

3. Order of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation of October 2, 2013 N567 " On approval of Methodological recommendations for the use of methods for determining the initial (maximum) price of a contract, the price of a contract concluded with a single supplier (contractor, contractor)". "Journal of the head and Chief Accountant of Housing and Communal Services", number 1, January, 2014 (part II), in (Methodological recommendations-beginning), "Journal of the Head and Chief Accountant of Housing and Communal Services", number 2, February, 2014 (part II), in (Methodological recommendations - end) (in Russian).
4. The draft Order of the Ministry of Finance of Russia "On approval of Methodical recommendations on the use of methods for determining the initial (maximum) contract price, the price of the contract concluded with a single supplier (contractor, performer), the initial unit price of goods, works and services" (as 05.08.2020) (prepared by the Ministry of Finance, in project ID 01/02/02-19/00088851) (in Russian).
5. Akhmatov Kh. A., Konovalov O. A. Comparative analysis of foreign practice of substantiating the initial maximum contract price in the system of placing a state order. // News of higher educational institutions. Series: Economics, Finance and Production Management. 2020. N 4 (46). pp. 41-47. (in Russian).
6. Gertsik Yu. G. A new model for improving the quality of service: life cycle contracts for the purchase and maintenance of medical devices. // Health Care Manager. 2020. N 5. pp. 54-59. (in Russian).
7. Drogovoz P. A., Garina I. O. Analysis of transaction costs in life cycle contracts in the machine-building industry. // Economics and Entrepreneurship. 2020. N 9 (122). pp. 1105-1111. (in Russian).
8. Zdanovskaya L. B., Tkachenko V. V. Tkachenko N. A. Analysis of the public procurement system and consideration of practical issues of the contract system under Federal Law N 44-FZ. // Bulletin of the Academy of Knowledge. 2020. N 2 (37). pp. 117-123. (in Russian).
9. Kazantsev D. A. The future of the contract system. // Budget accounting. 2020. N 9 (189). pp. 56-60. (in Russian).
10. Lykova E. S. Contract system in the field of procurement as a tool for ensuring the economic security of the state. // Economics and Entrepreneurship. 2020. N 8 (121). pp. 62-64. (in Russian).
11. Mityashin G. Yu. Life cycle contract: advantages and risks for key stakeholders. // Legal adviser in construction. 2020. N 7. pp. 73-79. (in Russian).
12. Polshkov R. D. The problem of procurement of indefinite volume. // State order: management, placement, provision. 2019. No. 57. P. 84-87. (in Russian).
13. Tasalov F. A. Simplification of state and municipal procurement: review of changes in the contract system. // Economy and law. 2019. N 7 (510). pp. 3-13. (in Russian).
14. Trefilova T. N., Glikman A.M. Procurement in conditions of uncertain volume: difficulties of law enforcement. // State order: management, placement, provision. 2019. N 57. pp. 74-83. (in Russian).
15. Tsygankov S. S., Nalivayko S. V., Tsygankova E. M. Ensuring contract execution in the context of digitalization of the contract system in the field of public procurement. / Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2018. N 7. S. 169-173. (in Russian).
16. Unified information system [Electronic resource// URL: www.zakupki.gov.ru (date accessed: 10.02.2021). (in Russian).
17. The Federal Treasury of Russia [Electronic resource] // URL: <https://roskazna.gov.ru/> (date of access: 11.02.2021). (in Russian).
18. The Federal Antimonopoly service of Russia [Electronic resource] // URL: <https://fas.gov.ru/> (date of access: 10.02.2021). (in Russian).
19. The Ministry of Finance of Russia [Electronic resource] // URL: <https://minfin.gov.ru/ru/> (date of access: 10.02.2021). (in Russian).
20. Akhmatov Kh. A., Astrakhantseva I. A., Kutuzova A. S., Votchel L. M., Vikulina V. V. Harmonization of banking business models with the needs of the economy by stimulating exogenous social responsibility. / Quality - access to success. 2020. Vol. 21. N 174. pp. 81-87.

