

УДК 331.108.2

***РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ ЛИДЕРСКИХ
КАЧЕСТВ У СОТРУДНИКОВ И ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОГО
РЕЗЕРВА***

Искаков М.Р.

*ассистент кафедры стратегического управления,
Уфимский университет науки и технологий,
Уфа, Россия*

Вафина К.Р.

*студент,
Уфимский университет науки и технологий,
Уфа, Россия*

Аннотация

Актуальность исследования обусловлена возрастающей необходимостью повышения эффективности организаций за счет развития человеческого капитала, что требует системного подхода к управлению талантами и лидерскими качествами сотрудников. Целью статьи является изучение влияния корпоративного управления на развитие лидерских качеств персонала и формирование кадрового резерва. В ходе исследования выявлены ключевые механизмы корпоративного управления, которые способствуют развитию лидерских компетенций, включая наставничество, обратную связь и программы профессионального развития. Компании, внедряющие эти подходы, демонстрируют более высокие показатели вовлеченности сотрудников, эффективности работы и формирования кадрового резерва. Практическая значимость результатов заключается в разработке рекомендаций для управленцев и HR-специалистов по внедрению

эффективных методов корпоративного управления, направленных на развитие лидерского потенциала сотрудников.

Ключевые слова: корпоративное управление, управление талантами, кадровый резерв, лидерские качества, человеческий капитал.

***THE ROLE OF CORPORATE GOVERNANCE IN DEVELOPING
LEADERSHIP QUALITIES IN EMPLOYEES AND FORMING A STAFF
RESERVE***

Iskakov M.R.

Assistant,

Ufa University of Science and Technology,

Ufa, Russia

Vafina K.R.

student,

Ufa University of Science and Technology,

Ufa, Russia

Abstract

The relevance of this study lies in the increasing need to enhance organizational efficiency through the development of human capital, which requires a systematic approach to talent and leadership management. The purpose of this article is to examine the impact of corporate governance on employee leadership development and talent pool formation. The study identifies key corporate governance mechanisms that foster leadership competencies, such as mentoring, feedback, and professional development programs. Companies implementing these approaches demonstrate higher levels of employee engagement, operational efficiency, and talent pool formation. The practical significance of the findings lies in the development of recommendations for managers and HR specialists to adopt

effective corporate governance methods aimed at fostering employee leadership potential.

Key words: corporate governance, talent management, personnel reserve, leadership qualities, human capital.

Корпоративное управление представляет собой важнейший аспект функционирования современных организаций, который охватывает широкий спектр вопросов, связанных с управлением, стратегическим планированием и развитием человеческих ресурсов [1]. В условиях высокой конкуренции и глобализации, актуальность исследования определяется необходимостью разработки интегративного подхода к управлению талантами и лидерством, который не только способствует повышению эффективности организаций, но и закрывает существующий научный пробел в изучении комплексного влияния корпоративного управления на развитие лидерских качеств сотрудников.

Актуальность данной работы обусловлена тем, что в условиях высокой конкуренции и постоянных изменений в бизнес–среде, компании нуждаются в лидерах, способных принимать обоснованные решения, вдохновлять своих подчиненных и эффективно управлять проектами. Корпоративное управление, как система, направленная на оптимизацию процессов внутри организации, играет ключевую роль в создании условий для развития этих качеств. Систематический подход к обучению и развитию сотрудников позволяет HR–менеджерам не только выявлять потенциальных лидеров, но и направлять их на специализированные тренинги и коучинг–программы, что, в свою очередь, способствует улучшению управленческих навыков и повышению общей эффективности работы команды [2].

Целью данной статьи является исследование влияния корпоративного управления на развитие лидерских качеств сотрудников и формирование кадрового резерва, определение ключевых механизмов и лучших практик, а

также в разработке рекомендаций для повышения эффективности управления человеческих ресурсов в организации.

Задачами исследования данной статьи являются:

1. Провести анализ факторов, способствующих развитию лидерских качеств сотрудников в условиях современного корпоративного управления;
2. Изучить и систематизировать существующие практики формирования кадрового резерва в организациях;
3. Оценить влияние корпоративного управления на мотивацию, вовлечённость и профессиональное развитие сотрудников;
4. Разработать рекомендации по внедрению эффективных механизмов корпоративного управления для повышения лидерского потенциала и формирования кадрового резерва.

