

В. Г. Иванов, И. И. Ирисметова, А. И. Ирисметов

РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Ключевые слова: компетенция, управленческая компетенция, руководитель, специалист, дополнительное профессиональное образование, нефтегазохимический комплекс.

Статья посвящена одной из актуальных проблем современного менеджмента – развитию управленческого потенциала. В ней раскрываются такие понятия как ресурсы руководителя и управленческие компетенции, определяющие профессиональную успешность любого менеджера. Рассмотрены управленческие компетенции руководителя, взаимосвязь нефтегазохимического комплекса и системы дополнительного профессионального образования.

Keywords: competency; administrative competency; leader; specialist; additional professional education; petrochemical complex.

The article deals with one of the essential problem of the modern management: with the development of the administrative potential. It expands such notions as the leader's resources and administrative competencies that define the professional success of every manager. The article examines the interconnection of petrochemical complex and the system of additional professional education.

Подъем производства в области химии и нефтехимии вызвал потребность в компетентных специалистах, умеющих эффективно управлять промышленным предприятием и его производственными подразделениями в условиях рыночной экономики, способных быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся производственным условиям, творчески подходить к решению профессиональных задач и принимать оптимальные управленческие решения.

Известно, что основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. Новый тип экономики обусловил и новые требования, предъявляемые к выпускникам вузов. Все больший приоритет получают системно организованные интеллектуальные, коммуникативные, самоорганизующие, моральные начала, позволяющие успешно организовывать деятельность в различных социальных, экономических, культурных контекстах.

В стратегии модернизации российского образования заявлено о необходимости реализации компетентного подхода. Происходит серьезная переориентация целей и оценки результатов образования – с понятий «общая образованность», «общая культура», «начитанность» на понятия «компетентность» и «компетенция» обучающихся.

Переход к компетентностно-ориентированному образованию является закономерным этапом модернизации системы профессионального образования, позволяющим разрешать существующие противоречия между требованиями к качеству образования, предъявляемыми государством, обществом, работодателями, международным рынком труда, и реальными результатами образовательной деятельности.

В рамках компетентного подхода конечная цель обучения состоит в том, чтобы человек освоил такие формы поведения, и приобрел такой набор знаний, умений и личностных характеристик, которые позволят ему успешно осуществлять деятельность, которой он планирует заниматься, то есть овладеть набором необходимых для этого компетенций.

Компетенция – это личностная способность специалиста решать определённый класс профессиональных задач; она включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых для качественной продуктивной деятельности. Не менее важное значение имеют личностные черты, установки, ценности, убеждения, эмоции, способность ладить с людьми и самооценка.

Одной из главных проблем большинства современных организаций признается уровень и качество менеджмента. Особо актуальным становится профессионализм управления, корректность и обоснованность управленческих воздействий. В теории и практике управления человеческими ресурсами широкое распространение получило управление по компетенциям. Особое внимание при этом уделяется управленческим компетенциям как основе развития организации.

Производственные предприятия всегда являлись ядром экономики, обеспечивающим ее функционирование, и в условиях нового времени значимость промышленного комплекса возросла многократно. На современном этапе развития руководители производственных предприятий сталкиваются с необходимостью решения таких задач, как модернизация производственных технологий, расширение рынков сбыта, подбор и удержание квалифицированных инженерных кадров, оптимизация системы поставок и логистики, повышение уровня

госзаказа, преодоление последствий кризиса платежей. Перед руководителем, который нацелен на достижение поставленных задач и успешную реализацию разработанных планов, неизбежно встает вопрос о средствах достижения намеченного.

Каждый руководитель в своей управленческой деятельности опирается на собственные ресурсы – психологические особенности личности, харизму, присущий ему стиль взаимодействия с подчиненными, на личный опыт и усвоенные приемы организации деятельности группы людей. Наряду с этим для решения задач, поставленных перед ним и коллективом, руководитель использует ресурсы подчиненных, своей команды: особенности организационной культуры компании, доверие подчиненных, общие ценности и систему отношений, сложившихся в коллективе. Более подробное описание этих ресурсов представлено в табл. 1.

Таблица 1 - Ресурсы руководителя

Ресурсы руководителя	Индивидуальные	Групповые
<i>Психологические</i> То, что присуще личности. Что используется автоматически, часто не осознается	Харизма Здоровье Интеллект Лидерский потенциал Коммуникативный стиль Личные качества Навыки делегирования, планирования, управления временем.	Система отношений Желание работать в команде Сплоченность Доверие Неформальное лидерство
<i>Технологические</i> Приемы, техники, методики. То, что используется совершенно осознанно и этому можно научиться	Коммуникативные технологии Приемы влияния Позиционирование руководителя	Система ценностей Общая цель Правила взаимодействия в группе Нормы организационной культуры

По мнению исследователей проблем современного менеджмента М.Б. Курбатова, М.И. Магура и В.В. Травин, в основе успешного руководства лежат три ключевых фактора: желание, понимание и возможности [3].

