

ется сближение систем. Региональная интеграция и глобализация мировой экономики ведут к сокращению специфических и увеличению универсальных черт в национальных экономических системах. Однако они не являются и не станут причиной полного исчезновения первых и увеличению последних в рыночной экономике. Единой модели рыночной экономики не будет.

Похожие тенденции можно обнаружить в странах Центральной и Восточной Европы. Экономические системы этой группы также будут сближаться. Они будут приближаться к модели ЕС. Однако специфические черты национальных экономических систем не исчезнут, как не исчезли различия в экономиках Великобритании и Франции. Страны Центральной и Восточной Европы сохраняют некоторые черты, присущие этой группе стран и восходящие к их истории, традициям, культурам и т.д. Конечно, не все страны этого региона вступят в ЕС в ближайшем будущем. Но это не означает, что они сохранят существующие экономические системы смешанного типа. Скорее всего, Румыния и Болгария станут первыми, кто вступит в ЕС при условии выполнения всех экономических требований к 2007 г. (политические требования уже выполнены) и станут членами ЕС во втором круге расширения. Будем надеяться, что сохраняющаяся политическая стабильность на Балканах будет способствовать экономической стабильности и, следовательно, созданию чистых экономических систем в странах бывшей Югославии и Албании. Эти страны уже остановили свой выбор на рыночной экономике и теперь пытаются постепенно ее внедрить. Маловероятно, что они захотят остаться за пределами ЕС. Такая альтернатива не принесла бы им выгоды.

Что касается других стран бывшего СССР, их принятие в ЕС маловероятно в обозримом будущем. Причина этому кроется в социальных, культурных и геополитических факторах, упомянутых выше. Важным моментом является экономический потенциал этих стран и их сильные внутренние связи. До сих пор Украина была единственной страной, официально объявившей о своей возможной заявке на членство в ЕС. Тот факт, что страны бывшего СССР не являются членами ЕС, заставит их принять некоторые меры по сближению своих систем. В условиях растущей глобализации этот процесс неизбежен.

А.М. Сватко
БГЭУ (Минск)

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Переход европейских стран к развитию демократического общества на основании совершенствования рыночной экономической модели и вступление стран в состав Европейского союза привели к формированию отношений, в которых вопрос подготовки квалифицированных специалистов является актуальным.

Страны Европейского союза много внимания уделяют вопросам корпоративного образования специалистов фирм и компаний, совершенствуют программы обучения с учетом особенностей развития рынка. Европейский союз выделяет значительные средства для финансирования Программ корпоративного образования, а также оказывает другие формы помощи в подготовке специалистов. Развитие рыночных отношений, в том числе и в бывших странах СССР, способствовало интенсивному образованию предпринимательских субъектов хозяйствования и формированию инфраструктуры рынка. Принятие менеджерами грамотных решений с учетом изменения условий при управлении фирмами, организациями и предприятиями повысит эффективность их деятельности в рыночных условиях. Важное значение в вопросах переподготовки и повышения уровня квалификации специалистов принадлежит новым формам обучения, таким как система корпоративного образования (КО) работников и специалистов на предприятии.

Международный опыт развития показал эффективность использования систем корпоративного образования посредством создания корпоративных университетов (КУ), которые используются в следующих компаниях и фирмах: Гамбургер Университет, созданный компанией Макдональдс для обучения собственного персонала, корпоративные университеты, образованные фирмами Ксерокс и Моторола, Кока-Кола, Джeneral Моторс, Джeneral Электрик и др.

Опыт развития и совершенствования системы корпоративного образования в период перехода к рыночным условиям хозяйствования при развивающейся конкуренции уже применяется в крупных компаниях и фирмах РФ — Газпром, Юкос, Вымпел Ком, Росинтер Ресторан, Росгосстрах и т.д.

Потребность корпоративного образования определяется необходимостью обучающихся отраслей, в которых требуется разработка и реализация образовательных программ переподготовки специалистов и работников предприятий с учетом их особенности. В настоящее время актуальность корпоративного образования определяется скоростью и структурой развития субъектов деятельности конкретных отраслей хозяйствования, к которым относятся: сфера телекоммуникации, торговля, финансовый сектор, топливно-энергетический комплекс, пищевая промышленность, черная металлургия и др.

Возросший интерес к корпоративному обучению объясняется в большей степени экономическими причинами. Широкое развитие информационных технологий значительно повысило уровень и скорость коммуникаций, бизнес стал динамичнее.

Стремительное развитие структур конкретной отрасли, их географическое расширение, а также деятельность фирм и компаний с учетом конкуренции в рыночных условиях приводит к совершенствованию форм переподготовки специалистов и работников, разработки систем корпоративного обучения и новых программ и моделей. Основными ситуациями, при которых возникает потребность в корпоративном обуче-

нии, являются: рост бизнеса компании или фирмы; расширение сети поставщиков; увеличение количества филиалов; снижение мотивации к внешнему обучению; невозможность внешнего обучения удовлетворить потребности компании или фирмы.

Система корпоративного обучения строится на разработке программ и проектов с учетом особенностей и специфики конкретной фирмы или компании. Специалисты-консультанты разрабатывают программу каждого предприятия и для каждой группы сотрудников. Структура программы определяется целями и задачами подготовки, структурой персонала, финансовыми и материальными возможностями фирмы, особенностью отдела или структурного подразделения, стратегическими целями работы фирмы, а также перспективами ее развития.

Специфические особенности корпоративного обучения персонала фирмы в рыночных условиях в отличие от других форм подготовки характеризуются следующими показателями: системностью подхода с учетом особенности фирмы; непрерывностью и непрерывностью обучения; распространением обучения на все уровни менеджмента фирмы; минимизацией затрат на подготовку персонала и обучение.

Международный опыт работы показал, что к системе корпоративного образования предъявляются следующие требования: прямая связь со стратегическими целями деятельности фирмы; участие в работе КУ первых лиц фирмы или компании; регулярное повышение профессиональных навыков персонала.

Эффективность корпоративного образования персонала фирмы определяется сокращением текущих издержек на обучение, а также ростом прибыльности работы фирмы за счет квалифицированных принимаемых решений менеджерами в процессе ее деятельности. Результативность системы корпоративного обучения персонала фирмы является наиболее эффективной и определяется такими показателями, как высокий уровень продаж, сокращение издержек процесса производства и обращения, снижение текучести персонала по сравнению с конкурентами.

*К.Н. Севрюкова
БГЭУ (Минск)*

РЕСПУБЛИКА БЕЛАРУСЬ НА ГРАНИЦЕ РАСШИРЕНИЯ ЕС: БАРЬЕР НА ПУТИ РАЗВИТИЯ ИЛИ НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ

Расширение Европейского союза на восток привело к тому, что он имеет с Беларусью общую границу, протяженностью в несколько сотен километров. Этот факт дает основание выразить надежду на начало нового этапа взаимодействия Беларуси с объединенной Европой. Проблемы границ, торговли, транзита между ЕС и Россией, вопросы экологии невозможны без участия белорусской стороны.

Представить точный сценарий развития отношений Беларуси с крупнейшей региональной организацией не только в долгосрочной, но