



Каганов В. Ш., канд. экон. наук, первый заместитель
руководителя Департамента образования г. Москвы, iac@educom.ru

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

В статье раскрывается важность управления человеческими ресурсами предпринимательских структур в целях повышения их производительности, эффективности и конкурентоспособности. Дана характеристика ситуации на рынке труда в российской экономике, описаны стратегии предпринимательских структур по ликвидации дефицита кадров, а также специфика корпоративного обучения для крупного и мелкого (среднего) бизнеса.

Ключевые слова: конкурентоспособность предпринимательских структур, человеческие ресурсы, дефицит кадров, корпоративное обучение.

Введение

Известно, что парадигма конкурентоспособности впервые была представлена не в экономической теории, а в бизнес-литературе, т. е. изначально не имела научно-экономического содержания. По сути, концепция конкурентоспособности представляет собой методологический прием, заключающийся в распространении на разные множества объектов (страны, отрасли, регионы, ресурсы, институты, компании, продукты, работники) конкурентно-соревновательного подхода, когда все элементы одного множества уподобляются конкурирующим хозяйствующим субъектам на едином конкурентном поле. При этом сама конкурентоспособность представляется как аналогия успеха, лидерства, превосходства, преобладания, преимущества одних объектов над другими, независимо от того, к какому множеству объектов применяется концепция. Все множества объектов конку-

рентоспособности составляют три уровня (макро-, мезо-, и микроуровень) и пирамиду объектов конкурентоспособности. На макроуровне оценивается конкурентоспособность отдельных суверенных государств и национальных экономических систем. К объектам уровня мезоконкурентоспособности относятся отрасли и регионы (субъекты Федерации). К множествам микроконкурентоспособности относят предпринимательские структуры, товары и услуги, средства и факторы производства, технологии, персонал.

Квалификация кадров — фактор конкурентоспособности

Основные различия в практиках применения теории конкурентоспособности заключаются в выборе объектов и параметров сравнения. Для каждого множества сравниваемых объектов их конкурентоспособность будет определяться такими содержательными параметрами, которые не встречаются

у другого множества объектов. В этом контексте сложно позитивно говорить о единой теории конкурентоспособности.

Ученые спорят о правомочности применения данной концепции к странам, отраслям, ресурсам, институтам и регионам. При этом практически не оспаривается возможность и осмысленность анализа конкурентоспособности предпринимательских структур и результатов их деятельности (продуктов).

Для того чтобы концепция конкурентоспособности имела практическую применимость в аспекте управления, параметры сравнения объектов должны соответствовать определенным системным элементам, подверженным управляющему воздействию. Так, при определении сравнительной конкурентоспособности компаний часто для анализа и оценки выбираются результирующие показатели их деятельности, являющиеся интегральной совокупностью воздействия разных факторов и ресурсов. Не представляется возможным определить оперативный элемент воздействия, позволяющий управлять конкурентоспособностью компании в сторону повышения.

М. Портер¹ утверждает, что конкурентоспособность компании связана с местоположением и главным образом обусловлена характером промышленного производства и окружения. Наличие рабочей силы, капитала или сырья не определяет успех компании, поскольку указанные ресурсы стали широкодоступными. Конкурентоспособность обусловлена скорее эффективностью, с которой фирмы на местах используют мощности для производства товаров и услуг. В данном подходе выразилось понимание конкурентных преимуществ компании как особых свойств и обстоятельств хозяйственной деятельности предпринимательской структуры, не копируемых конкурентами в процессе диффузии инноваций.

¹ Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отрасли и конкурентов / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

Ю. Б. Рубин в работе «Теория и практика предпринимательской конкуренции» понимает конкурентоспособность фирмы как способность применять совокупный конкурентный потенциал для борьбы с соперниками и достижениями конкурентных преимуществ. Он подразделяет конкурентоспособность фирмы на стратегическую, формальную и реальную (реализованную). Ключевое значение имеет сравнительная (по отношению к конкурентам) оценка со стороны внешнего окружения фирмы уровня ее способностей для использования своего конкурентного потенциала².

Таким образом, происходит концептуальное разделение совокупности факторов и ресурсов, находящихся в распоряжении предпринимательской структуры, на ресурсный и конкурентный потенциал. Используемые человеческие ресурсы, объединяемые внутри фирмы, в том числе ее интеллектуальный (образовательный) потенциал, составляют важный элемент ее конкурентного потенциала. При этом организационный, предпринимательский и человеческий потенциалы обладают двойственной природой: с одной стороны, они выступают как равноправные части ресурсного потенциала субъекта предпринимательского бизнеса, а с другой стороны, играют роль инструментов формирования конкурентных преимуществ других элементов потенциала фирмы в процессе конкурентного взаимодействия³.