Желание связано с мотивацией к улучшению работы всей организации, со стремлением к достижению поставленных целей.

Понимание – это знание, что и как нужно делать, чтобы добиться поставленных целей. Оно приходит как на основе опыта, который люди приобретают, работая в организации, так и в результате обучения. Знание основных закономерностей поведения людей в организации, понимание того, каким должно быть управление, чтобы получить максимальную отдачу от персонала, позволяет лидерам целенаправленно работать, закладывая фундамент будущих побед.

Возможности – это, с одной стороны, наличие чисто материальных ресурсов (финансы, ин-

теллектуальный потенциал команды, уникальные технологии), а с другой – уровень доверия и степень сотрудничества между руководством и работниками.

Говоря о потенциале руководителя, о его способности в перспективе решать более сложные управленческие задачи, чем те, с которыми он ранее сталкивался, в первую очередь необходимо оценить уровень развития его управленческих компетенций.

Управленческая компетенция – личное или деловое качество, навык, модель поведения, владение которым помогает успешно решать определенную управленческую задачу и добиваться высоких результатов. Отсутствие той или иной управленческой компетенции у личности снижает ее компетентность в управленческой сфере. И наоборот, чем большее количество управленческих компетенций есть в арсенале руководителя, тем более компетентным управленцем он является.

Управленческая компетенция – это набор знаний, практического опыта, навыков и личностных качеств руководителя, позволяющий ему качественно решать определенные задачи для достижения определенных результатов.

Ч. Вудраф в своей книге «Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций» приводит основные управленческие компетенции, которые в значительной степени определяют профессиональную успешность руководителя.

А именно:

1. Широта кругозора, необходимая, чтобы быть хорошо информированным по различным аспектам профессиональной деятельности.
2. Острота анализа и восприятия, необходимая для ясного понимания.
3. Адаптация к изменениям.
4. Организованность, обеспечивающая продуктивность работы.
5. Уверенность в себе.
6. Стремление достигнуть результата.
7. Сотрудничество, необходимое для работы с другими людьми.
8. Терпение, чтобы побеждать в долгосрочной перспективе [1].

Также к управленческим компетенциям руководителя относятся:

1. Умение отдавать распоряжения.
2. Способность решать конфликты между сотрудниками.
3. Готовность принимать решения.
4. Ориентированность на результат.
5. Умение работать в команде.
6. Делегирование полномочий.
7. Мотивация сотрудников.
8. Тайм-менеджмент (технология организации времени и повышения эффективности его использования).

В условиях рыночной экономики на первый план выдвигаются требования к личности управленца нового типа. Одним из приоритетных направлений совершенствования подготовки специалиста в образовании является формирование личности с управленческой культурой, обладающей интеллектом, культурой мышления, с устойчивой ориентаци-

ей на самореализацию и развитие, способствующими его конкурентоспособности. В этом призвана помочь система дополнительного профессионального образования.

Создание гибкой мобильной системы повышения квалификации и переподготовки специалистов обусловлено необходимостью удовлетворять постоянно возрастающие потребности в совершенствовании и обновлении знаний.

Такая система создана в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее - КНИТУ). Это ведущий вуз нефтегазохимического образовательного кластера, задачей которого является подготовка специалистов, востребованных на рынке труда. В университете ведется целенаправленная работа по увеличению количества лицензированных программ дополнительного профессионального образования (далее - ДПО).

Институт дополнительного профессионального образования КНИТУ (далее - ИДПО КНИТУ) функционирует с 1998 года как структурное подразделение, специализирующееся на дополнительных образовательных программах. ИДПО КНИТУ реализует непрерывный образовательный цикл, включающий подготовку, повышение квалификации и профессиональную переподготовку руководителей и специалистов отраслей экономики, а также преподавателей высшей школы на базе вуза.

Программы ДПО разнообразны по продолжительности, уровню и направленности. Они способствуют решению самых актуальных задач: адаптации выпускников вузов к условиям реального производства и повышению их конкурентоспособности; формированию устойчивых партнерских связей с промышленными предприятиями; развитию практики профессионального самообразования; повышению квалификации преподавателей системы ДПО в ведущих компаниях, в мировых образовательных и научных центрах; разработке стратегических планов развития предприятий с учетом перспектив их кадрового обеспечения.

