

---

## РОЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА КОМПАНИЙ

**В.П. Михайлова**

Кафедра социологии  
Российский университет дружбы народов  
*ул. Миклухо-Маклая, 10, Москва, Россия, 117198*

В современных условиях построение успешной карьеры управленца тесно связано с достижением определенного уровня профессионализма. Необходимость в развитии профессионализма определяет потребность в систематическом повышении квалификации в соответствии с запросами текущего момента.

**Ключевые слова:** повышение квалификации, социология образования, социология управления.

Неэффективное управление сегодня становится одной из наиболее серьезных причин, затрудняющих деятельность в самых различных сферах общественной жизни. Переход к рыночной экономике потребовал от руководителей разного уровня кардинально изменить и переориентировать механизмы управления. Значительное количество управленцев были не готовы к столь кардинальным переменам и не справились с вызовом времени, но многие из них все же смогли адаптироваться к новым условиям. Однако недостаток в управленческих знаниях и навыках ограничили развитие профессионализма управленческих кадров.

Профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий. «Профессионализм — высокая степень овладения какой-либо профессией, характеризующаяся мастерством и высокой компетентностью. Достижение работником определенного уровня профессионализма базируется на приобретении им необходимого объема теоретических знаний и овладении трудовыми умениями и навыками в практической деятельности. Совершенствование в профессиональном отношении предполагает прохождение индивидом ряда этапов, включающих различные формы специального образования, рост квалификации, специализацию» [4]. Предпосылкой достижения профессионализма является достаточно высокое развитие профессионально важных качеств личности.

Необходимые профессиональные знания и навыки формируются в процессе профессионализации, т.е. в процессе овладения и усвоения профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Профессионализация представляет собой необходимый компонент общего процесса социализации личности. Результатом успешной адаптации к профессиональной среде, совершенствования знаний, умений, навыков является развитие профессионализма.

Понятие «профессиональное развитие» употребляется при исследовании психологических аспектов профессионализма и означает становление и развитие профессионального самосознания. В современных условиях управленцу необходимо четко понимать требования, которые предъявляет общество к данной профессии, мгновенно приспосабливаться к меняющимся условиям, понимать содержание и специфику своей профессиональной деятельности, осознавать весь спектр задач, стоящих перед ним, и незамедлительно находить решение [8. С. 89—91].

Основы профессионального потенциала закладываются задолго до получения человеком профессии и включения в соответствующую трудовую деятельность. Происходит это под воздействием семьи и школы. На этой стадии происходит овладение системой социально значимых ценностей, развивается представление о мире профессий, построение личных профессиональных планов.

Становление профессионализма управленца происходит в рамках обучения в высшем учебном заведении, где приобретаются профессиональные знания и навыки, необходимые для дальнейшей трудовой деятельности. Получение специальности сопутствует приобретению социально-профессиональных качеств, формированию мировоззренческих позиций, необходимых для успешного профессионального развития компетенций у будущего управленца. По мнению И.С. Кона, этот период в становлении личности характеризуется тем, что «ведущей сферой деятельности становится труд с вытекающей отсюда дифференциацией профессиональных ролей... Образование, которое продолжается и на этом этапе развития, становится не общим, а специальным, профессиональным, причем сама учеба в вузе может в известном смысле рассматриваться как вид трудовой деятельности» [2. С. 45]. Профессионализм управленца предполагает знания теории и практики управления, подготовку в области технологии производства, а также владение необходимыми экономическими, правовыми, психологическими знаниями. Также для управленческой деятельности обязательны организаторские способности и некоторые психологические черты личности: коммуникативность, требовательность, справедливость в отношениях с подчиненными и др. Однако в силу преобладания в системе высшего образования знаний над умениями у многих управленцев по окончании вуза оказывается недостаточно развитой профессиональная компетентность — основная составляющая профессионализма. Часто в дополнительном обучении человек нуждается практически сразу после окончания вуза, так как только в ходе профессиональной деятельности происходит подлинное обучение специфике работы. При этом нельзя не учитывать тот факт, что на сегодняшний день только 30% выпускников в стране получают качественное профессиональное образование, соответствующее необходимым стандартам [6. С. 7].