DOI 10.6060/ivecofin.20214701.519

УДК 33.331.1

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Плис Кристина Сергеевна (ORCID 0000-0001-7505-7245)

Санкт-Петербургский государственный морской технический университет, Лоцманская ул.,3, Санкт-Петербург, 190121, Россия

E-mail: plisskristina@gmail.com

В статье рассматриваются актуальные аспекты развития системы непрерывного образования, отражаются различные подходы, раскрывается содержание системы непрерывного образования, перспективы и особенности развития в современном мире. На современном этапе общественно-го развития роль интеллектуального капитала в экономике страны требует внимательного и глубокого изучения. В статье поднимается проблема актуальных, современных методов управления и развития человеческого капитала предприятий. На основе всестороннего анализа обосновывается целесообразность развития инновационных методов непрерывного образования, как способа управления и развития интеллектуального капитала предприятия. Приведена характеристика инновационной методики обучения - «Фабрика процессов». «Фабрика процессов» — современный формат обучения технологиям бережливого производства, который уже несколько лет развивается в зарубежных и российских корпорациях. В статье показан высокий потенциал непрерывного образования с целью развития интеллектуального капитала предприятия. Также в исследовании проанализирована деятельность крупнейшей судостроительной корпорации России «Объединенная судостроительная корпорация» (ОСК). В процессе исследования было выявлено, что политика корпорации направлена на сохранение имеющегося кадрового потенциала и его развитие, создание высокопрофессиональной команды единомышленников, способных обеспечить процесс модернизации и инновационного развития корпорации. Также в статье показана целесообразность применения системы непрерывного образования для повышения конкурентоспособности человеческого капитала компании в эпоху цифровой экономики. Таким образом, процесс развития и управления интеллектуальным капиталом предприятия носит длительный характер. Важным аспектом является его непрерывное наращивание и накопление с применением новых форм управления. Применение системы непрерывного образования является одним из важных системообразующих факторов развития интеллектуального капитала корпораций в современном мире.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, непрерывное образование, человеческий капитал, корпоративный университет, фабрика процессов.

LIFELONG EDUCATION AS A TOOL FOR THE DEVELOPMENT OF THE INTELLECTUAL CAPITAL OF THE ENTERPRISE

Plis Kristina S. (ORCID 0000-0001-7505-7245)

St.Petersburg State Marine technical university, Lotsmanskaya str., 3, Saint-Petersburg, 190121, Russia

E-mail: plisskristina@gmail.com

The article examines the current aspects of the development of the system of lifelong education, reflects various approaches, reveals the content of the system of lifelong education, the prospects and features of development in the modern world. At the present stage of social development, the role of intellectual capital in the country's economy requires careful and in-depth study. The article raises the problem of actual, modern methods of management and development of the human capital of enterprises. On the basis of a comprehensive analysis, the feasibility of developing innovative methods of lifelong education is substantiated as a way of managing and developing the intellectual capital of an enterprise. The characteristic of the innovative teaching methodology - "Process Factory" is given. "Process Factory" is a modern format of training in lean manufacturing technologies, which has been developing for several years in foreign and Russian corporations. The article shows the high potential of lifelong education in order to develop the intellectual capital of an enterprise. The study also analyzes the activities of the largest shipbuilding corporation in Russia, the United Shipbuilding Corporation (USC). In the course of the study, it was revealed that the corporation's policy is aimed at preserving the existing human potential and its development, creating a highly professional team of like-minded people capable of ensuring the process of modernization and innovative development of the corporation. The article also shows the feasibility of using the lifelong education system to increase the competitiveness of a company's human capital in the era of the digital economy. Thus, the process of development and management of the intellectual capital of an enterprise is long-term. An important aspect is its continuous growth and accumulation with the use of new forms of management. The use of the lifelong education system is one of the important system-forming factors in the development of the intellectual capital of corporations in the modern world.