Каждый хозяйствующий субъект отличается кадровым составом, организационным строением, а также уровнем предпринимательских возможностей. Эти ресурсы уникальны и не поддаются копированию конкурентами. Во многом зависящие от человеческого капитала, они содержат предпосылку динамичного функционирования

² Рубин Ю. Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции. 7-е изд., перераб. и доп. М.: Маркет ДС Корпорейшн, 2008.

³ Там же. С. 83.

Таблица 1

Численность экономически активного населения (тыс. чел)¹

	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Экономически активное население — всего:	75 159	75 757	75 658	75 448
занятые в экономике	70 571	70 965	69 285	69 803
безработные	4589	4792	6373	5645

и развития предпринимательской фирмы в процессе конкуренции. Именно с этими элементами потенциала напрямую связана вероятность использования других его элементов как факторов конкурентного успеха фирмы.

Ситуация в России

Согласно данным официальной статистики, начиная с 2008 г. количество экономически активного населения России снижается (табл. 1). Численность такого населения включает сведения о занятых в экономике и безработных, в возрасте 15–72 лет⁴.

Снижение численности экономически активного населения, в отличие от данных занятости и безработицы, объясняется не кризисными и посткризисными явлениями в экономике России, а общей тенденцией изменения демографической ситуации.

Тезис о том, что на рынке труда установилась ситуация дефицита квалифицированной рабочей силы, не вызывает сомнений у экспертного сообщества, даже несмотря на то, что этот тезис не подтверждается ни поведением предпринимательских структур, ни статистическими показателями масштабов подготовки работников с высшим и средним специальным образованием, уровня оплаты труда, продолжительности рабочего времени.

В таблице 2 показано распределение численности занятых в экономике по уров-

ню образования в процентном соотношении⁵ на 2010 г.

Таблица 2

Численность занятых в экономике по уровню образования

Уровень образования	%
Высшее и послевузовское профессиональное	28,9
Среднее профессиональное	27,1
Начальное профессиональное	19,7
Среднее (полное) общее	20,0
Основное общее	4,0
Не имеют основного общего образования	0,3

В таблице 3 отображено распределение численности безработных по уровню образования в процентном соотношении⁶.

Ясно, что однозначного статистического измерителя дефицита или избытка рабочей силы не существует. В этом вопросе сложно полагаться и на опросы руководителей предприятий, ведь их оценки носят субъективный характер и не находят действительного отражения в поведении предприятий. Так, менеджеры тяготеют к более тревожным оценкам общего уровня удовлетворенности отрасли в квалифицированных работах по сравнению с ситуацией на своем предприятии.

⁴ Россия в цифрах. 2011: Краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2011. С. 93.

⁵ Россия в цифрах. 2011: Краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2011. С. 99.

⁶ Там же. С. 104.

Таблица 3

Численность безработных по уровню образования

Уровень образования	%
Высшее и послевузовское профессиональное	14,8
Среднее профессиональное	20,7
Начальное профессиональное	20,8
Среднее (полное) общее	32,6
Основное общее	10,0
Не имеют основного общего образования	1,1

Ситуация осложняется тем обстоятельством, что даже при полной укомплектованности фирмы квалифицированными кадрами и отсутствию у фирмы вакансий, предпринимательская структура не теряет интерес к более дешевым и квалифицированным кадрам. Более того, кадровый состав хозяйствующего субъекта в большинстве случаев не однороден и структурно подразделяется на управленческий персонал, квалифицированных профильных специалистов и неквалифицированный персонал — и фирмы часто проводят различную кадровую политику в отношении разных групп работников.

Стратегии ликвидации дефицита кадров

Проблему дефицита кадров предпринимательская структура может решать, применяя три разные не исключаящие друг друга стратегии. Широко применяется стратегия участия предпринимательской структуры в качестве покупателя рабочей силы на рынке труда. Активизация найма — наиболее распространенный, а для мелкого предпринимательства, компаний на стадии стартапа, трудоемких фирм — единственно возможный способ устранения дефицита кадров.

Второй стратегией, призванной возместить экономические потери предпринимательской структуры от дефицита кадров,

является увеличение продолжительности рабочего времени или сокращение общих потерь рабочего времени (временная нетрудоспособность работников, дополнительные отпуска, прогулы). В данном случае проблема нехватки рабочей силы решается за счет более рационального использования имеющихся трудовых ресурсов.

Третья стратегия ликвидации дефицита кадров — инвестиции в специфический человеческий капитал, внутрифирменная подготовка кадров. Такая стратегия подходит крупным предприятиям, которые нуждаются не в массовых специальностях, имеющих в наличии на рынке труда, а в обладателях специфических навыков и компетенций, приобретаемых на конкретном рабочем месте.

