

4. Belenky A. A. Where is the Internet advertising market moving. Computer-press, 2012, no. 8, pp. 60—68. (In Russ.)
5. Neveykina N. V. Financial investment risk management at an enterprise. Cand. of Economy Author's abstract. (In Russ.) URL: http://opac.unecon.ru/elibrary/elib/A5095_b.pdf.
6. Saaty T., Kearns K. Analytical planning. The Logic of Priorities. Moscow, Radio and communication Publ., 1991. 224 p. (In Russ.)
7. Azgaldov G.G., Kostin A.V. Applied Qualimetry: Its origins, and misconceptions. Benchmarking: An International Journal, 2011, 18(3), pp. 428—444. (In Russ.)
8. Azgaeldov G. G., Kostin A. V. Kvalimetry and business. Management of innovations, 2011, no. 4, pp. 284—296. (In Russ.)
9. Alekseeva N. S. Content analysis of scientific indicators of intellectual capital. Actual problems of development of economic entities, territories and systems of regional and municipal management. Materials of the XIV Int. Sci. and Pract. Conf. 2019. Pp. 14—16. (In Russ.)
10. Buzzel R., Cox D. F., Brown R. V. Information and risk in marketing. Moscow, Finstatinform Publ., 1993. Pp. 96. (In Russ.)
11. Burdina A. A. The influence of risks on the competitiveness of the enterprise. Economic analysis: theory and practice, 2006, no. 2, pp. 7—15. (In Russ.)
12. Ryakhovskaya A. N., Kryukova O. G., Kuznetsova M. O. Risk management is the basis of business stability. Moscow, 2018. 320 p. (In Russ.)
13. Madera A. G. Risks and chances: uncertainty, forecasting and estimation. Moscow, URSS, 2014. 448 p. (In Russ.)
14. Dhaliwal D. S., (Grace) Lee H. S., Pincus M., Steele L. B. Taxable income and firm risk. The Journal of the American Taxation Association, 2017, 39(1), pp. 1—24. (In Russ.)
15. Walsh K. Risk Management in the Retail Industry. San Francisco, Reciprocity, 2019. URL: <https://reciprocitylabs.com/risk-management-in-the-retail-industry/>

Как цитировать статью: Пупенцова С. В., Ливинцова М. Г., Федорук Е. А. Управление рисками при продвижении товаров (на примере деятельности предприятия розничного ретейла ООО «Град») // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 74–78. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.209.

For citation: Pupentsova S. V., Livintsova M. G., Fedoruk E. A. Risk management during product promotion of retail goods on the instance of the activity of a retailer LLC “Grad”. *Business. Education. Law*, 2020, no. 2, pp. 74–78. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.209.

УДК 331.52
ББК 65.050

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.202

Demidova Alexandra Vyacheslavovna,
Magister of Economics, Post Graduate student,
Gubkin Russian State University
of Oil and Gas,
Russian Federation, Moscow,
e-mail: demidov808@yandex.ru

Демидова Александра Вячеславовна,
магистр экономики, аспирант,
Российский государственный университет нефти
и газа имени И.М. Губкина,
Российская Федерация, г. Москва,
e-mail: demidov808@yandex.ru

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

CORPORATE UNIVERSITY AS A TOOL FOR LIFE-LONG LEARNING

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 — Economy and National Economy Management

Современный мир стал миром перманентного технологического прогресса и миром экономики знаний. Технологические изменения в первую очередь привели к изменению структуры экономики и всех производственных процессов, они же толкают и необходимости изменений самого подхода к образованию. Классическая система российского образования подразумевала получение диплома специалиста, который гарантировал выпускнику приобретение того уровня квалификации, который позволит ему быть конкурентоспособным специалистом на протяжении всей жизни. Однако в современном мире ситуация уже другая: некоторые профессии исчезают полностью, постоянно появляются новые, знания устаревают, растет спрос на принципиально новые типы компетенций и формы подготовки. Поколение специалистов, трудящихся сегодня на рынке труда, — первое поколение, столкнувшееся с тем, что цикл жизни инноваций, реализуемых в технике и технологии, меньше, чем период трудовой жизни человека.

