпорації, або запрошені викладачі. Оцінити ефективність корпоративної освіти досить складно. У світі при виборі освітньої програми споживач освітніх послуг орієнтується зазвичай на очікуване підвищення до зарплати й кар'єрне просування. Розвиток корпоративної освіти пов'язаний скоріше з вирішенням завдань підвищення ефективності бізнесу і його розвитку, ніж із соціальною спрямованістю діяльності організацій. Корпоративна освіта покликана забезпечити як кар'єрне просування персоналу, так і конкурентні переваги організації. Поява в освітньому просторі корпоративної освіти змінює не тільки ландшафт неперервної освіти, а й ставить турботу про освітній потенціал персоналу в центр соціальної політики організацій.

Корпоративні системи освіти – особливий вид неперервної формальної освіти, хоча й посідають у просторі освіти особливе місце. М. Горшков виділяє такі дискусійні аспекти неперервної освіти: 1) посилення освітньої нерівності за такими лініями поділу громадян, як доступність освіти, матеріальне становище, місце проживання, кількість дітей тощо; 2) вільний і неконтрольований доступ до інформації, знань та практичних навичок, які можуть у деяких випадках завдати шкоди суспільству, державі й самому індивіду; 3) небажані наслідки рефлексії в дорослих, яка призводить до формування критичного мислення щодо різних об'єктів соціуму [3]. Якщо освіта за підтримки корпорацій управляється, то частина негативних наслідків може бути подолана завдяки відповідним управлінським рішенням щодо організації та контролю за процесом навчання.

Корпоративна система освіти зазвичай креативна за своїм характером, і в цьому аспекті вона близька до моделі інноваційного університету. Інноваційний університет базується на системі цінностей, яка втілюється на практиці “... шляхом а) створення нішевих програм у нових міждисциплінарних галузях; б) розробки інтерактивних, колаборативних і експери-

ментальних підходів до викладацької й дослідницької діяльності...; в) об'єднання вмінь XXI ст. (ініціативність, вміння працювати в команді, комунікативність) і позитивних особливостей характеру (допитливість, наполегливість, соціальна відповідальність), якими володіють видатні професіонали й успішні провідники змін” [10, с. 7].

Організація, що навчається, посідає особливе місце в корпоративній системі освіти. Корпоративна освіта за своїми ознаками є освітою для дорослих. Проривом у вивченні освіти дорослих Н. Абрамова вважає включення до “концептуальної сфери” неперервної освіти дорослих понять “суспільство, що навчається” й “організація, що навчає”, а також “людський капітал” [1, с. 84]. Однак ми пропонуємо розмежовувати поняття “організація, що навчає” та “організація, що навчається”, адже, інвестуючи в персонал, організація сама навчається, має можливість перейти на новий рівень свого розвитку завдяки інтелектуальному потенціалу більш навченого персоналу.

До критеріїв організації, що навчається, на наш погляд, можна зрахувати такі [11]:

1. *Запит на знання.* Незаплановані й непередбачувані наслідки, якими сповнений сучасний світ, зажадають нового знання. Оптимальне становище, за якого такий запит зумовлений не тільки логікою ситуації, а й традицією. Залежність знання, у тому числі організаційного, від контексту та часу, різна потреба в ньому окремих підрозділів і членів організації ускладнює процес його вироблення й передачі, однак при цьому вони виступають найважливішим фактором життєздатності організації.

2. *Інновації на основі нових знань.* П. Друкер відзначає тенденцію до підвищення ролі в сучасному виробництві соціальних інновацій на основі нових знань. При цьому інновації в організаціях на основі нових знань відрізняються від інновацій усіх інших видів своїми основними характеристиками: відрізком часу (більш тривалий підготовчий період, значні часові витрати на те, щоб відповідна нова техніка чи технологія перетворилася на ринкову продукцію, процес або послугу), поєднанням декількох знань (майже ніколи такі інновації не базуються на якомусь одному відомому факті, у їх основі лежить зазвичай кілька різних видів знань, які доповнюють одне одного), частотою невдач, можливістю прогнозування результатів [4, с. 124–132].

3. *Залучення кожного співробітника в процес постійного навчання* стимулюють шляхом підвищення зацікавленості членів організації в забезпеченні доступу до нових знань і створення умов для їх застосування. Навчання конкретних соціально-професійних груп (наприклад, управлінців) має специфіку, однак працювати, постійно навчаючись, змушені всі члени організації. Водночас не всі проблеми можна вирішити за допомогою процесу навчання. Відомо, що фрагментація навчання сучасного фахівця внаслідок високого рівня спеціалізації праці повністю не вирішує проблеми відчуження від управління організацією.

