ВК-22-114

**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ: ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ**

Т.Н. Серегина

Кубанский государственный университет, г. Краснодар, Россия

Проблема корпоративной профессиональной подготовки связана с признанием ценности образования, которое проходит через всю профессиональную деятельность сотрудника, обеспечивая ему возможность карьерного роста и личностного развития. По утверждению М.В. Кларина, понятие «корпоративное обучение», синонимичное термину «внутрифирменное обучение», образовано практикой работы организаций, крупных фирм и компаний [2]. Основное значение корпоративного обучения можно кратко охарактеризовать так: подготовка и развитие навыков персонала для эффективной работы в данной организации. В научном плане корпоративное обучение затрагивает интересы как зарубежных, так и отечественных исследователей (Л. Джуэлл, Н. Стимсон, С. Стаут, М.В. Кларин, А.П. Панфилова, Е.В. Сидоренко, В.П. Пугачев, Ж.В. Завьялова).

Специфика корпоративной профессиональной подготовки управленцев состоит в том, что знания и умения, приобретаемые в процессе корпоративного обучения, носят не общий характер (образовательный, профессионально-образовательный), а специальный профессиональный, они непосредственно направлены на повышение производственной эффективности деятельности компании. Корпоративный тренинг (бизнес-тренинг) максимально конкретен, направленность корпоративного обучения функциональна: его задача – поддержать и повысить результативность деятельности организации.

Специалисты по управлению выделяют два источника отрицательных воздействий на работу предприятий: 1) недостаточную развитость рыночной инфраструктуры и 2) недостаток управленческой культуры, навыков организации труда, отсутствие опыта коммерческой деятельности в условиях рыночной конкуренции, недостаточную квалификацию управленцев. Первый источник связан с макроэкономическими условиями, и его в масштабах отдельной компании не изменить; зато работать со вторым - вполне по силам самой организации. Выход: необходимо развитие менеджмента компании через развитие менеджеров/управленцев.

В данной статье мы кратко сделаем обзор результатов, проведенной нами профессиональной подготовки управленцев в корпоративном формате на двух крупных предприятиях юга России. Как нам известно, опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний показывает, что инвестиции в персонал, создание условий для профессионального роста работников и повышения их готовности решать возникающие проблемы дают пусть не всегда быструю, но высокую отдачу на вложенные средства. Однако на практике мы очень часто сталкиваемся с тем, что многие организации не занимаются обучением своего персонала, так как не рассматривают эту статью расходов как необходимую трату финансовых средств, считая, что в современных условиях это далеко не приоритетная задача. Особенно пагубна такая ситуация для управленческих кадров.

Нам бы хотелось поделиться благоприятным опытом, в котором отразить действительно прогрессивный подход к управлению через развитие управленцев. Данный подход основывается на необходимости максимального раскрытия потенциала людей, работающих в организации, готовностью руководства компании инвестировать средства в развитие своих сотрудников с целью повышения ценности человеческого капитала и развития менеджмента организации в целом.

Первая компания – одна из основателей российского сотового ритейла. Для управленческих кадров одного из филиалов данной компании нами была разработана и проведена обучающая программа, направленная на развитие менеджмента компании через развитие навыков управленческой компетентности ее менеджеров. Целевой аудиторией выступили управленцы среднего звена (региональные директора отделов розничных продаж) предприятия в количестве 40 человек. Целями программы было обозначено развитие следующих управленческих компетенций: эмоциональная устойчивость, коммуникативные навыки, ориентация на результат, аналитичность мышления, организаторские умения, планирование, управление людьми, лидерство, принятие решений.

Для достижения данной цели нами была разработана и проведена учебная программа, основными задачами которой выступили:

1) повышение компетенции руководителей в области управления (освоение техник целеполагания, планирования оперативной деятельности сотрудников, организации их деятельности и контроля исполнения);

2) освоение современных кадровых технологий (овладение навыками мотивации и оценки деятельности сотрудников, обучения и развития персонала (наставничество и коучинг), делегирования полномочий);

3) формирование навыков управления коммуникациями в компании.

Вторая компания – одна из крупнейших в России специализированных бухгалтерских организаций. В одном из филиалов данной компании нами была проведена программа мероприятий, направленная на профессиональную подготовку и развитие управленцев-финансистов высшего и среднего звена в количестве 29 человек. Целями программы выступили – развитие корпоративных и управленческих компетенций управленцев компании, таких как: командная работа, эффективная коммуникация, ответственность за результат, системное мышление, открытость новому, управленческая самостоятельность, управление исполнением, командное лидерство.

Особая ценность проекта состояла в том, что предварительно для управленцев мы провели ассессмент-центр [1], и уже по результатам оценки уровня развития управленческих и корпоративных компетенций руководителей компании нами была реализована учебная программа. Полученные результаты, позволили нам разработать для руководителей компании рекомендации по развитию и провести модульную программу обучения для управленческого персонала, которая включала в себя два модуля: 1) «Управление исполнением и управленческая самостоятельность»; 2) «Командное лидерство и эффективная коммуникация». Проведение данного комплекса мероприятий позволило системно подойти к корпоративной профессиональной подготовке управленцев в рассматриваемой компании и «точечно» решать проблемные зоны.

Подводя итоги, мы можем отметить, что проведение обучающих мероприятий в рассматриваемых нами компаниях позволило нам увидеть, что на современном рынке существуют предприятия, действительно ориентированные на развитие управленческого капитала своих компаний с прогрессивно мыслящими руководителями, уверенными и позиционирующими в сознании своего персонала то, что:

во-первых, обучение и развитие сотрудников влияют на экономический рост предприятия. И данное влияние состоит в том, что сотрудники, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов;

во-вторых, предприятие рассматривает расходы, связанные с обучением персонала и в первую очередь управленцев, как инвестиции в человеческий капитал, понимая, что именно высококвалифицированный персонал и будет решающим фактором в выживании и развитии предприятия в перспективе;

в-третьих, корпоративная профессиональная подготовка управленцев позволяет развивать менеджмент компании в целом и способствует занятию лидирующих позиций организации в отрасли.

Поэтому системный подход к корпоративной подготовке персонала сегодня - залог процветания и конкурентоспособности компании завтра.

Та работа, которую ведут рассматриваемые нами организации для повышения своей конкурентоспособности, невозможна без внедрения современных эффективных управленческих технологий, приемов работы и методов работы с людьми. И как мы смогли наблюдать в ходе проведения корпоративной профессиональной подготовки управленцев в рассматриваемых нами компаниях, эта работа уже находит свои позитивные отголоски. Которые выражаются в первую очередь том, что, на предприятиях формируются сильные и конкурентоспособные управленческие команды, способные добиваться поставленных целей и в недалекой перспективе привести свои компании к более высоким результатам, к успешному и эффективному функционированию на современном рынке.

Библиографический список

1. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. М.: КНОРУС, 2011.

2. Кларин М.В. Корпоративный тренинг – инструмент развития управления в организациях // Magister. 2010. № 1. С. 78–89.