Keywords: intellectual capital, lifelong learning, human capital, corporate university, process factory.

Для цитирования:

Плис К.С. Непрерывное образование как инструмент управления и развития интеллектуальным капиталом предприятия. Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». № 01(47). 2021. С. 71-79. DOI 10.6060/ivecofin.20214701.519

For citation:

Plis K.S. Lifelong education as a tool for the development of the intellectual capital of the enterprise. News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management» № 01(47). 2021. С. 71-79. DOI 10.6060/ivecofin.20214701.519 (in Russian)

Введение

В современном мире, в эпоху развития цифровой экономики увеличивается значимость и ценность информации как одного из основных факторов принятия стратегических решений по развитию предприятий. Возможности трансформации и перехода к новым цифровым моделям бизнеса и улучшения традиционных бизнес-процессов на основе сквозных цифровых технологий и цифровых платформ во многом определяется уровнем развития интеллектуального капитала предприятий [11]. Ценность современного предприятия во многом зависит от интеллектуального капитала. Данное утверждение является одним из главных постулатов современной экономики, цифровой экономики и экономики знаний, которая немыслима без грамотного управления нематериальными активами предприятия. К наиболее значимым нематериальным активам современных предприятий относятся навыки, умения и компетенции персонала, бренды, структурные инновации, знания и отношения с заинтересованными лицами и т.д. - как составляющие интеллектуального капитала [1]. Традиционно в структуру интеллектуального капитала предприятий включают: человеческий капитал, организационный капитал и потребительский капитал. Обращая внимание на тенденции развития цифровой экономики, непосредственно развитие человеческого капитала будет приоритетным направлением в развитии и управлении современным предприятием [10].

Когда в 2016 г. по заданию Президента Российской Федерации, центр стратегических разработок приступил к подготовке мероприятий по увеличению благосостояния населения страны, стало понятно, что центральным компонентом в вероятной стратегии развития экономики может быть только лишь человеческий капитал. Таким образом, сформировалась существенная роль сферы, в которой этот капитал формируется, — сферы образования. В связи с этим появился важный вопрос, который стал нешуточным интеллектуальным вызовом для исследователей в сфере образования: «Как модифицировать образование, чтобы оно являлось двигателем социального и экономического развития страны?».

Материалы и методы

Быстротечное развитие цифровой экономики, основанной на знаниях, послужило ответом на этот вопрос и причиной для исследования факторов, проявляющих прямое влияние на развитие человеческого капитала [12]. Одним из таких факторов является приобретение новых навыков, ставшее неотъемлемой частью всей жизни человека. Этот подход нашел отображение в концепции непрерывного образования.

Основной задачей данного исследования является анализ системы непрерывного образования, особенностей ее развития как инструмента управления и развития интеллектуальным капиталом предприятия.

Решение данной задачи осуществлялось на основе применения общенаучных методов исследования в рамках сравнительного, логического и статистического анализа, а также посредством структуры и графической интерпретации информации. Теоретической основой исследования являются результаты фундаментальных исследований ведущих отечественных и зарубежных ученых.

Результаты и дискуссии

В современном мире, в эпоху цифровой экономики, для достижения успеха и повышения конкурентоспособности предприятия, необходимо развивать интеллектуальный капитал каждый день, особое внимание уделяя человеческому капиталу. Для реализации данной задачи был разработан национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости» — один из национальных проектов в России на период с 2019 по 2024 годы [2].

Ключевыми целями национального проекта являются: рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых не сырьевых отраслей экономики, увеличение количества привлеченных к участию в реализации национального проекта субъектов Федерации, увеличение количества средних и крупных предприятий базовых не сырьевых отраслей экономики, вовлеченных в реализацию национального проекта (рис.1, 2).

