

Кириллова Л.Г.¹, Елизаров Д.В.², Муратова Г.Я.²

¹АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации», г. Казань, Россия

E-mail: lar-kirillova@mail.ru

²Казанский национальный исследовательский технологический университет, г. Казань, Россия

E-mail: elizdv@mail.ru; gumur@mail.ru

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ ПАО «ГАЗПРОМ» ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХ ПРОГРАММ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ИДПО КНИТУ

Возрастание требований к уровню квалификации сотрудников организации позволяет пересматривать традиционные подходы к обучению и совершенствовать систему профессионального образования в целом. Обучающая организация должна создать такие условия, где в процессе получения новых знаний и навыков обучающейся усваивали необходимые компетенции для самостоятельного решения производственных, коммуникативных, познавательных, нравственных, организационных и прочих проблем. При разработке обучающих программ для слушателей, необходимо применять компетентностный подход, опираясь на потребности заказчика, современные тренды образования, профессиональный уровень преподавательского состава и на интерактивные технологии обучения.

Ключевые слова: компетентностный подход, программа, повышение квалификации, обучение, цифровая экономика.

Kirillova L.G.¹, Elizarov D.V.², Muratova G.Y.²

¹Kazan Cooperative Institute (branch) of "Russian University of Cooperation", Kazan, Russia

E-mail: lar-kirillova@mail.ru

²Kazan National Research Technological University, Kazan, Russia

E-mail: elizdv@mail.ru

FORMATION AND DEVELOPMENT OF KEY COMPETENCIES OF PJSC "GAZPROM" MANAGERS AND SPECIALISTS IN THE IMPLEMENTATION OF TRAINING PROGRAMS OF ADVANCED TRAINING IN IDPO KNRTU

The increasing requirements to the qualification level of the employees of the organization allows to reconsider the traditional approaches to training and to improve the system of professional education in general. The training organization must create such conditions, where in the process of obtaining new knowledge and skills the trainee learns necessary competences for independent solution of production, communicative, cognitive, moral, organizational and other problems. When developing training programs for students, it is necessary to apply a competency-based approach, based on the needs of the customer, current trends in education, professional level of the teaching staff and interactive learning technologies.

Key words: competence approach, program, skill improvement, training, digital economy.

Современные реалии таковы, что для того, чтобы развивать инновационную активность российских предприятий и осваивать новые компетенции специалистов в цифровой экономике, требуется повышать уровень подготовки кадров [1]. Возрастание требований к уровню квалификации сотрудников организации позволяет менять традиционные подходы к обучению и совершенствовать систему профессионального образования в целом. Сегодня уже понятно, что необходимость осуществления непрерывного профессионального образования становится в приоритете любой развивающейся компании. Открытость профессионального образования позволяет устанавливать сотрудничество с раз-

личными субъектами рыночного пространства: это предприятия различных организационно-правовых форм собственности, центр занятости населения, учебные заведения, государственные структуры, специалисты различных профессий.

Одним из важных концептуальных положений обновления содержания отечественного образования является реализация компетентностного подхода, который обладает интегративной функцией, объединяя научное знание, навыковую и интеллектуальную составляющие образования. Обучаемая организация должна создать такие условия, где в процессе получения новых знаний и навыков обучающейся усваивал необходимые компетенции для само-

стоятельного решения коммуникативных, познавательных, нравственных, организационных и прочих проблем.

Требования к профессиональной деятельности и опыт работы по подготовке специалистов и руководителей, отвечающих определенным требованиям, позволили сформулировать определенные позиции к обучению, разработать механизмы формирования ключевых компетенций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности [2].

Компетентностный подход к обучению основан на реализации профессиональных стандартов, разработанных для разных категорий специалистов, служащих, рабочих, и направлен на совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, овладение которыми позволяет работнику быть успешным в профессиональной сфере деятельности, соответствовать требованиям занимаемой должности. Однако, в последние десятилетия приобретают значимость не только профессиональные (жесткие) компетенции, но и мягкие, отвечающие за успешность не только в профессиональной сфере, но и в общественной и личной жизни и реализуемые на протяжении всей жизни человека. Это такие компетенции как: эмоциональный интеллект, коммуникативные способности, критичность мышления, лидерство, гибкость, оценка и анализ информации, тайм-менеджмент [3, с.258]. Актуальность этих компетенций с каждым годом будет возрастать, поскольку они позволяют достигать весомых результатов в условиях неопределенности, в кризисных ситуациях, способствуют принятию сложных управленческих решений, у которых нет из-вестных наработанных алгоритмов. Для формирования и развития таких компетенций не всегда подходят традиционные методы обучения. Попытки обучать персонал традиционными методами приводят к такой ситуации, когда сотрудники с легкостью демонстрируют приобретенные знания, но совершенно не могут применять их в практической деятельности. В связи с этим, актуальными становятся поиск новых форм и методов обучения, разработка более эффективных форм изложения и демонстрации обучающего материала. При этом трансформируются и основные принципы обучения. Например: компактность обучения говорит о том, процесс об-

учения должен быть максимально интегрирован в процесс работы и не занимать много времени. Мобильность – это организация обучения в различных форматах в зависимости от требований графика работы слушателей и производственной загруженности. Универсальность обучения направлена на широкую группу слушателей. Эффективность обучения ориентирована на достижения целей обучения.

