

## ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НА РЫНКЕ УСЛУГ

Николаева Л.А., к.э.н., доцент, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Старков С.В., к.т.н., зав. кафедрой транспортных машин, профессор, Дальневосточный федеральный университет

Старкова Г.П., д.т.н., профессор, зам. проректора по научной работе, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

*В статье рассматриваются вопросы подготовки кадров внутри компаний. Проблемы затрагивают систему отношений вузов с бизнес-средой. Представлен подход к методике обучения и подготовки специалистов во внутрикорпоративной структуре управления персоналом. Отмечены возможности ведения бизнеса и применения современных бизнес-технологий в непрерывном образовательном процессе.*

**Ключевые слова:** инновационный потенциал, краткосрочное образование, корпоративное обучение, взаимосвязь вузов с бизнесом.

## FORMATION OF THE CORPORATE GOVERNANCE MODEL, CONTINUAL TRAINING OF EMPLOYEES IN COMPANIES TO ENSURE THEIR COMPETITIVENESS IN THE MARKET

Nikolaeva L., Ph.D., assistant professor, Vladivostok State University of Economics and Service

Starkov S., Ph.D., head of the transport machines chair, professor, Far Eastern Federal University

Starkova G., Doctor of Engineering Science, Professor, Chief Scientific Officer, Vladivostok State University of Economics and Service

*The questions of the training within the company. Problems affect the system of relations with universities business environment. An approach to teaching methods and training center within the structure of personnel management. The possibility of doing business and the application of modern business technology in a continuous learning process.*

**Keywords:** innovative potential, short-term education, corporate training, the relationship of universities with the business.

Приоритетным направлением экономических преобразований в современной России выступает инновационный характер развития национальной экономики. Перед любой организацией, компанией, по мере её развития и достижения определённых бизнес-результатов возникает потребность в профессиональной подготовке и повышении квалификации сотрудников, формировании кадрового резерва внутри организации, в дополнительном обучении руководителей.

В советской экономике все стратегическое и тактическое управление было централизовано, контролировалось Госпланом, Министерством и отраслевыми ведомствами, сложившаяся плановая система не требовала маркетинговых знаний. На заводах и других предприятиях управления отработывали уже спущенные сверху планы, штаты, ресурсы, тарифы и т.п.

В рыночных условиях система управления компаниями характеризуется сравнительно быстрой адаптацией к изменяющимся потребностям предпринимательских структур, что затрагивает необходимость проведения корпоративного обучения сотрудников на предприятиях. В этой связи возрастает значимость использования инновационных технологий как в производственной деятельности, так и в распространении бизнес-технологий в системе краткосрочного бизнес-образования с целью подготовки и переподготовки кадров с учётом требований бизнес-среды. В рыночной экономике менеджер обязан обладать знаниями и навыками стратегического планирования; маркетинга; финансового и управленческого учета; системы продаж; логистики; IT-технологиями; управления человеческими ресурсами; налоговой оптимизацией и многим другим, чего не было в советское время при централизации системы управления при централизации системы управления.

Сравнение подходов к оценке деятельности предприятий, повышению их эффективности и конкурентоспособности позволяет отметить, что в рыночных условиях возникает необходимость создать внутреннюю конкуренцию за знания. При этом, говоря о факторах эффективности проведения внутрикорпоративного обучения, следует оттолкнуться от модели оценки эффективности обучения Дональда Киркпатрика. Модель раскрывает 10 этапов при подготовке программы корпоративного управления и 4 уровня оценки проведенного обучения (тренинга): Реакция (Reaction), Научение (Learning), Поведение (Behavior), Результаты (Results) [3]. Можно детализировать каждый уровень, разрабатывать новые методы, но в условиях инновационного развития встает вопрос о тесной координации действий с бизнес-структурами, нацеленных на продви-

жение инновационной продукции, созданной как на уровне вузов, так и в бизнес-среде. Это предполагает необходимость дополнительного обучения руководителей компании и сотрудников, а также подготовки кадров для предприятий, начиная со студенческой скамьи. Но нередко возникает другой вопрос: почему нет отдачи от обучения? Это важный момент, на который следует получить ответ, прежде чем приступить к формированию модели корпоративного управления в целом и структурой обучения сотрудников компаний, в частности [5].

Последние исследования в области ведения бизнеса показывают, что для более активного применения современных бизнес-технологий в непрерывном и краткосрочном бизнес-образовании практически все сотрудники независимо от области их деятельности должны обладать рядом специфических (лояльность, интеллект, стрессоустойчивость) и неспецифических (в зависимости от рода деятельности) психологических и личностных качеств. Кроме того, они должны владеть спектром смежных, в первую очередь, «человеческих» компетенций (эффективная коммуникация, управление стрессом, саморегуляция и т.д.). Эти качества обеспечивают конкурентоспособность на рынке товаров и образовательных услуг. В противном случае они не смогут успешно применять предлагаемые им бизнес-технологии в реальных условиях, в частности, при взаимодействии с другими людьми. И чем сложнее осуществляемая «основная» деятельность, тем выше должна быть психологическая и «человеческая» компетентность сотрудников.

С другой стороны, дальнейшее совершенствование производственных технологий и организационной структуры перестали ощутимо влиять на рост эффективности современного предприятия. Выходом из этого тупика является внедрение инноваций, а также более полная реализация потенциала сотрудников. Для разработки и внедрения инноваций «человеческий» фактор является ключевым. Таким образом, развивая «человеческие» компетенции персонала, создаются предпосылки и для успешного инновационирования. Настало время «человеческого фактора» - сегодня кадры действительно «решают все». И здесь нельзя исключать опыт советского периода в формировании модели управления хозяйственной деятельностью и производительными силами.

Многие бизнес-эксперты и прогрессивные практики бизнеса видят огромные возможности в развитии человеческого потенциала. Но отдельные попытки что-то изменить в этой области, например, развивать эмоциональную компетентность сотрудников, внедрять в организациях корпоративную культуру или систему управ-