Основной движущей силой проекта «Производительность труда и поддержка занятости» являются специалисты предприятий, являющиеся специалистами и поддерживающие культуру бережливого производства. Целесообразным

является вспомнить слова Сенеки - римского политического деятеля и философа: «Век живи - век учись». В связи с интенсивным развитием промышленности и новых технологий, появилось современное представление о непрерывном образовании взрослых. В полной мере идея непрерывного образования взрослых, которая оказала практическое влияние, была обозначена в 1929 году в работе «Образование в течение жизни» Бейзила Йексли [4]. Им были определены

основные аспекты образования на протяжении всей жизни. В некоторых источниках родоначальником считают Эдуарда Линдемана, так как в 1926 году была опубликована его работа “Значение образования для взрослых”. Большое количество исследователей предполагают, что как независимая концепция, непрерывное образование было передано широкой огласке на форуме ЮНЕСКО в 1965 году теоретиком гуманитарного образования П. Ленграндом [5].

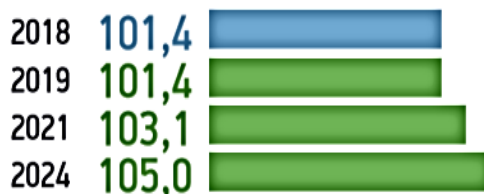


Рисунок 1. Рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики (в % к предыдущему году) [3]
Figure 1. Labor productivity growth in medium and large enterprises basic non-resource sectors of the economy (in % of the previous year) [3]

ЦЕЛИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ:




-  1. Рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики не ниже 5% в год в 2024 г.
-  2. Увеличение количества привлеченных к участию в реализации национального проекта субъектов Российской Федерации с 16 регионов в 2018 г. до 85 регионов в 2024 г.
-  3. Увеличение количества средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики, вовлеченных в реализацию национального проекта со 100 предприятий в 2018 г. до 10 тыс. в 2024 г.

Рисунок 2. Ключевые цели и показатели национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» [3]
Figure 2. Key objectives and indicators of the national project "Labor productivity and employment support" [3]

В современном мире наиболее перспективной в развитии стратегии подготовки кадров является концепция образования на протяжении всей жизни человека. Основными характеристиками этой концепции являются гибкость, разнообразие, доступность во времени и пространстве. Подобное образование, помимо необходимости адаптации к изменениям в профессиональной деятельности, должно превратиться в процесс непрерывного развития человеческой личности, знаний и навыков, а также способности выносить суждение и предпринимать различные действия.

Этапы стратегии непрерывного профессионального развития можно представить следующим образом:

– необходимость профессионального образования для получения необходимых навыков;

– постоянное совершенствование имеющихся знаний, умений, навыков;
– также, возможно обучение жизненно важным, необходимым и интересным для человека компетенциям.

По результатам исследований, в некоторых регионах страны свыше 50% выпускников вузов и до 64% выпускников средних специальных учебных заведений меняют свою профессию сразу после окончания обучения [3]. Большое количество молодых людей вынуждены заново решать проблему организации своей профессиональной карьеры. Исследования также иллюстрируют, что все меньше людей занимаются одной профессиональной деятельностью всю жизнь: большое количество людей должно быть готово сменить на протяжении жизни несколько профессий. Это требует умения учиться и быстро реаги-

ровать на изменяющиеся обстоятельства в случае необходимости. В силу указанных причин образование на протяжении всей жизни человека становится особенно важным и необходимым.

В ближайшее десятилетие около 80% используемых сегодня технологий устареет, а 80% работников будет иметь образование, полученное более 10 лет назад [3]. Объем информации постоянно увеличивается, знания и компетенции совершенствуются, и современному человеку просто необходимо постоянно повышать свой образовательный уровень, свои профессиональные компетенции. Способность к непрерывному обучению становится одним из важнейших качеств, определяющим конкурентоспособность человека на рынке труда.

Законодательство Российской Федерации определяет непрерывное образование как процесс реализации ключевых образовательных программ и всевозможных дополнительных образовательных программ. Реализация образовательных программ осуществляется в целях обеспечения общего и профессионального развития личности в соответствии с образовательными и профессиональными потребностями и стандартами.

