учиться всегда полезно

проблемы развития человеческого капитала в российских компаниях

Аннотация

Рассматриваются современные подходы к обучению сотрудников на внутрифирменном уровне. Предлагается создание системы непрерывного профессионального образования персонала на базе корпоративных центров обучения.

Ключевые слова: человеческий капитал, знания, внутрифирменное обучение, саморазвивающаяся организация, корпоративный центр обучения.

При переходе экономики к инновационному типу развития изучение проблем эффективности использования основных производительных сил приобретает особую значимость. Акценты от производства физического капитала смещаются к производству и накоплению человеческого капитала через формирование у работников образовательного уровня нового качества, высокого профессионализма и инновационного мышления, необходимого в условиях развития высокотехнологичного и наукоемкого производства.

Сила творчества

Повышение роли знаний в достижении высоких результатов экономической деятельности сформировало понимание того, что профессиональное образование и переподготовка кадров являются одним из наиболее эффективных путей повышения конкурентоспособности рабочей силы.

Наращивание и развитие человеческого капитала на организационном уровне во многом определяется принятой в компании системой обучения кадров. В процессе обучения происходит увеличение стоимости человеческого капитала, воплощающейся в разработке новых видов товаров и

Кучина
Елена Вячеславовна
доктор экон. наук,
профессор кафедры менеджмента,
Курганский государственный университет
Kuchina_ev@list.ru

услуг, внедрении новых технологий и ноу-хау в работу компании, новых видов обслуживания, продвижении товаров на новые рынки. Человеческий капитал становится первейшим и основным источником конкурентоспособности фирм и корпораций, поскольку обеспечение надлежащего уровня остальных конкурентоспособных слагаемых не составляет чрезмерных трудностей для эффективного менеджмента: капитал воспроизводится, технологии возобновляются.

Современный западный подход к системе обучения на производстве строится на зависимости обучения на рабочем месте от необходимости постоянной модернизации производства. В последние пять лет активно используется термин «трансформирующее обучение» (*transformative learning*), определяемый как процесс пересмотра взглядов, приемлемых типов поведения, способов решения проблем в изменяющихся условиях [5]. Можно говорить о развитии наряду с традиционными программами производственного обучения инновационных программ, направленных на изменение установок и профессионального поведения специалистов, в результате которого получение новых знаний и навыков подчинено задаче их участия в трансформационных процессах. Достаточно активно используются программы инновационного обучения и для рабочих. Опыт развитых стран свидетельствует, что значительным преобразованиям в сфере производства предшествует переподготовка 20–25% рабочих, остальные проходят переобучение в течение ближайших двух–трех месяцев с начала внедрения инноваций.

Профессионально-квалификационную структуру рабочей силы в индустриально развитых странах сегодня отличает неуклонное сокращение численности неквалифицированных работников при одновременном возрастании численности высококвалифицированных. Следует предположить, что в ходе восстановления российской экономики после кризиса на производстве будут высвобождаться, в основном, рабочие низкой квалификации, в то время как потребность в рабочих высокой квалификации будет возрастать. В современных условиях лучшей гарантией сохранения рабочего места явля-

человеческий капитал становится первейшим и основным источником конкурентоспособности фирм и корпораций

ется непрерывное образование, повышение квалификации в сочетании с потенциальной готовностью к профессиональным перемещениям, смене характера труда, конкретного рабочего места. Для отечественной практики может представлять интерес концепция подготовки и переподготовки как объективная потребность инновационного развития. В ее основе – становление и развитие работника как творческой личности, подкрепляемое долгосрочными вложениями в рабочую силу с ориентацией на ее непрерывный профессиональный рост.

в современных условиях лучшей гарантией сохранения рабочего места является непрерывное образование, повышение квалификации в сочетании с потенциальной готовностью к профессиональным перемещениям, смене характера труда, конкретного рабочего места

«Свой» университет всегда ближе

Одним из путей развития человеческого капитала, по которому пошли сегодня крупные зарубежные, а вслед за ними и российские компании, является создание собственных учебных заведений. Такую форму обучения целесообразно называть корпоративной (от лат. *корпорация* – объединение, союз, создаваемые на основе профессиональных интересов). В индустриально развитых странах постоянно увеличивается число компаний, сделавших свой выбор в пользу такой формы обучения. Под корпоративным университетом подразумевается учебное подразделение компании, отвечающее следующим требованиям:

• проводит определенную политику в области внутрифирменного образования, разработанную на основе миссии и стратегии предприятия;

• обеспечивает подготовку персонала всех категорий в соответствии с особенностями бизнеса и четко сформулированными требованиями к знаниям, умениям, навыкам сотрудников, необходимым им для эффективного выполнения своих обязанностей;

• обеспечивает обучение персонала эффективному решению актуальных задач сегодня с перспективой возможных вариантов решения в будущем;

• способствует развитию партнерских отношений между сотрудниками и руководством компании, которые являются залогом успешного развития организации;

• способствует ускоренному развитию организации.

