



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