Непрерывное образование – это непрерывный процесс, обеспечивающий постепенное развитие человеческого потенциала, результатом которого является разностороннее развитие интеллекта личности и ее духовного мира. Данный процесс

состоит из постепенно возвышающихся ступеней специально организованной эдукации, обеспечивающих качественный прирост новых знаний и умений, способов мышления и деятельности. Основной задачей непрерывного образования является не только целостное развитие человека как личности на протяжении всей его жизни, но и повышение возможностей трудового и социального развития в стремительно меняющемся мире, развитие способностей, стремлений и возможностей.

В современном мире принято выделять три различающихся представления о непрерывном образовании:

1. Непрерывное образование как учение (образование) на протяжении всей жизни.
2. Непрерывное образование как образование взрослых.
3. Непрерывное образование как непрерывное профессиональное обучение.

Определение непрерывного образования на протяжении всей жизни (Lifelong learning, LLL) зафиксировано Европейской статистической службой на основе документов «Европейской стратегии занятости» (Люксембург, 1997) и сообщения Еврокомиссии «Внедрение непрерывного образования на европейском пространстве в реальность» в 2001 году [6].

Структура образования на протяжении всей жизни представлена в авторской трактовке на рисунке 3.



Рисунок 3. Структура непрерывного образования
Figure 3. The structure of continuing education

Система непрерывного образования распространена во всем мире. Она ориентирована в первую очередь на повышение конкурентоспособности специалистов на рынке труда.

Сущность непрерывного образования заключается в ориентире на опережающее развитие общества, науки, технологий, а также предусматривает личные потребности человека: его профессиональной карьеры, способностей и возможностей. Это означает, что сущность непрерывного образования различается вариативностью и вероятностью создания различных моделей личностного роста, подразумевает преемственность и многовариантность общего и профессионального образования. Одно из основных направлений – возможность приобретения навыков непрерывной эдукации, развитие умения самостоятельно учиться.

Важной задачей непрерывного образования в современном мире является развитие индивидуального интеллектуального капитала индивида в зависимости от меняющихся потребностей мира. В эпоху цифровой экономики идет формирование работника нового типа. Современный специалист должен обладать профессиональной компетентностью, эрудицией, стратегическим мышлением и уметь и хотеть развиваться вместе с организацией в связи с востребованностью рынка труда и меняющимися обстоятельствами окружающего мира.

Особое место в системе непрерывного образования занимает корпоративное обучение, являющееся перспективным направлением

развития человеческого капитала компании. В зависимости от масштабов, предприятия подбирают для себя рациональные модели корпоративного обучения: учебный центр, корпоративный университет или отдел обучения.

В начале 2020 года АО «Объединенная судостроительная корпорация» (ОСК) — крупнейшая судостроительная компания России запустила «Фабрику процессов». Президент Российской Федерации Владимир Путин утверждает, что «сегодня объединённая судостроительная корпорация является признанным лидером отечественного судостроения, производящим широкую линейку судов и морской техники, в том числе для работы в Арктике и на шельфе» [7].

Корпорация ОСК — крупнейшая судостроительная компания России. В корпорации насчитывается порядка 40 проектно-конструкторских бюро и специализированных научно-исследовательских центров, верфей, судоремонтных и машиностроительных предприятий. На базе данных предприятий сосредоточена значительная часть отечественного судостроительного комплекса [8]. Предприятия ОСК работают во всех крупных портово-транспортных узлах Федерации — от Калининграда до Хабаровска, от Мурманска до Астрахани, трудится около 95 тысяч человек (рис.4).

Образовательный уровень работников обществ Группы ОСК остается достаточно высоким на протяжении нескольких лет (рис. 5).

