

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕДУКТИВНО-ЛОГИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА В ПОДГОТОВКЕ МЕНЕДЖЕРОВ

В статье раскрыт инновационный потенциал дедуктивно-логистического подхода к повышению квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли. Представлены дедуктивно-логистическая модель повышения квалификации данных специалистов, авторская программа повышения квалификации «Управление вертикально интегрированной нефтяной компанией в конкурентной среде» и педагогический инструментарий ее реализации

Анализ существующих подходов к повышению квалификации специалистов позволяет выделить три ключевых идеи, лежащие в основе имеющихся программ повышения квалификации: модульность, системность, ориентация на профессиональную деятельность. В соответствии с этими идеями можно систематизировать имеющиеся подходы к повышению квалификации специалистов:

– *модульный подход*, основанный на модульном принципе построения содержания и организации процесса повышения квалификации; (блочно-модульный подход к организации повышения квалификации руководителей образовательных учреждений [1]), системно-модульная технология повышения квалификации кадров по физической культуре и спорту [2]), технология отбора и структурирования содержания дополнительного профессионального образования на основе квалиметричного подхода [3] и др.);

– *системный подход*, рассматривающий процесс повышения квалификации как систему во взаимосвязи с другими производственными и учебными процессами (холистический подход к повышению квалификации, [4]), системно-целостный подход к проектированию и реализации процесса повышения квалификации учителей истории [5], гуманитарно-системный подход к реформированию дополнительного профессионального образования [6] и др.);

– *деятельностный подход*, предполагающий построение процесса повышения квалификации на основе структуры профессиональной деятельности специалиста, выделения в ней отдельных процессов, профессиональных компетенций, видов деятельности (процессный подход к построению системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации в условиях бизнес-образования [7]; организация повышения квалификации педагогов посредст-

вом лично-ориентированного деятельностно-ценностного обучения и соответствующих образовательных технологий [8]; практико-ориентированный подход к повышению квалификации сотрудников туристской организации в сфере менеджмента на основе концепции «самообучающейся организации» [9] и др.).

Подходы каждой группы имеют свои недостатки. Для системных подходов это оторванность от конкретных условий профессиональной деятельности, недостаточный учет современных требований к специалистам и их образовательных потребностей, для деятельностных – некоторая «узость», ориентация на непосредственную деятельность специалиста вне контекста целостной системы работы предприятия (организации). Модульные подходы зачастую не раскрывают ценностных и целевых установок процесса повышения квалификации, не обосновывают отбор педагогического инструментария; не всегда ясно, по какому принципу выделять и структурировать модули. Кроме того, имеющиеся подходы к повышению квалификации специалистов ориентированы преимущественно на повышение качества выполняемых ими функций или овладение новыми функциями и не предполагают формирования у специалистов системного, целостного представления о работе организации с последующей детализацией выполняемых непосредственно ими функций, осознания места и роли этих функций в целостной системе деятельности организации.

Указанные недостатки имеющихся программ повышения квалификации возможно значительно сократить путем использования инновационного синтетического подхода, «завязанного» на логико-дедуктивную структуру деятельностного подхода и интеграцию достоинств всех имеющихся подходов к повышению квалификации. Такой подход мы определили как *дедуктивно-логистический*. В основе его

лежит дедуктивная логика, дополненная принципами логистики. Дедуктивно-логистический подход к повышению квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли основан на формировании у слушателей системного, целостного представления о деятельности нефтегазовой компании; на его базе возможны гармонизация их деятельности, понимание взаимосвязей внутренних и внешних бизнес-процессов, материальных, информационных и финансовых потоков, а также развитие способности принимать и осуществлять системные решения производственных задач с позиций оценки их влияния на результаты деятельности компании в целом.

Инновационный потенциал дедуктивно-логистического подхода к повышению квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли заключается в следующем:

- позволяет сформировать у менеджеров целостное представление о вертикально интегрированной нефтяной компании и опыт принятия эффективных управленческих решений с позиций логистического менеджмента и системного видения нефтегазового производства, что недоступно другим имеющимся программам повышения квалификации данных специалистов;

- развивает у менеджеров актуальные для них и востребованные работодателями компоненты логистической компетенции: системное мышление, опыт принятия продуктивных управленческих решений, способность осуществлять эффективное взаимодействие с различными подразделениями нефтяной компании, высокую ответственность за результаты труда, умение действовать в конкурентной среде, экономические знания и др.;

- повышает результативность работы менеджеров, руководимых ими подразделений и нефтяных компаний в целом.