В целях повышения конкурентоспособности предприятий нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан и обеспечения на этой основе дальнейшего экономического роста в республике была утверждена программа развития нефтегазохимического комплекса (далее - НГХК) Республики Татарстан на 2010 - 2014 гг. Цель Программы - перспективно-ориентированное развитие производственно-экономической, инновационно-технологической, внешнеэкономической, экологической, ресурсоэнергосберегающей, социальной и других сфер деятельности НГХК с учетом мировых и отечественных тенденций. Программа предусматривает реализацию и расширение конкурентных преимуществ в отраслях НГХК, формирование институциональных условий и научно-технических заделов, обеспечивающих системный перевод НГХК республики в режим инновационного высокотехнологического развития.

Развитие нефтегазохимического сектора экономики Республики Татарстан невозможно без высококвалифицированного персонала. Кадровый потенциал, уровень профессиональной подготовки специалистов, а также качество персонала, определяет эффективность организации, сектора, его конкурентоспособность и стабильность.

ИДПО КНИТУ сотрудничает с крупнейшими компаниями НГХК Российской Федерации и Республики Татарстан: ОАО «Газпром», ОАО «Татнефтехиминвест-холдинг», ОАО «Татнефть», Управляющая компания «Татнефть Нефтехим», ОАО «Нижекамскнефтехим». Они являются основными заказчиками образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования. Программы ИДПО КНИТУ разрабатываются и реализуются в соответствии с потребностями отраслей нефтедобычи, нефтепереработки, химии и нефтехимии. Ряд программ ориентирован на подготовку руководителей и специалистов промышленных предприятий по направлению «Менеджмент организации». Целями таких программ являются:

1. Развитие ключевых компетенций современного руководителя, обеспечивающих ускоренное карьерное продвижение и растущую конкурентоспособность бизнеса в глобальной экономической среде.

2. Подготовка профессиональных управляющих на основе развития имеющегося опыта работы слушателей в бизнес-сфере путем приобретения новых знаний и профессиональных компетенций; выработать навыки их применения в различных деловых ситуациях.

3. Формирование способности к управлению в условиях перманентных изменений и неопределенности и системный подход к решению производственных проблем организации.

4. Формирование целостного представления об основных понятиях и концепциях современного менеджмента, показать возможности оптимизации процессов управления.

5. Обеспечение слушателей комплексом знаний и навыков, необходимых для эффективного руководства промышленным предприятием и его производственными подразделениями в современных условиях рыночной экономики.

Таким образом, слушатели приобретают знания основ экономики и организации производства, проектирования трудовых и производственных процессов, тенденций и закономерностей развития инноваций в промышленности и условий, определяющих их эффективную реализацию. В процессе обучения формируется способность выявлять проблемы экономического и управленческого характера при анализе конкретных производственных ситуаций, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты.

Обучение в системе ДПО, в том числе повышение квалификации специалистов, является определенным вкладом в будущее как самого специалиста, так и предприятия, на котором он трудится. Среди особенностей дополнительного образования можно отметить такие, как:

- высокая мобильность и возможная краткосрочность учебного процесса, что позволяет быстро реагировать на колебания конъюнктуры рынка труда;

- возможность более гибкого удовлетворения потребностей в специалистах по количеству, профилю и уровню их подготовки, включая широкий диапазон варьирования численности учебных групп, вплоть до индивидуального обучения; более широкий спектр образовательных и сопутствующих им услуг;

- обучение редким профессиям;

- быстрое формирование и обучение команд специалистов под конкретный заказ.

Возможности системы ДПО при компетентном подходе значительно расширяются. Это очень важно в современных социально-экономических условиях, когда основным контингентом становится взрослое население, желающее получить новую, более выгодную для себя и востребованную на рынке труда специальность, когда возникает необходимость в создании множества новых образовательных программ, обеспечивающих эффективность проводимой работы.

Таким образом, деятельность современной системы ДПО должна быть направлена на достижение основной цели – насыщение рынка труда специалистами с высоким уровнем общей культуры и

профессиональной компетентности, приведение кадрового потенциала республики к мировому уровню. Именно ради достижения этих социально значимых результатов уже 15 лет успешно функционирует ИДПО КНИТУ в составе национального исследовательского университета, завоевывая образовательное пространство Российской Федерации и международного сообщества.

Литература

1. Ч. Вудраф, *Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций* / Пер. с англ. М.: ГИППО, 2005. 384 с.
2. Интеграция системы дополнительного профессионального образования с реальным сектором экономики в Республике Татарстан. – Казань: РИЦ «Школа», 2002. – 44 с.
3. М.Б. Курбатова, М.И. Магура, В.В. Травин, *Развитие управленческого потенциала. Учебно-практическое пособие*. Модуль 1 4. Изд. серия: Модульная программа «Руководитель XXI века». М., 2009.
4. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.04.2010 № 275 «О программе развития нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан на 2010-2014 годы».