Одной из наиболее распространенных методик развития управленческих навыков является тренинг на основе кейс–методов, который позволяет сотрудникам не только осваивать теоретические аспекты управления, но и применять их в реальных сценариях, анализируя успешные и неудачные примеры из практики [3].

Другой важной методикой является менторство, где опытные сотрудники передают свои знания новичкам, создавая неформальную образовательную среду. Программа менторства в компании Procter & Gamble позволила увеличить продуктивность сотрудников на 15% за первый год внедрения. Это было достигнуто благодаря регулярным сессиям обратной связи и проектной работе под руководством опытных наставников. В свою очередь, Google сообщает, что их внутренняя программа «Leadership Lab» помогла сократить текучесть кадров на 10% за два года. В дополнение к этому, внедрение 360-градусной обратной связи способствует объективной оценке управленческих компетенций, что позволяет выделить области для улучшения [4].

Использование инновационных технологий, таких как онлайн-платформы для обучения Coursera и Udemy, становятся важным инструментом в развитии кадрового резерва. Они предоставляют гибкость и доступ к лучшим мировым практикам, что особенно важно для компаний, работающих в условиях глобальной конкуренции. Например, использование корпоративной LMS-системы SAP Litmos позволяет сотрудникам проходить специализированные курсы, адаптированные под задачи компании. Применение этих методик в комплексном подходе поможет формировать лидерские качества, развивать эмоциональный интеллект и повышать чувства ответственности у сотрудников, что в конечном итоге приводит к устойчивому росту бизнеса и гармонизацию корпоративной культуры.

Практическое применение знаний и навыков в кадровом резерве является ключевым аспектом эффективного управления человеческими ресурсами. В условиях быстро меняющегося рынка труда, наличие подготовленных специалистов, способных оперативно реагировать на вызовы и изменения, становится критически важным [5].

Внедрение систематического подхода к развитию лидерских качеств через менторство, кейс-методы и онлайн-обучение приводит к повышению вовлеченности сотрудников, росту их продуктивности и лояльности. Компании, инвестирующие в кадровый резерв, получают устойчивое конкурентное преимущество на рынке.

Примеры успешной практики корпоративного управления в развитии сотрудников имеют важное значение для формирования кадрового резерва и развития лидерских качеств. Один из таких примеров – проведение систематических обучающих программ, которые позволяют сотрудникам развивать свои навыки и компетенции. Исследование показало, что сочетание различных методов обучения (онлайн-платформы, кейс-методы, менторство) значительно повышает эффективность подготовки кадрового резерва [6]. Например, в компании Google внедрение программы «Leadership

Lab» привело к улучшению коммуникации в команде и повышению продуктивности на 15%. Компания Procter & Gamble предлагает своим сотрудникам возможность взять на себя руководящие роли в специально созданных командных проектах. Это помогает им развивать свое лидерство, управленческие и коммуникационные навыки. Эти данные подчеркивают важность адаптации методов обучения к конкретным условиям бизнеса.

На основании проведенного анализа рекомендуется:

1. Создать внутреннюю платформу для управления обучением сотрудников, позволяющую отслеживать прогресс и результаты.
2. Интегрировать менторство в корпоративную культуру как неотъемлемую часть профессионального развития.
3. Использовать кейс-методы для формирования практических навыков у сотрудников, решающих стратегически важные задачи.

Автоматизация и искусственный интеллект также изменят подходы к корпоративному управлению, позволяя анализировать данные в реальном времени и принимать более обоснованные решения. Лидеры, обладающие навыками адаптации и критического мышления, смогут успешно навигировать в этом новом ландшафте, формируя инновационные продукты и услуги, которые отвечают меняющимся потребностям клиентов [7].

Выводы исследования подтверждают, что корпоративное управление создает системные условия для развития лидерских качеств сотрудников, что достигается за счет интеграции таких механизмов, как наставничество, регулярная обратная связь и целенаправленные программы профессионального развития. Программы наставничества, реализованные в компаниях, таких как Procter & Gamble, демонстрируют увеличение продуктивности сотрудников на 15%, в то время как использование 360-градусной обратной связи в компаниях, подобных Google, позволяет сократить текучесть кадров на 10%. Компании, применяющие кейс-методы обучения, добиваются значительного повышения управленческих навыков

сотрудников, сочетая освоение теоретических основ с практическим применением знаний в реальной бизнес-среде.