Целенаправленная подготовка специалиста к управленческой деятельности предполагает необходимость получения им знаний о закономерностях управления, психологических особенностях поведения человека в организациях с последующей рефлексией, что существенным образом повышает его общий уровень культуры, профессиональную компетентность. Условием его эффективной дея-

тельности является знание организационных, управленческих закономерностей. При этом большое внимание должно уделяться психологическим вопросам управления и самоуправления, саморазвития, что собственно и означает обретение профессионализма. Проблема развития управленческих способностей тесно связана с практикой управленческой деятельности, а самое главное — с развитием личности управленца. Анализируя проблему управленческих способностей, целесообразно исходить из структурного подхода, который позволяет выделить три критерия управленческих способностей [5. С. 17—18]:

— менеджерские характеристики — необходимые и основные характеристики личности управленца, которые определяют высокий уровень успешности управленческой деятельности и склонность к ней. Управленческие характеристики подразделяются на общесоциальные, биографические характеристики, свойственные эффективному менеджеру, и личностные качества эффективного управленца (доминантность, уверенность в себе);

— функционально деятельные способности — те свойства, которые непосредственно и наиболее значимо влияют на управленческую деятельность, определяются ее содержанием и требованиями (общеуправленческие и частные способности);

— структурно-психологические способности, обусловленные структурой психики человека: общие и специальные способности; когнитивные, регулятивные, коммуникативные, мотивационные и волевые.

На основе компенсации одних свойств личности другими определяется успешность в управленческой деятельности и ее совершенствовании. Таким образом, взаимодополнительное использование всех свойств личности образует общую структуру управленческих способностей.

Дальнейшее развитие профессионализма управленцев происходит в ходе трудовой деятельности на основе накопления профессионального опыта, использования профессиональных компетенций, активности в решении профессиональных задач, а также профессиональной активности личности, установки на непрерывное саморазвитие.

Процесс профессионализации управленца продолжается в течение всего профессионального пути и не ограничен временными рамками. Основной формой профессионализации служит профессиональное самовоспитание и самосовершенствование. В рамках деловой организации, по мнению ведущих социологов, происходит социализация, включающая в себя информационную, образовательную и воспитательную составляющие [3. С. 283]. Роль трудовых коллективов и социально-психологического климата в становлении профессионализма личности достаточно велика, так как происходит влияние на творческую активность личности, его профессиональных устремлений. Активизация процесса приобретения новых знаний и навыков происходит в ходе внедрения новых технологий, сменой или совершенствованием трудовых функций, кадровыми перестановками и т.д. «Профессиональный мир испытывает потребность в профессионально мобильных специалистах, способных успешно и эффективно находить и реали-

зовывать себя в изменяющихся социально-экономических условиях в связи с планированием и устройством собственной профессиональной жизни» [8. С. 116]. Другими словами, профессиональный управленец должен четко реагировать на быстро меняющиеся социальные потребности. Интенсивность профессиональной мобильности обусловлена мотивами достижения успехов и недопустимости неудач в профессиональном аспекте, а также достижения высшей профессиональной и социальной позиции и удержания имеющегося статуса.

Возможности развития профессионализма управленческого персонала в ходе трудовой деятельности используются далеко не полностью. Чтобы в организации складывалась обстановка, побуждающая управленцев развивать, повышать свой профессионализм, требуется сильная заинтересованность в этом высшего руководства организации, которое может использовать многие административные и экономические рычаги. Собственной заинтересованности самих специалистов способствует система их служебного продвижения в зависимости от повышения уровня профессионализма. По данным исследований, очевидно, что максимального успеха добиваются те организации, которые постоянно занимаются повышением квалификации своих сотрудников и расходуют на обучение достаточно средств. Возрастающее значение профессионального обучения в организации привело к тому, что ведущие компании взяли на себя функции самостоятельного обновления квалификации своих сотрудников. Организация профессионального обучения стала одной из основных функций управления персоналом многих компаний, осознавших, сколь мощным рычагом повышения общей эффективности работы предприятия оно является. Компании, принимающие решение «растить» кадры внутри фирмы, руководствуются несколькими причинами. Во-первых, руководители хотят, чтобы их сотрудники хорошо разбирались в особенностях бизнес-процессов компании. Это возможно только в том случае, если сотрудник пройдет весь путь по карьерной лестнице. Во-вторых, специалистов, отвечающих требуемым характеристикам, на рынке труда крайне мало или их услуги стоят чрезвычайно дорого. Поэтому выгоднее обучать новичков даже в течение нескольких лет, чем приглашать уже опытных специалистов. В-третьих, получить особые навыки, необходимые для работы в компании, сотрудник может лишь в процессе работы в ней [1. С. 17—20]. Очевидно, что человек не сразу становится высококвалифицированным, компетентным специалистом в процессе осуществления профессиональной деятельности. Восхождение к высокому уровню профессионализма связано с наличием разнообразных факторов, условий и предпосылок. К таким факторам принято относить степень успешности трудовой адаптации, включающей в себя также быстрое включение человека в новую для него профессиональную ситуацию; наличие достаточно сильной трудовой мотивации; готовность к непрерывному образованию, саморазвитию и др. Основная роль в профессиональном росте принадлежит самому работнику, его личностным ожиданиям, представлениям о своем трудовом будущем, сформированной системе ценностей в рамках выбранной профессии.