Современный специалист вынужден постоянно повышать свою квалификацию. Сам по себе диплом о высшем образовании, хоть и является необходимым, но не является гарантом успеха и востребованности на рынке труда: человек должен брать на себя ответственность за свое образование и учиться на протяжении всей жизни. Современное образование — это система life long learning; данный термин не имеет точного перевода на русский язык, но чаще всего переводится как «непрерывное образование» или «обучение на протяжении всей жизни». Корпоративные университеты являются одним из самых эффективных инструментов обеспечения непрерывного образования.

The modern world has become the world of permanent technological progress and knowledge economy. Technological changes in the first place led to changes in the structure of the economy and all production processes; they also push the need for changes in the approach to education. The classical

system of Russian education meant obtaining a specialist diploma, which guaranteed the graduate the acquisition of the qualification level that would allow one to be a competitive specialist throughout his life. However, the situation in the modern world is different: some professions disappear completely, new professions constantly appear; knowledge becomes obsolete, the demand for fundamentally new types of competencies and forms of training grows. The generation of specialists working in the labor market today is the first generation to face the fact that the life cycle of innovations implemented in technology is shorter than the period of a person's working life. Modern specialist is forced to constantly improve one's skills. As it is, a diploma of higher education, although necessary, is not a guarantee of success and demand in the labor market: a person must take responsibility for own education and learn throughout life. Modern education is a system of life-long learning, this term has no exact translation into Russian, but is most often interpreted as "continuous education" or "lifelong learning". Corporate universities are one of the most effective tools for providing continuing education.

Ключевые слова: технологический уклад, корпоративный университет, цифровая экономика, рынок труда, рынок образовательных услуг, профессии, подготовка кадров, непрерывное образование, обучение на протяжении всей жизни.

Keywords: technological structure, corporate University, digital economy, labor market, educational services market, professions, professional training, continuing education, lifelong learning.

Введение

За последнее столетие мир изменился кардинальным образом, значительно ускорились процессы появления новой информации, ее передачи, обработки и возможности хранения. Некоторые технологии устаревают в среднем за полгода, и инновационные продукты, выходя на рынок, уже являются устаревшими. То есть получая профессиональное образование, специалист (или бакалавр/магистр) на выходе из учебного заведения обладает багажом знаний, которые отстают от современности на несколько лет, и самым важным навыком является возможность поиска и усвоения информации из различных источников, чтобы была возможность идти в ногу с рынком труда и иметь достаточную для трудоустройства квалификацию.

Таким образом, актуальность данной работы обусловлена сложной социально-экономической ситуацией на рынке труда. Для того чтобы оставаться конкурентоспособным, современный специалист вынужден постоянно повышать свою квалификацию и обновлять знания. Для эффективного и системного обучения после окончания вуза необходимо, чтобы в стране функционировал механизм обеспечения непрерывного образования, а корпоративные университеты являются одним из эффективных инструментов его обеспечения.

Ввиду такой высокой **актуальности** в мировом научном сообществе интерес к данной теме достаточно высок, но большинство работ носят либо чисто описательный характер, либо являются аналитическим обзором проблемных мест по странам и отраслям. В открытых источниках проблема широко освещена, но **степень изученности и проработанности** проблемы в России пока достаточно низкая.

Ряд ученых разрабатывали вопрос внутрифирменного обучения как части постоянного (lifelong) обучения, например как средство модернизации производства и проведения

организационных изменений на предприятии (М. И. Мазура, М. Б. Курбатова), как систему обучения и переподготовки работников, которые проводятся на предприятии (Т. Ю. Базаров), и как педагогическую систему, включающую обучающихся, виды обучения, персонал и производственное подразделение (А. И. Таушева).

Целесообразность разработки темы вызвана имеющимися особенностями функционирования непрерывного образования в России и недостаточной проработанностью темы в целом.