Объемы внутрифирменного обучения персонала предпринимательской структуры прямо зависят от величины предприятия и его экономического положения. Крупные предприятия могут себе позволить существование обучающих центров внутри компании — корпоративных университетов, благодаря эффекту экономии от масштаба. На крупном предприятии удельные издержки на обучение работников значительно ниже, чем на мелком.

Дополнительное профессиональное образование

Рынок дополнительного профессионального образования состоит из большого количества образовательных программ и курсов, которые рассчитаны на учащихся, уже имеющих высшее профессиональное образование, т. е. определенную квалификацию. Программы дополнительного профессионального образования заканчиваются повышением квалификации учащегося (курсы повышения квалификации) или приобретением новой квалификации (курсы переподготовки). Подобного рода курсы помимо вузов реализуются в специальных подразделениях коммерческих организа-

ций (юридических лиц) — центрах повышения квалификации или корпоративных университетах. Как правило, потребность в повышении квалификации и переподготовке возникает у работника и диктуется производственной профессиональной необходимостью, поэтому чаще всего работник при выборе образовательной организации, оказывающей такие дополнительные профессиональные услуги, подчиняется воле работодателя.

Образовательное законодательство Российской Федерации не относит дополнительное профессиональное образование к отдельному образовательному уровню (цензу).

Каждая образовательная услуга представляет собой процесс реализации определенной образовательной программы. Именно реализация образовательной программы в соответствии с нормативами, определенными стандартами, является предметом образовательных отношений между образовательной организацией, оказывающей образовательную услугу, и учащимся, ее потребляющим. Профессиональные образовательные программы делятся на основные и дополнительные.

Природа корпоративного университета

Особенность любого корпоративного образовательного центра — нацеленность на решение в первую очередь корпоративных задач. По существу, корпоративный университет — специализированный профессиональный сервис, оказывающий образовательные услуги всем структурным подразделениями и отдельным предприятиям, связанным с компанией.

Глубина и широта охвата образовательных программ, объем и разноплановость учебных курсов корпоративного университета, прежде всего, зависят от перечня профессий и специальностей, используемых на производстве и в обеспечивающем

комплексе компании-заказчика. Усилия университета могут быть направлены как на повышение квалификации управленческого звена и специалистов, подготовку резерва управленческих кадров различных уровней, так и на подготовку и переподготовку рабочих кадров.

Сегодня корпоративные университеты не могут эффективно заниматься реализацией программ высшего образования, это не входит в их планы и не рассматривается как стратегическая цель развития. Как правило, корпоративные университеты реализуют программы повышения квалификации сотрудников, которые могут быть долгосрочными, объемом до 500 ч.

При этом формально корпоративный университет может не обладать правосубъектностью, оставаясь подразделением компании или будучи зарегистрированным как юридическое лицо в форме негосударственного образовательного учреждения. Во втором случае корпоративный университет, действуя в соответствии с Законом РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», обладая обширным набором лицензий на обучение кадров по необходимому компании спектру специальностей, обладает большей независимостью как хозяйствующий субъект и рассматривается как участник рынка корпоративного обучения.

Кроме того, в функции корпоративного университета может входить научно-аналитическая и консалтинговая деятельность. В частности, университету возможно поручить разработку стандартов профессиональной компетенции.

Корпоративное обучение для малого бизнеса

Современный предприниматель помимо специальных знаний должен обладать навыками управления бизнесом, лидерскими качествами, умением выстраивать отношения в коллективе. Несмотря на то что многим вышеперечисленные способности да-

ны от природы, их нужно развивать и совершенствовать.

Потребность в обучении предпринимательству огромна. К сожалению, многие фирмы пытаются сэкономить время и деньги на обучении сотрудников, до тех пор пока не столкнутся с издержками непрофессионального отношения к работе, некомпетентности и неэффективного менеджмента. Наблюдается тенденция роста числа предпринимателей, стремящихся делать все правильно, которая обусловлена вливанием в ряды малого бизнеса молодежи.

Руководители малых предприятий поняли, что без регулярных и — желательно — краткосрочных курсов, удовлетворяющих потребности в конкретных практических знаниях, развитие персонала и, как следствие, развитие предприятия будет либо очень медленным, либо попросту неосуществимым. А в условиях конкуренции нехватка квалифицированных специалистов может оказаться губительной для развития бизнеса.

Начиная с 2000 г., непрерывный процесс обучения, существующий в крупных корпорациях и в системе государственной и муниципальной службы, начал активно применяться в малом бизнесе, поэтому число малых предприятий, прибегающих к различным краткосрочным (или среднесрочным) образовательным программам, стремительно возрастает. Стоит отметить, что образовательные программы предназначены не только для руководящего состава, но и для сотрудников, отвечающих за определенные секторы в компании (отдел кадров, управление проектами и проч.).

