

ОСВОЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА В РАМКАХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

К.С. Буров, А.А. Юркина, И.И. Югалдина
Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск)

В статье актуализируется проблема необходимости развития инновационной управленческой компетенции – развития кадрового резерва организации. Данная компетенция в современных условиях наполняется новым содержанием: изменяется нормативно-правовое обеспечение трудовых отношений, складывающихся между руководителем и подчинёнными; в условиях функционирования организации от менеджера требуется умение оптимизации распределения компетенций с целью их развития у кадрового резерва; необходимо развитие креативности сотрудников для решения нестандартных проблем. Для решения проблемы освоения данных компетенций предлагается реализовать модульную программу повышения квалификации управленческих работников «Инновационные управленческие компетенции развития кадрового резерва организации» в рамках дополнительного профессионального образования. Приведен примерный учебный план и краткая характеристика методического замысла данной программы.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, кадровый резерв, образовательная программа, развитие кадрового резерва, управленческие компетенции.

Понятие кадрового резерва не является для России чем-то новым и передовым – в организациях еще в советские времена существовала форма ежегодной отчетности, в которой отражалось состояние работы с кадровым резервом. Но можно с уверенностью сказать, что в настоящее время систематическая работа с группой «резервистов» в организациях не проводится, а если и ведется, то носит декларативный характер, поскольку «резервисты» не всегда имеют возможность занять ту позицию, в резерве которой они находятся долгие годы, а, следовательно, развивать свои компетенции. Возникает противоречие между необходимостью развивать компетенции с помощью кадрового резерва и отсутствием систематической работы по развитию этих компетенций.

На основании анализа нормативно-правовой базы было выявлено, что перечень компетенций сотрудников установлен жестко, однако новые компетенции появляются довольно часто. Отсюда следует противоречие между косностью нормативно-правовой базы распределения компетенций и необходимостью распределять вновь появляющиеся на практике компетенции сотрудников.

Отсутствие желания и профессиональная ограниченность могут стать главными пре-

пятствиями для включения в кадровый резерв, несмотря на полное соответствие кандидата требованиям резервируемой должности по другим критериям. Отсюда следует противоречие между необходимостью своевременного успешного выполнения профессиональных заданий группой сотрудников и зависимостью результатов выполнения задания от стремления сотрудников к самосовершенствованию, развитию своих профессиональных компетенций и активизации креативности.

На основании выделенных противоречий сформулируем проблему – необходимость развития кадрового резерва. Существуют 2 направления решения данной проблемы:

1. Распределение компетенций: в современных социально-экономических условиях функционирования организации от менеджера требуется умение оптимизации взаимодействия с сотрудниками. Это упрощает работу предприятия и делает ее более эффективной. Для того чтобы обеспечить целостное функционирование организации и успешное выполнение профессиональных заданий, необходимо правильно распределять должностные компетенции между сотрудниками. В осуществлении этой деятельности менеджер должен опереться на нормативно-правовую базу, теорию и практику распределения компетенций.

2. Нормативно-правовое обеспечение, включающее правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между руководителем и подчинёнными; защиту прав и законных интересов сотрудников в сфере распределения компетенций; соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области трудовых отношений; разработку, утверждение и применение локальных нормативных документов (актов), необходимых для функционирования кадрового резерва.

Чтобы успешно реализовать выбранные направления, необходимо наличие высококвалифицированного руководителя, владеющего определённым набором компетенций, связанных с развитием кадрового резерва. Для этого предлагаем модульную программу дополнительного профессионального образования для руководителей предприятий.

Цель: развитие управленческих компетенций.

Для развития кадрового резерва руководитель должен знать теорию распределения и основы нормативно-правового обеспечения, уметь правильно распределять должностные компетенции между сотрудниками в соответствии с нормативно правовыми документами и владеть навыками эффективного управления сотрудниками.

Целевая аудитория – руководители предприятий, заинтересованные в развитии кадрового резерва.

В реализации программы используются современные методы и средства образования: тренинги, деловые игры, case-study, ролевое обучение, конференции, семинары, програм-

мированные курсы обучения, метод обучения кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из профессиональной практики.