Целью является анализ состояния функционирования непрерывного образования в России на основе исследования законодательных актов, статистических данных и внутрикорпоративных документов об обеспечении непрерывного образования.

Для достижения поставленной цели решены следующие **задачи**:

- изучены нормативные акты РФ и внутрикорпоративные документы передовых компаний о регулировании непрерывного образования;

- проанализированы статистические данные из открытых источников о доле участия взрослого населения в непрерывном образовании и их влиянии на макроэкономические показатели;

- изучены особенности внутрикорпоративного обучения персонала как одного из инструментов обеспечения непрерывного образования.

Объектом исследования являются корпоративные университеты передовых компаний.

Предметом исследования является анализ механизма функционирования непрерывного образования.

Научная новизна заключается в определении функционирования системы непрерывного образования через призму работы корпоративных университетов и анализа статистических данных.

Теоретическая значимость данной работы заключается в более глубокой проработке вопроса на примере России и российского рынка труда.

Практическая значимость заключается в том, что в процессе исследования нарабатывается методология.

Основная часть

На сегодняшний день ни для кого не является секретом, что окружающий нас мир изменился настолько, что в недавнем прошлом мы бы не поверили в то, что жизнь человека будет настолько технологизирована. Даже если рассмотреть исключительно бытовую сторону вопроса: мы управляем своей жизнью через iPhone, советуемся с Siri, заказываем такси при помощи приложения Uber, ведем бизнес через приложения онлайн-банков. Изменилось все: то, как мы живем, работаем и общаемся друг с другом. Однако изменения коснулись не только нашей повседневной жизни, технологический прогресс трансформировал и структуру экономики [1]. Технологические изменения сопровождаются радикальными изменениями бизнес-моделей и требуют новых подходов в образовании [2]. Согласно исследованиям школы бизнеса Babson F.W. Oline, ожидается, что через 10 лет прекратят свое существование более 40 % традиционных предприятий. Технологический прогресс толкает и к необходимости фундаментальных изменений к самому подходу к образованию.

Основатель и председатель совета директоров Alibaba Group Джек Ма во время своего выступления на Всемирном

экономическом форуме предупредил, что роботы достаточно скоро могут заменить человека. Чтобы этого избежать, следует изменить систему образования. Он предупреждает: «То, чему мы учим наших детей сейчас, и способ, которым их обучаем, могут привести к тому, что в будущем они потеряют работу. Потому что какие-то расчеты машина будет делать в разы лучше. Детей уже сейчас надо учить с помощью творческого, инновационного подхода». По его мнению, к 2030 г. роботы смогут занять около 800 млн рабочих мест: «Для образования это большая проблема. Если мы не изменим систему образования, через 30 лет мы окажемся в беде. Сейчас мы обучаем детей по системе, которая существовала лет 200» [3].

Слова китайского бизнесмена подтверждает и российская действительность: часть профессий исчезает полностью, постоянно появляются новые профессии, знания устаревают, растет спрос на принципиально новые типы компетенций и формы подготовки. Наглядно этот факт иллюстрирует Атлас новых профессий, созданный Сколково и Агентством стратегических инициатив. Кроме того, что часть профессий действительно вытесняются роботами, трудящимися сегодня на рынке труда, — первое поколение, столкнувшееся с тем, что цикл жизни инноваций, реализуемых в технологиях, меньше, чем период трудовой жизни человека [4].

В современных условиях галопирующего прогресса оставаться конкурентоспособным специалистом можно только при условии следования образовательной концепции *life long learning*. Данный термин не имеет однозначного перевода на русский язык, ряд ученых понимают его как обучение на протяжении всей жизни. Определение термина в зарубежной литературе звучит как: «Осуществление целенаправленных действий по обучению, как формальных, так и неформальных, предпринимаемых непрерывно с целью совершенствования своих знаний, навыков и компетенций». В российском законодательстве он трактуется так: «удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» [5]. По мнению автора, глубинный смысл данного термина лучше всего передает старая поговорка: «Век живи — век учись».