В отличие от традиционных учебных центров, ориентированных на краткосрочные цели, корпо-

ративные университеты базируются на стратегии развития компании и поэтому требуют серьезных временных и финансовых затрат, наличия хорошей материально-технической базы. Наиболее оптимальной является организация корпоративного университета не в рамках одной компании, а путем объединения заинтересованных компаний и образовательных учреждений в один масштабный проект.

Наивысшего уровня своего развития человеческий капитал достигает в инновационных организациях, которые все чаще называют самообучающимися организациями. В основе самой идеи формирования такой организации лежит подход, согласно которому каждая компания в состоянии учиться и постоянно самосовершенствоваться [3]. Самообучающиеся организации способны создавать, приобретать и сохранять знания, извлекая их из собственного опыта и реагируя на запросы рынка. Следовательно, основным фактором развития инновационного потенциала персонала таких организаций является эффективность управления знаниями и формирование инновационной корпоративной культуры в целом. Для них характерна высокая эффективность работы персонала, минимальное привлечение внешних ресурсов для изменений, способность к самообновлению, высокая жизнеспособность, оперативное реагирование на внешнее воздействие.

Формирование эффективной системы внутрифирменного обучения должно отвечать перспективным целям и задачам компании. В рамках разработанной системы можно сформировать двухуровневые программы: образовательные, основывающиеся на обучении персонала, и инновационные, ориентированные на решение актуальных проблем совершенствования производства, управления знаниями и их применение при разработке новых видов продукции. Организационное обучение необходимо использовать в качестве непрерывного источника создания конкурентных преимуществ. Это становится возможным в условиях преобразования российских компаний в самообучающиеся организации, развивающие свои интеллектуальные активы и создающие систе-

организационное обучение необходимо использовать в качестве непрерывного источника создания конкурентных преимуществ



Рис. 1. Формирование потребностей компании в обучении

му управления организационным знанием, включающим комплекс мер и процедур по распространению существующего и созданию нового знания через различные формы вовлечения работников в непрерывный процесс личного и организационного самосовершенствования.

На наш взгляд, является целесообразным создание корпоративного центра обучения и развития как базы для обучения и подготовки всех категорий персонала – от рабочих до менеджеров. Особая роль в системе корпоративного обучения должна быть отведена линейным менеджерам, формирующим резерв, из которого будет пополняться группа высшего руководства. Это позволит осуществлять отбор молодых перспективных менеджеров, способствовать ускоренному росту их профессионализма. Формирование

создание корпоративных университетов направлено на творческое развитие личности работника, гармонизацию трудовых отношений и повышение качества его жизни

потребностей организации в обучении осуществляется путем последовательно реализуемых этапов (*рис. 1*).

На первом этапе рассматривается общая концепция бизнеса компании: специфика, бизнес-цели и требования, предъявляемые к сотрудникам. На этом же этапе анализируются возможности конкурентов и ситуация на рынке труда.

На втором этапе анализируется существующая организационная структура компании, описываются должности и требования к ним. Такой анализ позволяет понять, кто будет требоваться предприятию в ближайшее время.

На третьем этапе анализируются потребности компании исходя из целей ее отдельных подразделений и бизнеса в целом.

На четвертом этапе своими силами или с привлечением внешних консультантов формируется модель корпоративных компетенций в соответствии со стратегией развития компании.

На пятом этапе проводится оценка персонала и выявление «зон развития» сотрудников различных подразделений.

На заключительном этапе формируется единый план-заказ обучения для всей компании, который дифференцируется по группам работников.

Вывод

Корпоративное обучение способно обеспечить высокий профессионализм, мастерство персонала и рост конкурентоспособности, что способствует успешной работе российских компаний на глобальных рынках с новыми формами конкуренции и информационными технологиями. Одновременно создание корпоративных университетов направлено на творческое развитие личности работника, гармонизацию трудовых отношений и повышение качества его жизни.

Литература

1. Глобализация и конкурентоспособность: стратегия успеха: Сборник статей [Текст] / Сост. С. Литовченко. А. Дынин, П. Панков, А. Соколов. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003.

2. Королев О.П., Янцов М. Человеческий капитал в системе конкурентных преимуществ промышлен-

ной организации [Текст] // Управление персоналом, № 8(162), 2007.
3. Сенге Питер М. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации [Текст] / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003.
4. Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии [Текст]. – М.: Креативная экономика, 2008.
5. Шмидт В.Р. Организация обучения на производстве в развитых странах Запада [Текст] // Труд за рубежом, 2005, №3.

КЭ

Elena V. Kuchina
Dr. of Econ. Sci., Professor, Chair of Management, Kurgan State University

Problems of Human Capital Assets Development in Russian Companies

Abstract

Article considers modern approaches to employees education on intercompany level. Development of continuous professional education system of personnel on basis of corporate educational centers is offered.

Keywords: human capital assets, knowledge, intercompany education, self-developing company, corporate educational center