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

ЭЛЕМЕНТЫ СТРАТЕГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БИЗНЕСА С ПОМОЩЬЮ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

В статье рассматриваются корпоративные подсистемы профессиональных стандартов и оценки персонала в качестве ключевых элементов стратегии обеспечения конкурентоспособности предпринимательской структуры с помощью корпоративного обучения. Предлагается использовать в качестве методологического базиса интеграции этих подсистем компетентностный и конкурентный подходы.

Ключевые слова: конкурентоспособность предпринимательских структур, корпоративное обучение, профессиональные стандарты, оценка персонала.

Введение

Любая предпринимательская структура стремится к обеспечению собственной конкурентоспособности. Как отмечает Р. А. Фатхутдинов, конкурентоспособность — это способность субъекта быть лидером, успешно конкурировать (соперничать) с конкурентами на конкретном рынке в конкретное время для достижения одной и той же цели. Конкурентоспособность синтезирует и интегрирует в себе множество факторов различного характера: технологический, политический, экономический, управленческий, психологический и др.[1]

Теория стратегического менеджмента предлагает набор стратегий обеспечения конкурентоспособности предпринимательской структуры. Чаще всего конкурентоспособность предпринимательской структуры обеспечивается достижением, освоением и удержанием уникальной конкурентной позиции. Отличия в стратегиях заключаются в содержании конкурентных позиций и средствах обеспечения их уникальности. Одна из стратегий обеспечения конкурентоспособности фирмы, реализуемая с помощью корпоративного обучения, строится на уникальном конкурентном позиционировании предпринимательской структуры за счет специфичности человеческих ресурсов и некопируемости системы внутрифирменных профессиональных компетенций персонала, генерирующих конкурентные преимущества предпринимательской структуры (скорость, качество, производительность).

Развитие предпринимательских отношений требует новых подходов к управлению персоналом. Человек становится ценным капиталом, и вложения в него должны

[1] *Фатхутдинов Р. А.* Управление конкурентоспособностью организации. М.: Маркет ДС, 2008. С. 38–39.