Развитие профессионализма управленца тесно связано с систематическим повышением уровня профессиональных знаний, умений и навыков, а также со-

вершенствованием профессионально значимых качеств и характеристик специалиста. В последние годы возрастающая потребность в постоянном обновлении и углублении однажды полученных знаний, формирование культуры «обучение в течение всей жизни» подталкивает управленцев к повышению квалификации. Повышение квалификации нацелено на то, чтобы помочь профессионалу оставаться «на уровне» на протяжении всего профессионального пути. В процессе повышения квалификации проявляют себя сотрудники с потенциальными способностями к руководству и менеджменту, в связи с чем можно строить долгосрочные стратегии развития компании. Для работника, овладевшего многочисленными навыками, открываются перспективы роста и востребованности, поскольку он может приспособиться к меняющемуся характеру работы. Развитие универсальных навыков повышает ценность сотрудника, который может выполнять разную работу в конкретной компании. Повышая свою квалификацию, сотрудники ощущают заботу руководства, что способствует повышению мотивации и удовлетворения от работы. По данным опросов, размер оплаты труда имеет гораздо меньшее значение, чем принято считать. Исследователи сделали важное наблюдение: люди хотят интересной и увлекательной работы, хотят работать с удовольствием и гордиться результатами своего труда [7].

В современных компаниях численность работников, занимающих руководящие должности, возросло, что усилило потребность в повышении уровня их профессиональной квалификации. Один из основных принципов информационного общества — «обучение на протяжении всей жизни», реализация которого обязательна для руководящих кадров, желающих соответствовать новым задачам и содержанию управления. Руководитель должен осознавать, что в процессе работы ему придется сталкиваться с постоянным чередованием ролей, функций, позиций, что делает обязательным постоянное повышение квалификации и профессиональное совершенствование. Задача повышения квалификации руководителей — обеспечить быструю реализацию новых научных, технических, организационных и экономических идей в практику деятельности предприятия.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1] Батяев А.А. Идеальный персонал — профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации. — М.: Альфа-Пресс, 2007.
- [2] Кон И.С. Психология старшеклассника. — М., 1980.
- [3] Социология. Основы общей теории / Под ред. Г.В. Осипова. — М., 1996.
- [4] Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. — Мн.: Книжный Дом, 2003.
- [5] Степанов В.Е. Управленческие ресурсы в реализации миссии корпорации: Автореф. дисс. ... канд. соц. наук. — М., 2006.
- [6] Топилин М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости // Кадровик. — 2003. — № 1.
- [7] Шейл П. Преимущества повышения квалификации // [http://www.elitarium.ru/2006/07/18/preimushhestva\\_povysheniya\\_kvalifikacii.html](http://www.elitarium.ru/2006/07/18/preimushhestva_povysheniya_kvalifikacii.html)
- [8] Цвык В.А. Профессионализм: опыт социально-философского анализа: Монография. — М.: Изд-во РУДН, 2004.

**THE ROLE OF SKILL UPGRADING  
IN THE PROFESSIONALISM DEVELOPMENT  
OF THE MANGERIAL PERSONNEL OF THE COMPANIES**

**V.P. Mikhailova**

Sociology Chair  
Peoples' Friendship University of Russia  
*Miklukho-Maklai str., 10/2, Moscow, Russia, 117198*

The successful career development of a manager in the contemporary context is closely connected with the attainment of a certain level of professionalism. The need for professionalism development entails the demand for regular skill upgrading according to the current requirements.

**Key words:** skill upgrading, sociology of education, sociology of management.