4. *Підвищення кваліфікації персоналу за рахунок організації.* Небажаність інвестування в персонал у попередній період доводило таке міркування традиційних менеджерів: до чого вкладати в навчання персоналу, якщо загальноприйнята практика переконує в стабільності результатів діяльності організації та без таких вкладень? Та в умовах турбулентних соціальних відносин зростає потреба не тільки в якості освіти персоналу, а й у його відданості організації, високій репутації.

5. *Участь співробітників у процесі передачі або приймання інформації незалежно від місцезнаходження* завдяки використанню нових інформаційно-комунікаційних технологій, чому також необхідно навчати.

6. *Орієнтація на самоменеджмент персоналу* підвищує інформаційну та інноваційну активність членів організації. Працівники, які володіють технологією самоменеджменту, як правило, краще адаптовані й до корпоративної освіти, адже можуть чітко визначати свої освітньо-професійні потреби та шляхи їх задоволення.

7. *Оптимальне співвідношення індивідуального та колективного навчання.* Робота в команді й проектна орієнтація, відмова від централізації, розподіл роботи по командах зумовлює потребу в навчанні взаємодій з іншими індивідами й групами. Питання мотивації, ідентифікації, опору змінам, участі або неучасті в справах організації повинні також становити контент навчання.

8. *Діалоговий режим комунікацій в організації.* Навчання й застосування знань в організаціях можуть стримувати комунікаційні бар'єри у вигляді монологічних режимів, недостовірної або дозованої інформації тощо.

Підбиваючи підсумки, виділимо деякі особливості корпоративних систем освіти.

1. *Це освіта для дорослих, що вимагає врахування специфіки навчання дорослих.* Науковці виділяють такі основні форми освіти дорослих: формальна, неформальна й інформальна. Ознаками самоосвіти вважають такі, як: а) систематична навчальна діяльність за повної відсутності керівництва нею з боку педагогічних працівників; б) діяльність, спрямована на отримання будь-яких нових знань; в) індивідуальне рішення про поєднання власних уподобань з вимогами навколишнього середовища [5]. Особливості дорослого учня та його принципів відмінності від дітей і молоді такі (по Майкл Ноуле): наявність мотивації й самостійності; а також значного життєвого досвіду, який обов'язково, явно чи неявно, включається в навчальний процес; метою навчання в зрілому віці, як правило, стають підвищення своєї статусності, інтеграція в соціум або заняття вільного часу; отримані знання й навички належить використовувати в трудовому та повсякденному житті в найближчі терміни; змістом навчання дорослої людини стає не абстрактна навчальна дисципліна, а конкретна проблема, яка чекає свого рішення завдяки розширенню знань [3].

2. *Це форма освіти, яка має специфічну цільову аудиторію – персонал корпорації, галузі.* Присутність якісного персоналу в організації – ос-

нова її функціонування, тому не випадково в центр усіх сучасних концепцій управління ставиться людина, а довгостроковий розвиток інтелектуального й трудового потенціалу працівника завдяки корпоративній освіті стає підходом в управлінні організацією, що домінує. Ефективно проводити цю політику може лише організація, яка навчається й навчає персонал. Зазвичай навчання персоналу розглядають у розрізі таких напрямів, як підготовка (одержання нових знань з базової спеціальності, первинне навчання та виховання працівників певних професій), перепідготовка для здобуття нової спеціальності (навчання нових і суміжних професій у зв'язку зі зміною умов виробництва, трудового потенціалу працівника), підвищення кваліфікації (удосконалення знань і професійних навичок у зв'язку з освоєнням нової техніки, технології, організації виробництва й управління).

3. *Це освіта, яка нерозривно пов'язана з концепцією розвитку персоналу, який мотивований на неперервну освіту й самоосвіту.* Науковці найчастіше виділяють такі чинники, які сприяють активізації самоосвіти дорослих: збільшення вільного часу в працездатного населення завдяки скороченню робочого часу; доступність сучасних інформаційно-комунікативних технологій для самостійного навчання. А до чинників, які стримують самоосвіту дорослих, зараховують такі: відсутність інформації про потребу окремих категорій дорослого населення в самоосвіті; недостатню мотивацію окремих груп дорослого населення на самоосвіту; недостатню підтримку самоосвіти працівників з боку роботодавців; нестачу у відкритому доступі методичних матеріалів для самоосвіти дорослих.

4. *Це освіта, що ставить за мету цілі бізнесу, який робить ставку на використання інтелектуального ресурсу.* Корпоративна освіта надає змогу роботодавцям швидко, відносно недорого, якісно й без відриву від виробництва підвищити рівень підготовки свого персоналу. Дослідники зазначають, що соціальний внесок корпоративної освіти полягає, насамперед, у формуванні ринку високопрофесійних фахівців [3; 8]. Інвестуючи в персонал, організація сама навчається, має можливість перейти на новий рівень свого розвитку завдяки інтелектуальному потенціалу більш навченого персоналу. Ресурсні потреби в корпоративних системах освіти задовольняє бізнес, який завдяки цьому також демонструє свою соціальну відповідальність.