В настоящее время сложно найти малое предприятие, сотрудники которого в процессе работы хотя бы раз не проходили дополнительное обучение или не участвовали в корпоративных тренинговых программах.

Для того чтобы современное предпринимательство стало конкурентоспособным, оно должно быть инновационным, а это говорит о необходимости постоянного внедрения новых качеств в свои товары или услуги.

С точки зрения кадрового обеспечения, профессионализма кадров, малый бизнес всегда был в сложной ситуации. Сейчас проблема обострилась. Дело в том, что в вузах дают чисто теоретические экономические знания, но ведь требуется умение применять полученные знания на практике.

Уровень подготовки кадров — ключевой момент, непосредственно оказывающий влияние на успех в бизнесе, вне зависимости от его масштабов.

В малом бизнесе наличие квалифицированного персонала играет особую роль. В небольшой фирме цена кадровых ошибок несоизмеримо возрастает по сравнению с крупной компанией.

Неэффективность работы каждого сотрудника сразу видна как под увеличительным стеклом, ведь именно интенсивный труд, высокое качество работы, мобильность кадров в целом являются конкурентными преимуществами малого бизнеса по сравнению со средним, а тем более крупным.

Специфическая характеристика управления в малом бизнесе — невысокий уровень специализации сотрудников, особенно когда дело касается управленческих функций. Возникает ситуация, когда «все занимают все».

Тем не менее, ощущаются перемены. Уровень подготовки кадров неуклонно растет почти повсеместно, в том числе в малом бизнесе. Но здесь есть своя специфика, оказывающая влияние на уровень квалификации кадров. Так, в малом бизнесе основной способ отбора и найма персонала — беседа в неформальной форме, ключевой источник комплектования персонала — обращение к родственникам, друзьям, бывшим коллегам. Преодоление этого барьера и переход к более современным способам отбора и найма персонала позволят существенно повысить уровень подготовленности кадров на предприятиях малого бизнеса.

Малому бизнесу свойственна постоянная текучка кадров, в особенности специа-

листов и рабочих. С одной стороны, рост экономики и промышленности стимулирует спрос на услуги малых предприятий, с другой — вымывает наиболее квалифицированные кадры в сектор крупного бизнеса государственных структур, где зарплата становится все привлекательнее, уровень личной ответственности — меньше, а социальные гарантии — выше.

Заключение

Уровень подготовки по вопросам управления, планирования, организационного взаимодействия в команде обычно не соответствует современным требованиям. Он определяется постоянными изменениями в обществе. Меняются технологии, появляются современные методы и технологии управления, использование которых требует постоянного регулярного обучения персонала.

В ближайшие годы малым бизнесом будут востребованы короткие курсы, отражающие актуальные проблемы в развивающемся бизнесе.

Традиционный интерес вызывают практические учебные программы с применением методик «открытого» обучения — деловых игр, кейс-ситуаций, практикумов, видеоконференций. Акцент сделан на трансферте теоретических фундаментальных знаний в практически применяемые в ведении биз-

неса навыки и умения. Лекции и «начитка» материала отходят на второй план, слушатели и преподаватели ведут активное обсуждение, делятся опытом, внедряются в современные реалии ведения бизнеса, а не записывают под диктовку лекции, вырванные из контекста реальности.

Особый интерес вызовет комплекс онлайн-услуг благодаря их оперативности и относительно малой стоимости. Дистанционное обучение, компьютерные тренажеры, обучение действием, коучинг — все это позволяет воспитывать характер и приобретать навыки с наименьшим риском совершения непоправимых ошибок.

Список литературы

1. Лазарева О., Денисова И., Цухло С. Наем или переобучение: опыт российских предприятий. Москва: ИЭПП, 2006. — 56 с.
2. Россия в цифрах. 2011: Краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2011. — 581 с.
3. Коваленко А. И. Рыночная власть и конкурентная среда на рынках профессионального образования // Ученые записки МПФА. Системы бизнеса. Вып. 4. М.: Московская финансово-промышленная академия; Маркет ДС, 2008.
4. Фатхутдинов Р. А. Развитие конкурентных преимуществ объектов в конкурентоспособной экономике // Современная конкуренция. № 1 (19). 2010.

B. Kaganov, Ph. D., First Deputy Head of Moscow Department of Education, iac@educom.ru

CORPORATE TRAINING AS A FACTOR IN THE COMPETITIVENESS OF BUSINESS ORGANIZATIONS

The author reveals the importance of human resource management business structures in order to increase their productivity, efficiency and competitiveness. The author gives the characteristic of the labor market situation in the Russian economy, describes firms strategy to eliminate shortages of personnel; and specific of corporate training for large and small (medium) business.

Key words: competitiveness of business organizations, human resources, shortages of personnel, corporate training.