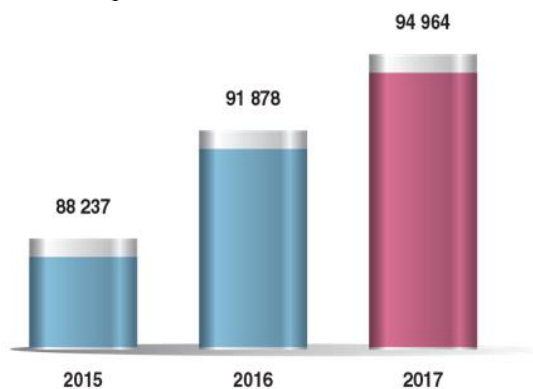


Рисунок 4. Списочная численность работников обществ Группы ОСК в период 2015-2017 годов, человек [8]

Figure 4. Payroll number of employees of the companies of the USC Group in the period 2015-2017, people [8]

Для таких организаций как вышеуказанная корпорация необходимо развитие человеческого капитала. Поэтому кадровая политика таких корпораций должна быть направлена на:

- сохранение кадрового потенциала и его развитие, создание высокопрофессиональной команды единомышленников, способных обеспечить процесс модернизации и инновационного развития отрасли и обеспечить динамичный рост обществ

группы ОСК; обновление кадрового состава предприятий, обеспечение преемственности поколений;

- повышение эффективности труда работников за счет внедрения новых технологий, инноваций в производстве, оптимизации, стандартизации и автоматизации бизнес-процессов, создания эффективной системы мотивации;

- обеспечение сохранения высококвалифицированных кадров и привлечение новых сотруд-

ников путем повышения социальной ответственности, развития социальной инфраструктуры, программ обучения и развития карьеры;

- формирование позитивной инновационной корпоративной среды, позволяющей раскрыться

потенциалу сотрудников в достижении общих целей и формирующей атмосферу сотрудничества и эффективного взаимодействия людей, структурных подразделений, компаний, входящих в корпорацию.

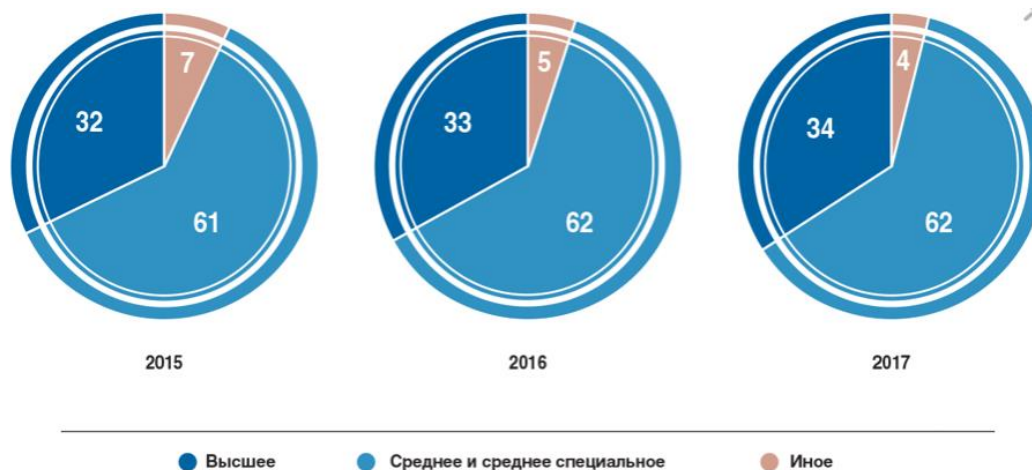


Рисунок 5. Образовательный уровень работников обществ Группы ОСК, % [8]
Figure 5. Educational level of employees of the companies of the USC Group, % [8]

Технологии современного управления, которые внедряются в деятельность обществ, включают сбалансированное сочетание человеческих ценностей, организационных изменений и непрерывных адаптаций к изменениям внешней среды. Этот подход влечет за собой существенные изменения в принципах, методах и формах работы организации и подходах к формированию системы корпоративного управления.