Ми зауважували, що “потенціал організаційного навчання в нашій країні використовують недостатньо, колишні форми такого навчання частково втрачені, а нові, засновані на двох підходах – гуманістичному й ринковому, затверджуються з великими труднощами. Перетворення вітчизняних організацій на такі, які навчаються, може зіткнутися з низкою проблем, серед яких особливо виділяються такі, як зростання вартості підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів та пошук необхідних для цього ресурсів; підвищення соціальної відповідальності роботодавців за створення нових робочих місць...” [11, с. 54]. Кожна галузь, корпорація відрізняються наявними ресурсами, корпоративними (культурними та ментальними) цінностями, які через систему корпоративної освіти

трансляються й розвивають персонал відповідно до місії та стратегії конкретного організаційного утворення. При цьому електронні технології змінюють процес трансляції та засвоєння нових (додаткових) знань. Корпоративна освіта в умовах електронних технологій навчання стає гнучкою, варіативною, індивідуалізованою. Вона формує певні стандарти соціальної поведінки й кар'єрні очікування персоналу, які можуть бути реалізовані за певних умов. Основна мета розвитку електронного навчання – забезпечення для різних соціальних, соціально-професійних груп рівних можливостей отримання освітніх послуг на рівні сучасних вимог державних, європейських і міжнародних стандартів, незалежно від місця проживання й навчання [6]. При цьому важливо, щоб кожен, хто навчається в системі електронної освіти, мав можливість максимально ефективно вибрати власний спосіб реалізації своїх можливостей [7]. Корпоративна освіта в умовах електронних технологій навчання передбачає оволодіння персоналом, який навчається, новими комунікаціями в Інтернеті, соціальних мережах тощо. Інтернет-комунікації взагалі починають домінувати в освіті, яка поступово стає електронною.

Висновки. Партнерство вищих навчальних закладів з роботодавцями знаходить своє реальне втілення в корпоративних системах освіти. Корпоративна освіта – це вид неперервної формальної освіти, хоча і посідає в просторі освіти особливе місце. У корпоративних системах освіти знаходить своє реальне втілення партнерство основних гравців на ринку освітніх послуг і ринку праці.

Поява в освітньому просторі корпоративних систем освіти змінює не тільки ландшафт неперервної освіти, а й ставить турботу про освітній потенціал персоналу в центр соціальної політики організацій. Кожна галузь, корпорація (підприємство, установа) відрізняються наявними ресурсами, корпоративними (культурними та ментальними) цінностями, які через систему корпоративної освіти трансляються й розвивають персонал відповідно до місії та стратегії конкретного організаційного утворення. При цьому електронні технології змінюють процес трансляції та засвоєння нових (додаткових) знань. В основі електронного навчання, як правило, лежить асинхронна взаємодія суб'єктів навчання, у якій особистість отримує можливість вибрати індивідуальну траєкторію вивчення навчального матеріалу, час і місце виконання навчальної роботи, а також враховувати індивідуальний стиль навчання. Корпоративна освіта в умовах електронних технологій навчання стає гнучкою, варіативною, індивідуалізованою. Вона формує певні стандарти соціальної поведінки й кар'єрні очікування персоналу. У подальшому доцільно зосередити увагу на дослідженні умов, за якими може бути реалізований потенціал корпоративної електронної освіти.