Понимание того факта, что классическая система образования устарела и требует модернизации, произошел не только на уровне обывателей, но и на уровне государственной власти и бизнеса.

Политика российского правительства нацелена на развитие человеческого капитала. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 г. [6] отмечается, что непростая экономическая ситуация в стране повышает актуальность перехода России на инновационный тип экономического развития. Уровень конкурентоспособности современной инновационной экономики в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и конкурентоспособности. Наша страна стоит перед вызовом: возрастание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития. В концепции также отмечается, что одним из направлений развития ЧК будет «переход от системы массового образования, характерной для индустриальной экономики, к необходимому для создания инновационной социально-ориентированной экономики непрерывному индивидуализированному образованию для всех, развития образования, неразрывно связанного с мировой фундаментальной наукой, ориентированного на формирование творческой социально ответственной личности».

Не осталась в стороне от общей государственной политики и нефтегазовая отрасль. В Энергетической стратегии России до 2035 года [7] отмечено, что она перешла с ресурсно-сырьевого на инновационный тип развития, что обостряет значимость развития человеческого капитала и уровня квалификации сотрудников нефтегазовых компаний. «Инновационное перевооружение российского нефтегазового комплекса становится единственной возможностью сохранения его роли и конкурентоспособности на мировых рынках. Инновационное развитие энергетического сектора невозможно обеспечить без ускоренного развития и эффективного использования ЧК ТЭК».

Одной из ключевых задач, которые необходимо решить для обеспечения развития и эффективного использования ЧК ТЭК, является «разработка и распространение новых форм и программ государственного и корпоративного обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации на основе интеграции производства, науки и образования, включая создание отраслевых центров компетенций ТЭК».

Осознается и важность симбиоза государства, компаний и образовательных центров.

Предлагается принять ряд мер, указанных в табл. 1.

Таблица 1

Со стороны государственного управления	Со стороны бизнеса	Со стороны образовательных учреждений
1. Разработка и введение ПС. 2. Актуализация системы квалификаций с участием отраслевых советов по профессиональным квалификациям. 3. Предоставление налоговых льгот предприятиям и органам, инвестирующим в развитие человеческого капитала.	1. Формирование сквозных моделей развития персонала «школа — вуз — предприятие», в рамках которых компании будут осуществлять инвестиции в разработку образовательных программ, профессиональных стандартов, содействовать оснащению образовательных организаций современным оборудованием и материальной базой с учетом потребностей в кадрах. 2. Организация переподготовки и повышения квалификации сотрудников в профильных организациях с учетом лучших мировых корпоративных практик	1. Внедрение современных организационных моделей образовательных организаций. 2. Внедрение современных методов обучения. 3. Актуализация образовательных программ с учетом потребностей рынка, в частности привлечения отраслевого бизнеса к разработке образовательных программ

Передовые российские компании поддержали идею непрерывного образования и реализуют его через систему корпоративных университетов: Корпоративный университет Сбербанка, Корпоративный институт Газпрома, Корпоративный университет РЖД, академия Росатома. Деятель-

ность этих корпоративных университетов — конкретные впечатляющие примеры обеспечения непрерывного образования на корпоративном уровне. Из зарубежных примеров обеспечения непрерывного образования на корпоративном уровне можно выделить: Корпоративный университет Total;

корпоративный университет «Дженерал Электрик»; обучающие программы на заводах BMW, где процесс сборки автомобилей настолько автоматизирован, что сотрудники BMW, число которых сильно сократили, до половины рабочего времени посвящают учебе [4].

Статистика доказывает, что существует линейная зависимость между уровнем ВВП на душу населения и охватом непрерывным образованием взрослых (рис. 1): чем больший процент взрослого населения занят в формальном и неформальном образовании, тем выше ВВП на душу населения.