Реализация дедуктивно-логистического подхода к повышению квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли может осуществляться на основе *дедуктивно-логистической модели*, включающей пять блоков, содержательно раскрывающих основные компоненты образовательного процесса: концептуальный, целефункциональный, структурно-логический, содержательный, инструментально-технологический.

Концептуальный блок раскрывает основные принципы, с учетом которых строится процесс повышения квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли: целостности, системности, оптимизации, алгоритмизации, рационализации, непрерывности, конкурентоспособности.

Целе-функциональный блок раскрывает цели и функции процесса повышения квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли, генеральной целью которого выступает формирование *логистической компетенции*, под которой следует понимать характеристику личности менеджера нефтегазовой отрасли, включающую знания, умения, навыки в области логистического менеджмента, мотивацию и опыт их применения, позволяющие менеджеру принимать эффективные управленческие решения с использованием принципов логистики на основе целостного представления о нефтегазовом производстве.

Структура логистической компетенции представлена знаниевым, практическим и ценностно-мировоззренческим компонентами.

Целями второго уровня выступают формирование системного мышления, целостного представления о бизнес-процессах и производственных потоках нефтегазового предприятия, опыта принятия продуктивных управленческих решений.

Основными *функциями* повышения квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли на основе дедуктивно-логистического подхода являются оптимизирующая, адаптивная, координирующая, развивающая, компенсаторная.

Структурно-логический блок модели раскрывает логику построения процесса повышения квалификации менеджеров и его этапы. Логика данного процесса строится на основе следующих *логистических цепочек*:

- формирование общего представления о работе нефтегазовой компании как единой системы, системного представления об ее материальных, финансовых и информационных потоках и бизнес-процессах – изучение деятельности отдельных подразделений нефтегазовой компании как элементов целостной системы деятельности вертикально интегрированной нефтегазовой компании – изучение способов взаимодействия отдельных подразделений нефтегазовой компании;

- формирование общего представления о логистике как научной дисциплине и способе эффективного управления материальными, финансовыми и информационными потоками предприятия, об основных парадигмах, концепциях и принципах логистики – изучение основных видов логистики, используемых в управлении вертикально интегрированной нефтегазовой компанией: «производственная логистика (управление процессами нефтедобычи и нефтепереработки) – сбытовая логистика (управление процессами оптовой и розничной продажи

нефтепродуктов) – другие виды и направления логистики, необходимые в управлении нефтегазовой компанией (экологическая логистика, бережливая логистика, логистические подходы к управлению финансовыми потоками, информационными потоками, кадровыми потоками и др.);

– формирование общего представления о логистическом менеджменте вертикально интегрированной нефтегазовой компании, управлении бизнес-процессами, материальными, финансовыми, информационными и др. потоками нефтегазовой компании – формирование представления о специфике логистического управления отдельными подразделениями нефтегазовой компании – изучение специфики управления бизнес-процессами подразделения, управляемого слушателями, – тренинг принятия эффективных управленческих решений с позиций системного видения нефтегазовой компании.

Данная логика реализуется в следующих этапах:

1. *Информационный* – на этом этапе основное внимание уделяется формированию *знаниевого компонента логистической компетенции*. Решаются задачи формирования целостного представления о бизнес-процессах и производственных потоках нефтегазового предприятия, системного мышления. *Содержание этапа* включает раскрытие специфики работы вертикально интегрированной нефтегазовой компании как единой системы, изучение особенностей логистики как научной дисциплины и способа эффективного управления материальными, финансовыми и информационными потоками предприятия, ее основных видов, парадигм, концепций и принципов, изучение специфики логистического менеджмента нефтегазовой компании, логистического управления отдельными подразделениями нефтегазовой компании. На этом этапе в качестве педагогического инструментария используются проблемные лекции, дискуссии, самостоятельная работа с литературой, наблюдение работы отдельных подразделений нефтегазовой компании.