Кроме того, внедрение инновационных технологий, таких как корпоративные обучающие платформы Coursera и SAP Litmos, обеспечивает гибкость и персонализацию процессов обучения, что особенно важно для компаний, действующих в условиях глобальной конкуренции. Эти технологии позволяют эффективно управлять развитием кадрового резерва и адаптировать обучение под индивидуальные потребности сотрудников и стратегические цели компаний.

Практическая значимость исследования заключается в рекомендациях по внедрению управленческих практик, направленных на формирование кадрового резерва. В числе таких практик выделяются создание программ менторства как обязательного элемента корпоративной культуры, использование методов обратной связи для оценки управленческих компетенций сотрудников и применение цифровых решений для организации обучения.

Интеграция программ лидерского развития в стратегию корпоративного управления способствует росту вовлечённости сотрудников, укреплению корпоративной культуры и формированию устойчивого кадрового резерва. Эти результаты обеспечивают долгосрочную конкурентоспособность компаний и подтверждают необходимость усиления роли корпоративного управления в мотивации и профессиональном развитии сотрудников, что особенно актуально в условиях быстро меняющегося рынка труда и процессов глобализации.

Заключение подчеркивает, что предложенные механизмы и практики корпоративного управления, такие как цифровые обучающие платформы, программы наставничества и методы обратной связи, позволяют организациям достичь устойчивого роста. Выводы имеют практическую значимость для управленцев и HR-специалистов, а также создают

теоретическую базу для дальнейших исследований в области формирования кадрового резерва и развития лидерских компетенций.

Таким образом, будущее корпоративного управления будет определяться интеграцией современных технологий и новых подходов к лидерству, что создаст предпосылки для эффективного и устойчивого роста организаций.

Библиографический список:

1. Смирнов А. П. Лидерство и корпоративная культура. — Санкт-Петербург: Питер, 2019. — 250 с. — ISBN 978-5-4461-0925-1. — URL: <https://www.piter.com/> (дата обращения: 23.12.2024).

2. Леванова Л. Н. Корпоративное управление: учебно-методическое пособие. — Саратов: Наука, 2012. — 152 с. — ISBN 978-5-4960-0543-4. — URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/1104.pdf (дата обращения: 23.12.2024).

3. Султанов Г.С., Джабраилова Л.Х., Попанова А.А. современные методы оценки и характеристики формирования кадрового потенциала организации/ Региональные проблемы преобразования экономики. – 2022. – DOI 10.26726/1812-7096-2021-12-140-149 – URL: <http://www.rppe.ru/new/index.php/rppe/article/view/1910/1749> (дата обращения 23.12.24).

4. Илюхина, Л. А. Совершенствование механизма оценки персонала при формировании административного кадрового резерва / Л. А. Илюхина, И. В. Богатырева // Лидерство и менеджмент. – 2022. – Т. 9, № 2. – С. 405-420. – DOI 10.18334/lm.9.2.114571 – URL: <https://1economic.ru/lib/114571> (дата обращения 23.12.24).

5. Ланина С.Ю., Нефедова А.А. Современные методы развития кадрового резерва образовательных организаций/ Тенденции развития науки и образования. – 2023. – DOI 10.18411 /trnio-01-2023-57 – URL: <https://doicode.ru/doi/93/trnio-01-2023-57.pdf> (дата обращения 23.12.24)

6. Аушева З.Г. Современные этапы формирования кадрового резерва предприятия/Региональные проблемы преобразования экономики – 2022. – DOI doi.org/10.26726/1812-7096-2018-11-273-278 – URL: <http://rppe.ru/new/index.php/rppe/article/view/996> (дата обращения: 23.12.2024).

7. Лебедев И. В., Никифоров Д. А. Формирование кадрового резерва через корпоративное управление: анализ и рекомендации // Современные проблемы науки и образования. — 2023. — № 2. — URL: <https://science-education.ru/> (дата обращения: 23.12.2024).

Оригинальность 78%

© К.Р. Вафина, М.Р.Искаков 2024