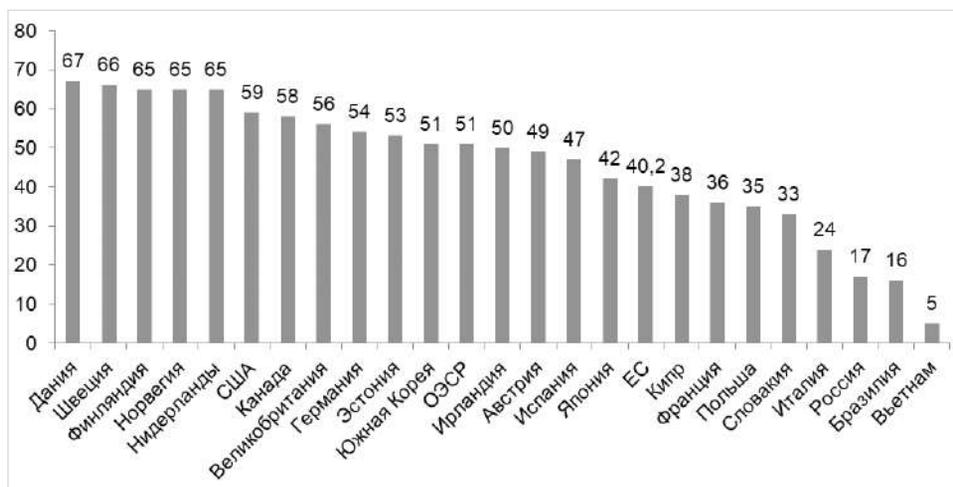


Рис. 1. Участие взрослого населения в формальном и неформальном образовании в странах ОЭСР [8]

Печальным является тот факт, что, согласно статистике, Россия довольно сильно отстает от развитых стран мира (ОЭСР и ЕС) по уровню вовлечения взрослого населения в непрерывное образование (рис. 1). Статистические исследова-

ния, проведенные на территории нашей страны, подтверждают общемировую тенденцию: чем большая доля взрослых людей участвует в непрерывном образовании, тем выше уровень ВВП на душу населения (рис. 2).

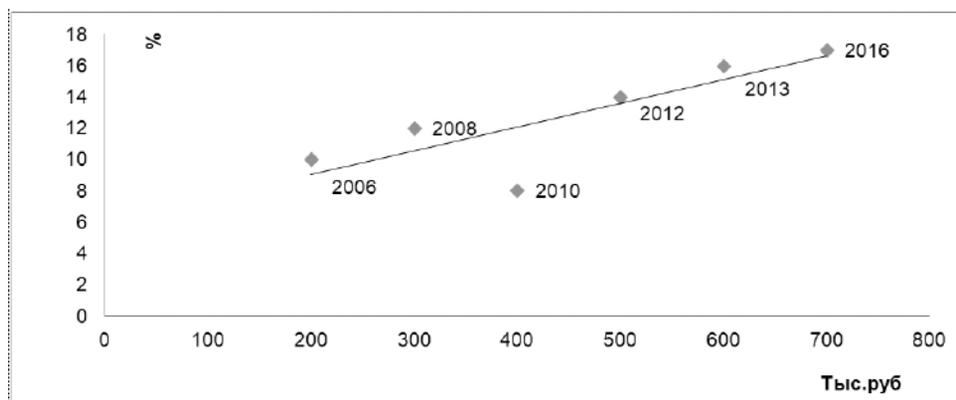


Рис. 2. Соотношение ВВП (тыс. руб. на душу населения) и охвата взрослого населения непрерывным образованием (%) в России за 2006—2016 гг. [9]

Однако если рассмотреть наблюдения, которые проводятся в рамках мониторинга экономики образования, а также ВШЭ, которые совпадают с данными Росстата, приведенные на рис. 3, то становится очевидным, что тенденция к росту вовлеченности взрослого населения России в непрерывное образование очень небольшая, она едва превышает несколько процентов.

По различным данным, охват населения России непрерывным профессиональным образованием составляет 17—20 %. Такая ситуация сохраняется вопреки указу Президента (единственному указу, который не был выполнен) от 07.05.2012 № 599 (аб. 4 пп. «в» п. 1) увеличить к 2015 г. долю занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации (или) профессиональную подготовку, до 37 %.