Особые требования предъявляются и к программам обучения. Реализуемые программы должны быть ориентированы на запрос заказчика, для решения конкретных производственных задач. Изменение ситуации в рыночном пространстве, во внутренней среде организации диктуют необходимость пересматривать обучающие материалы, менять формы и методы обучения, вносить изменения в профиль компетенций, формируемый в обучающем курсе.

Применение интерактивных форм обучения слушателей позволяет организовать совместную работу команды, спроектировать реальные ситуации и соответствующие им модели поведения, погрузиться в игровую ситуацию и затем перенести опыт игровой реальности в реальность организационных условий.

В связи с вышесказанным, серьезные требования предъявляются и к разработчикам курсов, к их профилю компетенций. Сейчас уже недостаточно иметь теоретические знания в профессиональной сфере. Важно иметь опыт в прикладных исследованиях, практической работе [4]. Преподаватель обучающих программ должен осваивать новые компетенции по применению различных обучающих методик и инструментов, таких как: тренинговые технологии, проективные и игровые методики, иметь опыт модерации дискуссий, проведенный супервизий, навыки использования коучингового подхода к обучению. Такой синтез знаний необходим для приобретения и развития не только жестких навыков, какими являются профессиональные знания, но и мягких, без которых невозможно эффективно коммуницировать как внутри организации, так и во внешней среде. Эти навыки являются универсальными и могут использоваться на протяжении всей жизни в различных жизненных контекстах личности, тогда как жесткие навыки устаревают за срок от нескольких месяцев до нескольких лет.

Исходя из компетентностного подхода, в ИДПО КНИТУ разрабатываются программы повышения квалификации, объединяющие различные модули, направленные на усвоение профиля компетенций различных категорий персонала. Есть универсальные программы, которые на протяжении многих лет с успехом реализуются на площадке ИДПО КНИТУ. Примером использования интерактивных форм обучения может служить «Программа по адаптации молодых специалистов и совершенствование их профессиональных навыков», которая уже много лет реализуется в дочерних обществах компании ПАО «Газпром» и вызывает большой интерес у слушателей. Программа подходит как для молодых специалистов – выпускников вузов, колледжей, средне-профессиональных учебных заведений. Она актуальна также и для работников, меняющих карьерную траекторию, функциональные обязанности, самозанятых, граждан категории 50+. Такая популярность программы связана с разработкой различных актуальных тематик: маркетинг, менеджмент, корпоративная культура, командообразование, тайм-менеджмент, экономика предприятия, управление карьерой. В программе используются кейс-методы, тренинги, деловые игры, тестирование.

Программа «Стратегическое, тактическое планирование и организация производства» ориентирована на использование внутренних ресурсов компании для достижения стратегических целей. В программу входят блок стратегического менеджмента, организации и нормирования труда, управления и планирования проектной деятельности, оценка эффективности инвестиционных проектов. Программа предназначена для специалистов, руководителей структурных подразделений и руководи-

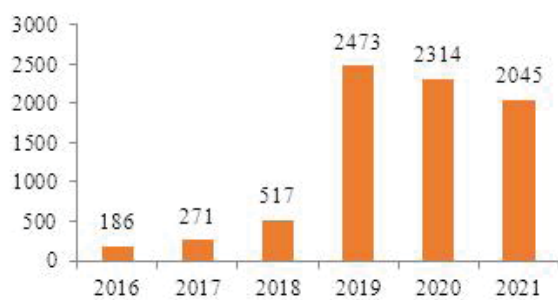


Рисунок 1 – Количество слушателей ПАО «Газпром» по программам ДПО КНИТУ

лей высшего звена. В программе широко представлены методы нормирования, кейс-задачи, основные инструменты бережливого производства [5], основы проектной деятельности, расчеты по оценке эффективности инвестиционных проектов.

Ежегодно в соответствии с потребностью структурных подразделений администрации ПАО «Газпром», дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» разрабатывается и реализуется централизованный график повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО Газпром, его дочерних обществ и организаций. В первом полугодии 2022 года было проведено очное обучение 10 групп руководителей и специалистов ПАО «Газпром» по обучению различной направленности, такие как: «Коммерческий учёт расхода газа», «Новое в бухгалтерском учёте и налогообложении», «Автоматизация технологических процессов и производств», «Эксплуатация объектов газового хозяйства», «Адаптация молодых специалистов и совершенствование их профессиональных навыков».