Подготовка высококвалифицированных конкурентоспособных кадров для разных отраслей экономики сегодня невозможна без включения в образовательный процесс всех заинтересованных лиц. Среди инновационных методов обучения можно выделить интерактивное обучение, применение которого отвечает задачам развития человеческого капитала предприятия. Чаще всего такие корпорации организуют свои собственные учебные центры. Наиболее продвинутые – это «фабрики процессов» – такие учебные центры, которые позволяют проводить обучение сотрудников компании инструментам и методам бережливого производства путем имитации реальных производственных процессов. Подобный подход к обучению позволяет сформировать у работников устойчивые навыки выявления и устранения потерь на своих рабочих местах. «Фабрика процессов» помогает готовить инициативных сторонников бережливого производства. Структура фабрики процессов можно представить в виде трех основных составляющих: производство, склад и учебная зона (рис. 6).

В результате деятельности учебного центра «Фабрика процессов» повышается уровень компетенций сотрудников по выявлению и устранению семи видов потерь в процессах, построению потока создания стоимости, обслуживанию оборудования, бережливой логистики, инструментов решения проблем, стандартизации и балансировки процессов, визуального менеджмента, организации рабочего места по системе 5S и др.

Данный инновационный метод обучения способствует повышению конкурентоспособности человеческого капитала предприятий для различных отраслей экономики, также способствует получению необходимых компетенций и способствует применению полученных знаний в практической деятельности.

Выводы

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что в современной цифровой экономике система управления и развития интеллектуальным капиталом обрела новый смысл. Образование на протяжении всей жизни, которое называют непрерывным, становится неотъемлемой частью развития человека, предприятия и общества в целом.

Накопленный опыт внедрения «фабрики процессов» в образовательный процесс показывает высокую эффективность использования данной инновационной технологии обучения. С древнейших времен известна пословица: "Век живи – век учись".

Формирующаяся система непрерывного образования все больше объединяет интерес, с одной стороны, работника и работодателя, а с

другой - государства, показывающего интерес к профессиональному развитию и карьере любого взрослого гражданина государства.

К сегодняшнему дню в России сформировались все объективные предпосылки для работы рынка дополнительных образовательных про-

грамм для взрослых с неперенным участием государства как регулирующего органа данного сектора. Меры, предусмотренные Национальным проектом «Производительность труда и поддержка занятости» неминусе должны стать инициатором формирования и развития этого рынка.



Рисунок 6. Структура Фабрики процессов [9]
Figure 6. Structure of the Process Factory [9]

Литература

1. Донченко Е.Г. Правовое обеспечение корпоративных национальных систем // Известия высших учебных заведений. Серия «Экономика, финансы и управление производством». №01(43). 2020. С.29-32.
2. Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». Утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам 24 сентября 2018г. [Электронный ресурс] // URL: https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda_i_podderzhka_zanyatosti / (дата обращения 22.11.2020).
3. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] // URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 22.11.2020).
4. Yeaxlee, B. A., Lifelong Education, London: Cas-sell, 1929. Republished 1988. - 166 p. 325.
5. Lengrand P. An Introduction to Lifelong Educa-tion. Paris: UNESCO, 1970.
6. Classification of learning activities (CLA). Euro-stat Manual. EU Publications Office. Luxem-bourg, 2016. [Электронный ресурс] // URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf> (дата обращения 22.11.2020).
7. Годовой отчет АО «Объединенная судостроительная корпорация» 2017г. [Электронный ре-сурс] // URL: https://aoosk.ru/upload/iblock/c3a/god_otchet_2017.pdf (дата обращения 22.11.2020).
8. Официальный сайт компании АО «Объеди-ненная судостроительная корпорация». [Элек-тронный ресурс] // URL: <https://aoosk.ru> (дата обращения 22.11.2020).
9. Лайкер Дж., Дао Toyota: 14 принципов ме-неджмента ведущей компании мира / Джефф-