Приведенная выше статистика иллюстрирует, что охват населения непрерывным образованием тесно связан с экономическими процессами, происходящими в стране.

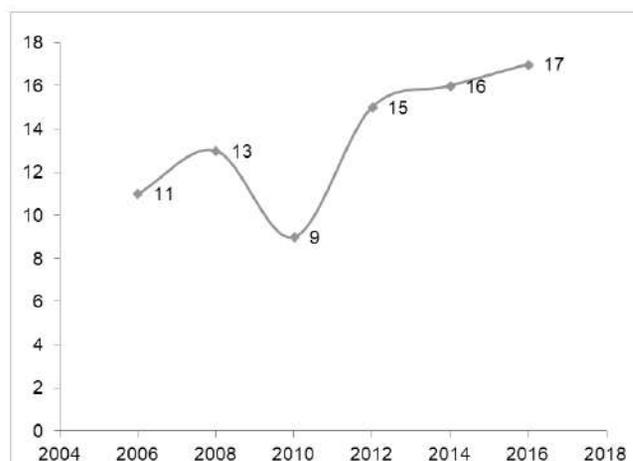


Рис. 3. Доля взрослых, участвующих в формальном и дополнительном образовании (от 25 до 64 лет), % [10]

Также статистические данные доказывают (рис. 4), что доля работников, прошедших ДПО, превалирует в следующих областях:

- 1) производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
- 2) обрабатывающие производства;
- 3) добыча полезных ископаемых.

Вовлеченность взрослого населения в непрерывное образование преобладает в отраслях с высоким объемом технологического производства. Это объясняется тем, что компании в данных отраслях инвестируют денежные средства в основной капитал и новые технологии, а инновационное развитие невозможно без обучения персонала новым

навыкам и квалификациям. Следовательно, предприятия-инвесторы являются теми, кто в основном инициирует непрерывное образование.

Данные отрасли в связи, в первую очередь, с необходимостью, а также в связи с наличием денежных ресурсов реализуют модель непрерывного образования через собственные корпоративные университеты. В настоящее время государство не содействует крупным корпорациям в передаче технологий через развитие непрерывного образования. Более того, в тех отраслях, где финансирование повышения квалификации происходит из государственных средств (образование и здравоохранение), доля обученных в системе ДПО меньше среднего значения по стране (меньше 17 %).

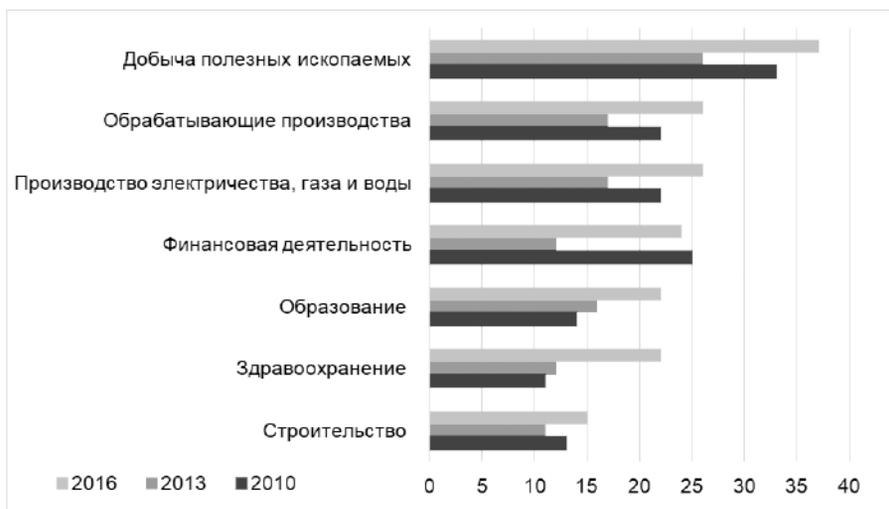


Рис. 4. Доля обученных в системе ДПО в отраслевом разрезе, % [11]

Рассматривая данные, представленные Европейской комиссией о показателях качества образования, можно видеть, что вовлеченность трудоспособного населения в процесс непрерывного образования имеет прямое и положительное влияние на ВВП страны [12].