Мы исходим из представления, что руководитель должен овладеть компетенциями управленческого консультанта, способного организовать соответствующие инновационные процессы. В связи с этим мы полагаем, что в содержание современного профессионального образования руководителя необходимо включить «надпредметное ядро» (С.Г. Вершловский, М.Д. Матюшкина и др.). Оно включает следующие содержательные компоненты:

- методология и методы аналитической, исследовательской и проектной деятельности;
- современные методы работы с информацией;
- психология коммуникативной деятельности;
- основы современных экономических и правовых знаний, теории и практики менеджмента;
- проблемы ценностных оснований и этики профессиональной деятельности

Таким образом, предлагаемая программа позволит решить многие кадровые проблемы: повысит заинтересованность сотрудников в личностном профессиональном росте, будет способствовать непрерывному профессиональному росту, омоложению кадров, более качественному обеспечению предприятия подготовленными сотрудниками, готовыми в случае необходимости применять компетенции не только на своём участке работы, но и по смежным ее направлениям.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Программа повышения квалификации специалистов «Инновационные управленческие компетенции развития кадрового резерва предприятия»

№	Наименование разделов, дисциплин и тем	Всего час.	В том числе		
			Лекции	Практ. занятия, семинары, тренинги, деловые игры	Индивидуальные консультации
1	Развитие креативности сотрудников	20	6	8	6
2	Оптимизация распределения компетенций между сотрудниками предприятия	20	6	8	6
3	Нормативно-правовые основы развития кадрового резерва предприятия	20	6	8	6
4	Зачетная работа (индивидуальный проект руководителя предприятия по развитию кадрового резерва)	12	–	–	–
	Итого	72	12	24	18

Литература

1. Волошина, И.А. Система дополнительного профессионального образования в новом классическом университете / И.А. Волошина, И.О. Котлярова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование, здравоохранение, физическая культура». – 2007. – Вып. 13. – № 26 (98). – С. 42–45.
2. Котлярова, И.О. Инновационные системы повышения квалификации / И.О. Котлярова. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2008. – 320 с.
3. Котлярова, И.О. Систематизация критериев качества университетского образования / И.О. Котлярова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование, здравоохранение, физическая культура». – 2005. – Вып. 6. – № 15 (55). – С. 29–37.
4. Миляева, Л.Г. Маркетинговый инструментарий для оценки соответствия содержания и качества образовательных услуг потребностям обучающихся / Л.Г. Миляева, Н.В. Волкова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2004. – № 1. – С. 90–101.
5. Сенашенко, В. Дополнительные образовательные профессиональные программы в структуре вуза / В. Сенашенко, В. Кузнецова // Высш. образование в России. – 2005. – № 9. – С. 39–47.
6. Сериков, Г.Н. Образование и развитие человека / Г.Н. Сериков. – М.: Мнемозина, 2002. – 416 с.
7. Тягунова, Ю.В. Ретроспектива трансформации методологических оснований маркетинга университета / Ю.В. Тягунова // Сибир. пед. журнал. – Новосибирск, 2010. – С. 46–52.

Буров Константин Сергеевич, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Безопасность жизнедеятельности», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), kos_chel@mail.ru.

Юркина Анна Александровна, студент, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск).

Югалдина Ирина Игоревна, студент, Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск).

ACQUISITION OF INNOVATION MANAGERIAL COMPETENCIES OF TALENT POOL DEVELOPMENT IN CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION

K.S. Burov, A. Yurkina, I. Yugaldina
South Ural State University (Chelyabinsk)

The necessity to develop the innovation managerial competency – the talent pool development of the organization – is underlined in the article. In modern conditions the content of the competency is renewed due to the following factors: regulatory acts that provide the employer-employee relationships are changing; in order to develop the talent pool competencies a manager in an organization is required to optimize the distribution of competencies; to solve creative tasks it is necessary to develop personnel creativity. To acquire the competencies it is offered to realize the module program of further training for the management personnel called «Innovation managerial competencies aimed at the talent pool development of the organization». The program is organized in the framework of the continuing professional development. The tentative schedule and a short characteristic of the program are given.

Keywords: continuing professional education, talent pool, educational program, talent pool development, managerial competencies.

Burov Konstantin, Candidate of Pedagogical Sciences (PhD), Associate Professor, associate professor of the Department of Life Safety, South Ural State University (Chelyabinsk), kos_chel@mail.ru.

Yurkina Anna, student, South Ural State University (Chelyabinsk).

Yugaldina Irina, student, South Ural State University (Chelyabinsk).

Поступила в редакцию 24 февраля 2013 г.