Список використаної літератури

1. Абрамова Н. В. Социологические интерпретации концепции “непрерывного профессионального образования взрослых” / Н. В. Абрамова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – Т. XIV. – № 3 (56). – С. 83–103.
2. Аврамова Е. М. Структурные факторы развития дополнительного профессионального образования / Е. М. Аврамова, В. Н. Титов // Социологическая наука и социальная практика. – 2014. – № 2 (6). – С. 59–75.
3. Горшков М. К. Непрерывное образование в контексте модернизации / М. К. Горшков, Г. А. Ключарев. – Москва : ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011. – 232 с.
4. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво / П. Друкер ; пер. з англ. – Київ : Україна, 1994. – 319 с.
5. Ключарев Г. А. Самообразование взрослых / Г. А. Ключарев, Е. Н. Кофанова, Е. И. Пахомова // Общественные науки и современность. – 2003. – № 4. – С. 37–46.
6. Корень А. В. Сравнительная характеристика основных преимуществ и недостатков системы электронного образования в России / А. В. Корень, К. Е. Изергина // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 3. – С. 88–91.
7. Логинова А. В. Электронное обучение: причины незаинтересованности поколения “цифровых аборигенов” / А. В. Логинова // Молодой ученый. – 2015. – № 10. – С. 1212–1215.
8. Пахомова Е. И. Корпоративное образование: новая альтернатива государственным программам в сфере профессионального образования / Е. И. Пахомова, Г. А. Ключарев // Вопросы образования. – 2007. – № 2. – С. 117–139.
9. Соловов А. В. Электронное обучение: проблематика, дидактика, технология / А. В. Соловов. – Самара : Новая техника, 2006. – 462 с.
10. Филипп Дж. Альтбах. Об изюминках университетских инноваций / Филип Дж. Альтбах, Джамиль Салми // Международное высшее образование. – 2016. – № 85. – С. 6–7.
11. Хижняк Л. М. Феномен обучающейся организации в условиях социальных изменений / Л. М. Хижняк // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. праць. – Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2000. – С. 51–54.
12. Хортон У. Электронное обучение: инструмент и технологии / У. Хортон, К. Хортон ; пер. с англ. – Москва : Кудиш-образ, 2006. – 302 с.

Стаття надійшла до редакції 25.07.2016.

Хижняк Л. М., Хижняк К. В. Образование при поддержке корпораций в условиях электронных технологий обучения

Статья посвящена определению характерных черт корпоративного образования в условиях электронных технологий обучения, выявлению особенностей корпоративных систем образования. Показано, что партнерство основных игроков на рынке образовательных услуг и рынке труда находит реальное воплощение в корпоративных системах образования. Корпоративное образование рассматривается как система непрерывного дополнительного профессионального образования внутри организации (предприятия, учреждения) или вне ее по ее заказу. К особенностям корпоративных систем образования отнесены следующие: 1) это образование для взрослых, что требует учета специфики обучения взрослых, имеющих, как правило, четко определенную прагматическую профессиональную мотивацию и дефицит времени; 2) это форма образования, имеющая специфическую целевую аудиторию – персонал корпорации, отрасли; 3) это образование, которое неразрывно связано с концепцией развития персонала; 4) это образование, направленное на удовлетворение потребностей и реализа-

цию целей бизнеса, который делает ставку на использование интеллектуального ресурса.

Корпоративное образование призвано обеспечить как карьерное продвижение персонала, так и конкурентные преимущества организации. Предлагается различать понятия “обучающая организация” и “обучаемая организация”. Инвестируя в персонал, организация сама учится, имеет возможность перейти на новый уровень своего развития за счет интеллектуального потенциала более обученного персонала.

Ключевые слова: корпоративное образование, коммуникации в образовании, электронные технологии обучения, высшее образование, образование для взрослых, персонал организаций.

Khyzhniak L., Khyzhniak K. Education with Support of Corporations under the Conditions of Electronic Learning Technologies

The article is devoted to the defining specific features of the corporate education under the conditions of electronic learning technologies, finding out the peculiarities of the educational corporate systems. The partnership of the key players at the market of educational services and labour market is implemented in the corporate educational systems. Corporate education is considered as a system of continuous additional professional education inside an organisation (an enterprise, an institution) or outside it, to its order. The peculiarities of the corporate educational systems are as follows: 1) education for adults that requires taking into account the specificity of adults' teaching who have, as a rule, a determined pragmatic motivation and time deficit; 2) a form of education that has a specific target audience—the staff of a corporation or an organisation; 3) education which is tightly connected to the conception of the staff's development; 4) education that has business-oriented goals, where using intellectual resource is crucial.

Corporate education aims at providing both career development of the staff and rival advantages of an organisation. It is offered to differ the notions “the organisation which teaches” and “the organisation which is taught”. Investing into the staff, an organisation is learning and has a possibility to level up its development by means of intellectual potential of the more qualified staff. Business but not the state satisfies the resource needs in the educational corporate systems, that allows the corporate education not to feel the resource deficit that educational institutions have. These institutions to a certain extent depend on the governmental funding and state control for the budget costs spending.

The emergence of educational corporate systems changes not only the space of continuous education, but also places the care of the staff's educational potential into the centre of organisations' social policy. Every organisation, corporation (enterprise, institution) has available resources, corporate (cultural and mental) values which are transferred through the corporate education system. They develop the staff according to the mission and the strategy of a particular organisation. At the same time, electronic technologies change the process of transferring and getting new (additional) knowledge. Corporate education under the conditions of electronic learning technologies is becoming flexible, varied, customised. It is forming certain standards of the social behaviour and career expectations of the staff which can be implemented only due to certain conditions.

Key words: corporate education, communications in education, electronic learning technologies, higher education, education for adults, the staff of organisations.