В Высшей школе экономики ведется работа над оптимизацией образовательного процесса в рамках парадигмы непрерывного образования [13].

Автор статьи также имеет ряд теоретических наработок в этом направлении. Образование как процесс рассматривается в рамках формирования человеческого капитала [14]. Человеческий капитал рассматривался как ресурс, а вкладом в развитие этого ресурса является образование персонала [15].

Выводы

Существует линейная зависимость между уровнем охвата взрослого населения непрерывным образованием и уровнем ВВП на душу населения.

Россия находится практически на последнем месте по уровню вовлеченности взрослого населения в непрерывное образование взрослых среди стран ОЭСР, уступая лишь Бразилии и Вьетнаму. Это является сдерживающим фактором экономического развития.

Непрерывное образование в на сегодняшний день в основном обеспечивают предприятия-инвесторы, которые в связи с высокой технологичностью бизнеса и потребностью в высококвалифицированном персонале обучают свои кадры в корпоративных университетах. Это позитивная тенденция для корпораций, однако в масштабах страны в целом персонал крупных корпораций — лишь небольшой процент

трудоспособного населения; такой уровень вовлеченности взрослого населения в непрерывное образование не достаточен для значительного экономического роста.

Участие государства в обеспечении участия взрослого населения в непрерывном образовании не развито в полной мере. Это можно объяснить тем, что административная система обеспечения непрерывного образования, которая действовала во времена СССР, была разрушена, а новая система, которая формируется по сей день в условиях рыночной экономики, финансируемая в основном или из бюджета корпораций, или из бюджета личных средств домохозяйств, еще не имеет четко налаженного институционального механизма, формирование которого требует хотя бы частичного участия государства.

Заключение

По мнению автора, при доказанной взаимосвязи уровня экономического развития и уровня охвата взрослого населения непрерывным образованием необходимо масштабирование концепции непрерывного образования для всех слоев населения. На сегодняшний день позволить себе непрерывное образование сотрудников могут лишь высокоприбыльные отрасли, такие как нефтегазовая, однако в масштабах страны сотрудники нефтегазовой отрасли составляют небольшой процент, который не может составить критическую массу для экономического роста страны. Концепция обучения на протяжении всей жизни в долгосрочной перспективе поможет создать мощный человеческий капитал в стране, который является ключевым фактором конкурентоспособности на рынке мировой экономики, которая уже давно является в первую очередь экономикой знаний.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Салихова М. М. Европейская модель непрерывного образования — образования длиною в жизнь (Life-long Learning) // Современное дополнительное педагогическое образование. 2016. № 4. С. 116—121.
2. Похолоков Ю. П., Пальянов М. П., Пахомова Е. А. Непрерывное техническое образование и рыночные отношения // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 6. С. 25—33.
3. Выступление Джека Ма на Всемирном экономическом форуме. URL: https://forbes.kz/process/education/djek_ma_iz-za_togo_kak_myi_uchim_detey_oni_mogut_poteryat_rabotu///2018.
4. Барбер М., Донелли К., Ризви С. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция // Вопросы образования. 2013. № 3. С. 152—222.
5. ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года. URL: <http://static.government.ru/media/files/aaofKSheDLiM99HEcyrygtfmGzrnAX.pdf>.
7. Энергетическая стратегия России до 2035 года. URL: http://www.energystrategy.ru/ab_ins/source/ES-2035_09_2015.pdf.
8. PIAAC (Международное исследование компетенций взрослого населения). URL: <https://fioco.ru/piaac>.
9. Коршунов А. Провал непрерывного образования — угроза конкурентоспособности России. URL: [https://ioe.hse.ru/data/2017/12/19/1159906684/19.12%20Korshunov%20\(2%20%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BD%D1%82\).pdf](https://ioe.hse.ru/data/2017/12/19/1159906684/19.12%20Korshunov%20(2%20%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BD%D1%82).pdf).
10. МЭО, 2016. URL: <https://www.hse.ru/org/hse/mee/minvo20165>.
11. Дополнительное профессиональное образование в России — итоги реформ // Бюллетень о сфере образования. Аналитический центр при Правительстве РФ. 10 с.
12. Доклад Европейской комиссии о показателях качества образования в течении всей жизни. URL: https://globalcentre.hse.ru/data/2010/03/05/1231450999/App_OECD_1_2005.pdf.
13. Непрерывное образование взрослых. URL: <https://issek.hse.ru/press/keywords/144809168/>
14. Демидова А. В. Образование как фактор формирования человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2016. № 7. С. 30—33.
15. Демидова А. В. Человеческий капитал и инвестиции в образование // Региональные проблемы преобразования экономики. 2016. № 9(71). С. 25—32.

