

УДК 303.035 DOI: 10.14451/1.228.324

Профессиональная компетенция и обучение менеджеров

© 2023 **Никишин Вадим Михайлович**

Кандидат экономических наук, доцент. Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет ЛЭТИ им. В. И. Ульянова (Ленина), Россия, Санкт-Петербург.
E-mail: vadem1960@yandex.ru

© 2023 **Мошнов Александр Николаевич**

Кандидат экономических наук, доцент. Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет ЛЭТИ им. В. И. Ульянова (Ленина), Россия, Санкт-Петербург.
E-mail: amoshnov@mail.ru

© 2023 **Забелин Борис Федорович**

кандидат экономических наук. Санкт-Петербург.
E-mail: zabelinbf@mail.ru

Ключевые слова: компетенция организации, профессиональная компетенция, карьера, обучение персонала.

По мере развития конкурентной среды усиливается значимость компетенции организации. Социальная компетентность формируется и развивается благодаря целому ряду способностей человека, осуществляющего профессиональную деятельность. Новые требования вызывают необходимость дополнения традиционных маркетинговых знаний компетентностью принятия решений. Важнейшей задачей является выявление причинных связей между поведением руководителей в процессе реализации своих управленческих функций и факторами, которые на него влияют.

Как известно, по мере развития конкурентной среды усиливается значимость компетенции организации как необходимой основы обеспечения конкурентоспособности фирмы и её отрыв от конкурентов. Как отмечает Хершген Х.: «основные отличительные компетенции организации – это стержень компании, ядро её бизнеса. Компетенции организации – это не просто способности осуществлять деятельность в определённой сфере, но и те виды деятельности, в которых компания обладает достаточно развитыми навыками и умениями» [8]. Менеджеры, работающие в организации, приобретают статус центров компетенции. В связи с этим обстоятельством кадровый аспект, всегда особенно важный, приобретает теперь ключевое значение. Поистине, «кадры решают всё!» Для российских предприятий кадровые проблемы подбора, практического обучения, расстановки и повышения профессионализма становятся ключевыми. Во многом именно от того, станут ли менеджеры российских предприятий профессионалами, зависит судьба организаций. Ведь в условиях развитой конкурентной среды

будущее за самообучающимися организациями [4].

Концепция профессиональной компетенции (целостной компетенции) представляет собой комплексное рассмотрение знаний отдельного человека. Элементы целостной компетенции:

- Компетенция принятия решений.
- Профессиональные знания.
- Социальная компетентность.

Основные элементы, необходимые для эффективного управления процессом подготовки персонала по маркетингу обусловлены усложнением современных проблем, решаемых менеджерами по маркетингу, рекламе и продажам. Важной предпосылкой успешной деятельности организации в своей среде, а значит, и необходимым условием компетентности менеджеров по маркетингу, по рекламе является наличие знаний в области маркетинга. Однако уже сегодня знание маркетинга не обеспечивает оптимальной взаимосвязи среды и организации в долгосрочном плане вследствие следующих причин:

- интенсивности и скорость изменения среды определяют рост потребности в использовании специальных методов идентификации, структурирования и решения управленческих проблем;
- растёт значение усвоения принципов компетенции принятия решения в рамках образования и повышения квалификации, однако большинство традиционных образовательных программ не уделяют этому необходимого внимания.

Поэтому рекомендуемая точка зрения основана на том, что сегодня для решения управленческих задач менеджерам по маркетингу и рекламе, продажам и персоналу недостаточно только знаний в профессиональной области, но необходимы определённые навыки взаимодействия [7].

Новые требования вызывают необходимость дополнения традиционных маркетинговых знаний компетентностью принятия решений, напри-

мер, у специалистов по управлению продажами, маркетингом, рекламой. Более сложные условия профессиональной деятельности возникают у менеджера по маркетингу, рекламе и продажам. Социальная компетентность формируется и развивается благодаря целому ряду способностей человека, осуществляющего профессиональную деятельность. Говоря о подходе повышения эффективности фирмы за счёт повышения эффективности её человеческих ресурсов... путём соблюдения социальных норм Р. А. Фатхудинов [6] использует термин «поведенческий подход». Итак, эффективное управление карьерой работника в интересах компании происходит с опорой на человеческий фактор [5].