- ри Лайкер; Пер. с англ. - 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2012. — 400 с.
10. Плис К.С. Оценка интеллектуального капитала высших учебных заведений // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 2 (28). С. 90-96.
 11. Бутарина Н.А. Перспективы развития образовательного кластера в субъекте российской федерации // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 1 (27). С. 49-52.
 12. Погожева С.Ю. Управление человеческим капиталом в условиях инновационного развития нефтеперерабатывающих производств // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2018. № 2 (36). С. 36-39.
- References**
1. Donchenko E. G. Legal support of corporate national systems. News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». N 01(43). 2020. С.29-32.
 2. National project "Labor Productivity and Employment Support". Approved by the Presidium of the Presidential Council for Strategic Development and Priority Projects on September 24, 2018. [Electronic resource] // URL: https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda_i_podderzhka_zanyatosti/ (date of access: 22.11.2020).
 3. Federal State Statistics Service. [Electronic resource] // URL: <https://rosstat.gov.ru> (date of access: 22.11.2020).
 4. Yeaxlee, B. A. Lifelong Education, London: Cassell, 1929. Republished 1988. - 325 p.
 5. Lengrand P. An Introduction to Lifelong Education. Paris: UNESCO, 1970.
 6. Classification of learning activities (CLA). Eurostat Manual. EU Publications Office. Luxembourg, 2016. [Electronic resource] // URL: <http://ec.eu-ropa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf> (date of access: 22.11.2020).
 7. Annual report of JSC "United Shipbuilding Corporation" 2017. [Electronic resource] // URL: https://www.aosk.ru/upload/iblock/c3a/god_otchet_2017.pdf (date of access: 22.11.2020).
 8. Official website of JSC "United Shipbuilding Corporation". [Electronic resource] // URL: <https://aosk.ru> (date of access: 22.11.2020).
 9. Liker, J. Toyota Dao: 14 Management Principles of the World's leading company/Geoffrey Liker; Translated from English-7th ed. - Moscow: Alpina Publisher, 2012. - 400 p.
 10. Plis K.S. Assessment of the intellectual capital of higher educational institutions // News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». 2016. N 2 (28). pp. 90-96.
 11. Butarina N.A. Prospects for the development of an educational cluster in a constituent entity of the Russian Federation // News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». 2016. N 1 (27). pp. 49-52.
 12. Pogozheva S.Yu. Human capital management in the context of innovative development of oil refineries // News Of Higher Educational Institutions. Series «Economy, Finance And Production Management». 2018. N 2 (36). pp. 36-39.

DOI 10.6060/ivecofin.20214701.520

УДК 331.108

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Рычихина Наталья Сергеевна (ORCID 0000-0001-9872-424X)*, Коробова Ольга Олеговна (ORCID 0000-0002-6420-0568)

Ивановский государственный университет, ул. Ермака, 39, Иваново, 153000, Россия

E-mail: richihina@mail.ru*, olga-korobova@list.ru

В настоящее время на федеральном, региональном уровнях управления, а также в рамках отдельных организаций особое внимание уделяется инновационным технологиям формирования кадрового резерва. Одной из инновационных технологий является активное проведение конкурсов, позволяющих сформировать кадровый резерв лучших управленцев России, резерв управленческих кадров региональных органов власти, а также кадровый резерв на крупных корпорациях и организациях. В статье актуализируется значимость проведения конкурсов управленцев: всероссийского конкурса «Лидеры России» и региональных конкурсов «Лидеры Ивановской области» (Ивановская область), «Мой город — мои возможности» (Санкт-Петербург), «Лидеры Карелии» (республика Карелия), «Лидеры Новороссийска» (город Новороссийск) и др.). На примере всероссийского конкурса «Лидеры России» рассматриваются основные этапы формирования резерва управленческих кадров; выделяются преимущества использования конкурсной технологии по сравнению с традиционным подбором кадров,