REFERENCES

1. Salikhova M. M. European Model of continuous education – Life Long Learning. *Contemporary additional pedagogical education*, 2016, no. 4, pp. 116—121. (In Russ.)
2. Pokholkov Yu. P., Palyanov M. P., Pakhomova E. A. Continuous technical education and market relations. *Professional education in Russia and abroad*, 2015, no. 6, pp. 25—33. (In Russ.)
3. Jack MA's speech at the world economic forum. URL: https://forbes.kz/process/education/djek_ma_iz-za_togo_kak_myi_uchim_detey_oni_mogut_poteryat_rabotu///2018.
4. Barber M., Donnelly K., Rizvi S. An Avalanche is Coming. *Higher education and the revolution ahead*, 2013, no. 3, pp. 152—222. (In Russ.)
5. Federal Law No. 273-FZ dated 29.12.2012 “On education in the Russian Federation”.
6. The concept of long-term socio-economic development of Russia until 2020. URL: <http://static.government.ru/media/files/aaofKSheDLiM99HEcyrygtfmGzrnAX.pdf>.
7. Russia's energy strategy until 2035. URL: http://www.energystrategy.ru/ab_ins/source/ES-2035_09_2015.pdf.
8. PIAAC survey. URL: <https://fioco.ru/piaac>. (In Russ.)
9. Korshunov I. A. *Failure of continuing education threat to Russia's competitiveness*. (In Russ.) URL: [https://ioe.hse.ru/data/2017/12/19/1159906684/19.12%20Korshunov%20\(2%20%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BD%D1%82\).pdf](https://ioe.hse.ru/data/2017/12/19/1159906684/19.12%20Korshunov%20(2%20%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BD%D1%82).pdf).
10. MEO, 2016. URL: <https://www.hse.ru/org/hse/mee/minvo20165>.
11. Additional professional education in Russia-results of reforms. *Bulletin on education. Analytical center under the government of the Russian Federation*. 10 p. (In Russ.)
12. Report of the European Commission on indicators of quality of education throughout life. (In Russ.) URL: https://globalcentre.hse.ru/data/2010/03/05/1231450999/App_OECD_1_2005.pdf.
13. Continuing education for adults. (In Russ.) URL: <https://issek.hse.ru/press/keywords/144809168/>
14. Demidova A. V. Education as factor of human resource forming. *Economy and entrepreneurship*, 2016, no. 7, pp. 30—33 (In Russ.)
15. Demidova A. V. Human capital and investment into Education. *Regional issues of Economy transformation*, 2016, no. 9, pp. 25—32. (In Russ.)

Как цитировать статью: Демидова А. В. Корпоративный университет как инструмент обеспечения непрерывного образования // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 2 (51). С. 78–83. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.202.

For citation: Demidova A. V. Corporate university as a tool for life-long learning. *Business. Education. Law*, 2020, no. 2, pp. 78–83. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.51.202.