Для того чтобы карьера стала мотивирующим фактором, на предприятии должно быть все понятно и известно следующее:

- структура организации;
- система найма и отбора;
- должностные требования;
- система оценки;
- приоритеты развития организации и перспективы работника;
- система заработной платы и продвижения;
- персональная политика [5].

Мотиваторами для менеджеров могут быть также престиж фирмы, отношения между членами команды, условия работы, возможности для самореализации и развития, признание, успешность, защищенность, привилегии и т. д.

Одним из принципов управления персоналом является обучение персонала. Наибольший эффект обучения достигается тогда, когда работник чувствует потребность расширять свои знания [2].

Пока практики и ученые с большим трудом ищут возможности для диалога и компромиссов, знания и навыки реально уживаются в управлении маркетингом, рекламой и продажами. Так, менеджеру по продажам знания помогают [5]:

- использовать философию профессиональных продаж, суть которой заключается в девизе

«помогать покупать», легче добиваясь взаимопонимания с покупателем и заслуживая его доверие, вместо устаревшего подхода «продавать товары фирмы, заставляя покупать» товары фирмы;

- легче находить потенциальных клиентов;
- сформировать репутацию организации, обеспеченной профессиональным персоналом, и способствовать пропаганде (удовлетворённый покупатель будет рекомендовать продавца, фирму потенциальным потребителям);
- расширить организации сферу влияния.

Знания, навыки и умения формируясь в процессе обучения, являются его сущностью. В процессе приобретения профессиональных знаний, навыков и умений реализуются и три дополнительные функции профессиональной подготовки – образовательная, воспитательная и развивающая, дающие в конечном итоге комплексный результат. Зависимость обучения от взаимосвязи функций образования, воспитания и развития приводит к тому, что обучение влияет на них. Прикладной подход является материальной базой практического обучения, в отличие от академического подхода, являющегося основой формального обучения. Методы практического обучения являются описанием прикладных факторов, сущность которых требует изложения соответствующего теоретического материала, способы формального обучения опираются на изложение определённой области науки, её общетеоретических основ [3].

В настоящее время в России практическое обучение новым «рыночным» специальностям (маркетинг, менеджмент и другие) эффективно пока не организовано.

В процессе получения образования, планомерного опыта и инструктажа происходит формирование новых навыков, систематическое изменение поведения. Вот к чему приводит профессиональное обучение.

Создание образовательных программ практического обучения нацелено на повышение уровня знаний, на понимание комплексного управления

проектом [1].

Характер профессионального обучения является стратегическим, что накладывает свой отпечаток на длительность профессионального обучения, т. к. напрямую зависит от формирования у обучающихся навыков и знаний.

Повлиять на поведение, тем самым постепенно изменив отношения, – вот в чем заключается главная цель профессионального обучения [1].

Имеет смысл изложить более подробно цели профессионального обучения:

- повышение результатов труда работников за счет развития их навыков и компетенций;
- растёт профессионализм работников;
- есть возможность быстро и экономично сделать работников компетентными за счет ускорения процесса формирования новых навыков.

Какие же выгоды от ПО:

- возможность повышения и улучшения результатов работы;
- универсальность работников, что приводит к повышению гибкости в работе;
- повышает компетентность работников;
- сознательная идентификация работников с целями и миссией организации.

Требования, предъявляемые к профессиональному обучению:

- удовлетворение существующей потребности в обучении, т. е. быть значимым, что происходит при использовании наставничества, консультирования и соответствующих видов деятельности при обучении и повышении квалификации;
- обязательная ликвидация расхождения между тем, что работник делает в настоящее время и что должен делать согласно инструкциям и должностным обязанностям, т. е. быть проблемно ориентированным;
- развить постоянное стремление к внутреннему совершенствованию;
- показатели труда и компетенции должны быть

связаны с профессиональным обучением;

- должно четко соответствовать определённой политике обучения, а именно, времени на обучение, цели обучения, ответственности за его проведение и др.