На рисунке 1 изображен график динамики слушателей ПАО «Газпром» по программам ДПО КНИТУ за период от 2016 до 2021 года.

Все слушатели этих семинаров отметили гарантированные плюсы очного обучения:

- актуальность полученных знаний в ходе обучения;
- возможность знакомства с новыми людьми, налаживание профессиональных связей;
- непосредственный обмен опытом с коллегами;
- воспитание самодисциплины в ходе выполнения индивидуальных заданий;
- отработка полученных знаний в деловых играх, тренингах, выполнение кейсов.

Обратная связь от слушателей очень важна для совершенствования обучающих программ, для актуализации лекционного и практического материала, что в конечном итоге отражается на удовлетворенности слушателей оказанными образовательными услугами и повышает качество преподавания курсов.

Таким образом, разрабатывая обучающие программы для слушателей, необходимо применять компетентностный подход, опираясь

на потребности заказчика, современные тренды образования, профессиональный уровень преподавательского состава и на интерактивные технологии обучения. Все перечисленные

факторы будут способствовать формированию и развитию ключевых компетенций слушателей, необходимых для успешного профессионального, личного и общественного успеха.

11.07.2022

Список литературы:

1. Кириллова Л.Г. Прорывные технологии экономики 4.0. возможности и угрозы // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Сборник научных трудов V Международной конференции профессорско-преподавательского состава. – Казань, 2021. – С. 216-219.
2. Галиханов М.Ф. Система ДПО университета как платформа для реализации федерального проекта «Новые возможности для каждого» / М.Ф. Галиханов, В.В. Кондратьев, Д.В. Елизаров и др. // Высшее образование в России. – 2020. – Т.29. – № 12. – С.119-133.
3. Шайдуллин Р.И. Использование эмоционального интеллекта в управленческой практике / Р.И. Шайдуллин, Р.Р. Ахметова, Л.Г. Кириллова / Дни студенческой науки. Сборник статей V Международной студенческой конференции. Гл. редактор Е.А. Астраханцева. – Чебоксары, 2022. – С. 257-259.
4. Mansur F. Galikhanov, Svetlana V. Barabanova, Dmitry V. Elizarov, Maria S. Suntsova Pub-lic-Private Partnership within the Context of Digital Transformation: Increasingly Larger Role of Educational Institutions // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. – 2021. – Vol. 1329. – P. 339-349.
5. Кириллова Л.Г. Вовлеченность персонала при внедрении технологии бережливого производства / Л.Г. Кириллова, Г.Я. Муратова // *Управление устойчивым развитием*. – 2019. – № 6 (25). – С. 10-13.

References:

1. Kirillova L.G. Breakthrough technologies of economy 4.0. opportunities and threats. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [Actual problems of the humanities and natural sciences]. Collection of scientific papers of the V International Conference of the Faculty. Kazan, 2021, pp. 216-219.
2. Galikhanov M.F., Kondratiev V.V., Elizarov D.V. et al. University DPO system as a platform for the implementation of the federal project "New Opportunities for Everyone". *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 2020, vol. 29, No. 12, pp. 119-133.
3. Shaidullin R.I., Akhmetova R.R., Kirillova L.G. The use of emotional intelligence in management practice. *Dni studencheskoj nauki* [Days of student science]. Collection of articles of the V International Student Conference. Ch. editor E.A. Astrakhansev. Cheboksary, 2022, pp. 257-259.
4. Mansur F. Galikhanov, Svetlana V. Barabanova, Dmitry V. Elizarov, Maria S. Suntsova Pub-lic-Private Partnership within the Context of Digital Transformation: Increasingly Larger Role of Educational Institutions. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 2021, vol. 1329, pp. 339-349.
5. Kirillova L.G., Muratova G.Y. Personnel involvement in the implementation of lean production technology. *Upravlenie ustojchivym razvitiem* [Management of sustainable development], 2019, No. 6 (25), pp. 10-13.

Сведения об авторах:

Кириллова Лариса Геннадьевна, доцент кафедры экономики и управления
Казанского кооперативного института (филиал) Российского университета кооперации,
кандидат технических наук, доцент
E-mail: lar-kirillova@mail.ru
420081, г. Казань, ул. Н. Ершова, 58

Елизаров Дмитрий Викторович, профессор кафедры технологии лакокрасочных материалов и покрытий
Казанского национального исследовательского технологического университета,
доктор технических наук, доцент
E-mail: elizdv@mail.ru
420015, г. Казань, ул. Карла Маркса, д. 68

Муратова Гульнара Яшаровна, главный специалист по работе с ПАО «Газпром»
Казанского национального исследовательского технологического университета, кандидат технических наук
E-mail: gumur@mail.ru
420015, г. Казань, ул. Карла Маркса, д. 68