М. Амстронг [1] отмечает, условия эффективности обучения должны отвечать следующим принципам:

- работники должны иметь внутреннюю мотивацию на обучение;
- понимание обучающимися целей, способов и методов работы и т. д.;
- обратная связь руководителя профессионального обучения с обучающимися;
- процесс ПО – активный, а не пассивный;
- использование подходящих методов обучения;
- разнообразие методов обучения;
- если поведение обучающегося правильное, его необходимо поощрять;
- усвоение новых навыков должно происходить за выделенное определённое время;
- так как уровни обучения разные, требующие различные методы и занимающие определённое время, это важно учитывать;
- систематичность и планомерность – залог повышения квалификации.

Отдельные задания и их выполнение должны быть включены в подробный перечень требований к обучению. Для успешного выполнения этих заданий в перечне требований к обучению должны быть подробно изложены характеристики и их свойства.

К профессиональному обучению применяют системный подход (обучение необходимо полностью интегрировать с системами взаимоотношений, структурой и работой в организации) [1]. При планировании обучения важно учесть факторы, влияющие на его организацию.

Этапы профессионального обучения [1]:

- базовое обучение (формирование основных навыков работы);

- общее обучение (приобретение практического опыта работы в различных отделах, совершенствование рабочих процессов и отдельных операций для закрепления приобретённых навыков);
- заключительный этап (испытательный срок при выполнении работы).

План обучения должен содержать [1]:

- цели обучения;
- содержание обучения;
- продолжительность;
- место обучения.

Четыре группы принципов составляют основу системы педагогических принципов профессионального обучения.

I. Общие принципы профессионального обучения:

- практической целесообразности;
- ответственности;
- педагогической комплексности (обучение, образование, воспитание, развитие);
- гуманизма;
- научности.

II. Содержательные принципы обучения [1]:

- целеустремлённость;
- единство теории и профессиональной практичности;
- единство основ мировых достижений науки с образованием и практикой.

III. Организационные [1]:

- единство группового и дифференциального обучения;
- преемственность;
- педагогическая системная организованность;
- плановость и дисциплина.

IV. Методические принципы:

- принцип заключается в развитии внутреннего мотивирования обучающихся, стимулировании добросовестного и ответственного отношения к обучению, что приводит, в конце

- концов, к сознательному и активному профессиональному обучению;
- доступность в определённой последовательности – от неизвестного к известному, от простого к сложному, от лёгкого к трудному;
- прочность, т. е. возможность хорошего запоминания и отработки профессиональных навыков и умений;
- интенсивность;
- наглядность;
- условия и содержание обучения должны быть максимально приближены к реальным профессиональным ситуациям.

Уровни оценки профессионального обучения [1]:

- реакция на обучение;
- усвоение знаний и выработка навыков должна соответствовать определённому уровню;
- оценка поведения;

– оценка результатов.

В статье введено понятие целостной компетенции, которое представляет собой комплексное рассмотрение знаний отдельного человека и включает компетенцию принятия решений, профессиональные знания и социальную компетентность.

Основной упор в статье делается на профессиональное обучение.

Проанализированы цели профессионального обучения, выгоды от ПО для работников фирмы, основные требования к профессиональному обучению.

Отмечено, что существуют четыре группы принципов, которые составляют основу системы педагогических принципов профессионального обучения.

Библиографический список

1. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : пер. с англ. / под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.
2. Календжян С. О., Клеева Л. П. Непрерывное обучение менеджеров: мода или необходимость? // Компетентность. – 2006. – № 8.
3. Кроль В. М. Психология и педагогика : Курс лекций / Учеб. пособие для техн. вузов. – М. : Высш. шк., 2001. – 319 с.
4. Минцберг Г., Куин Дж. Б., Гошала С. Стратегический процесс : пер. с англ. / под ред. Ю. Н. Каптуровского. – СПб. : Питер, 2001.
5. Пополняемая энциклопедия «Продажи. Руководство продавца и менеджера» / под ред. О. Юлдашевой. – СПб. : Боннер Бизнес Пресс, 2005.
6. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг : Учебник. – М. : Бизнес-школа, Интел-Синтез, 2000. – 640 с.
7. Харрис Дж. Коучинг: личный рост и успех. – СПб. : Речь, 2003. – 112 с.
8. Хершген Х. Маркетинг: основы профессионального успеха : Учеб. для вузов : пер. с нем. – М. : ИНФРА, 2000. – 334 с.