2. *Тренинговый* – на этом этапе основное внимание уделяется формированию *практического компонента логистической компетенции*. Решаются задачи формирования умений и навыков в области логистического менеджмента, использования дедуктивного подхода к управлению собственным подразделением и нефтегазовой компанией в целом, опыта принятия эффективных управленческих решений. *Содержание этапа* включает решение проблемных

производственных ситуаций. На этом этапе в качестве педагогического инструментария используются упражнения, учебное проектирование, тренинги, имитационные и деловые игры, моделирование деятельности нефтегазового предприятия.

3. *Рефлексивный* – на этом этапе основное внимание уделяется формированию *ценностно-мировоззренческого компонента логистической компетенции*. Решаются задачи формирования умений анализировать эффективность деятельности нефтегазовой компании и ее отдельных подразделений, продуктивность управления нефтегазовой компанией и ее отдельными подразделениями, осуществлять самооценку своей управленческой деятельности, развития мотивации повышения конкурентоспособности предприятия, производительности своего труда и труда своих подчиненных, ответственности за результаты своего труда и деятельности компании в целом. *Содержание этапа* включает анализ и самоанализ эффективности управленческих решений. На этом этапе в качестве педагогического инструментария используются экспертные оценки, дискуссии, защиты проектов.

Содержательный блок модели раскрывает содержание процесса повышения квалификации, систематизированное по модульному принципу. В соответствии с поставленными задачами содержание процесса повышения квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли включает следующие *модули*: «Вертикально ориентированная нефтегазовая компания как логистическая система», «Логистический менеджмент в управлении нефтегазовым комплексом», «Дедуктивно-логистическое управление процессами нефтедобычи и нефтепереработки», «Дедуктивно-логистическое управление процессами оптовой и розничной продажи нефтепродуктов», «Дедуктивно-логистическое управление финансовыми потоками нефтегазовой компании», «Дедуктивно-логистическое управление кадровыми и информационными потоками нефтегазовой компании», «Принятие эффективных управленческих решений с позиций системного видения нефтегазовой компании». *Структура* каждого модуля представлена целевым, содержательным и методическим компонентами.

Инструментально-технологический блок дедуктивно-логистической модели представлен *системой интерактивных тренингов*, так как они в наибольшей степени отражают деятельность направленность дедуктивно-логистического подхода и отвечают современным требованиям к подготовке менеджеров нефтегазовой отрасли.

Т а б л и ц а 1

Тематический план занятий по программе повышения квалификации
«Управление вертикально интегрированной нефтяной компанией в конкурентной среде»

№	Тема занятия	Объем часов		Виды деятельности преподавателя и слушателей на занятии
		лек-ции	практ. занят.	
1	Вертикально интегрированная нефтяная компания как система	4	4	Разработка модели деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании с отражением системных связей ее подразделений. Работа с раздаточным материалом (материалы периодики о проблемах нефтяного бизнеса). Анализ проблемных производственных ситуаций.
2	Логистический менеджмент в управлении нефтяной компанией	4	4	Составление предметно-тематического тезауруса по логистике. Дискуссия об эффективности современных парадигм и концепций логистики. Построение логистических цепей деятельности нефтегазовой компании. Ролевые тренинги, направленные на овладение ролью управляющего нефтяной компанией. Тренинги работы в команде.
3	Дедуктивно-логистическое управление процессами нефтедобычи и нефтепереработки	4	8	Построение логистической цепи нефтегазового производства. Дискуссия об основных принципах производственной логистики. Анализ проблемных производственных ситуаций. Тренинг принятия управленческих решений по направлению «Сбалансированное производство» в ходе компьютерного моделирования деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании
4	Дедуктивно-логистическое управление процессами оптовой и розничной продажи нефтепродуктов	4	6	Построение логистической цепи сбыта нефтяной продукции. Дискуссия об основных принципах сбытовой, транспортной, складской логистики. Анализ проблемных производственных ситуаций. Тренинг принятия управленческих решений по направлению «Конъюнктура рынка» в ходе компьютерного моделирования деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании.
5	Дедуктивно-логистическое управление финансовыми потоками нефтяной компании	4	6	Разработка в малых группах: – модели финансовых потоков нефтяной компании; – систем управления финансовыми потоками нефтяной компании. Анализ проблемных производственных ситуаций. Тренинг принятия управленческих решений по направлению «Инвестиционные программы» в ходе компьютерного моделирования деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании.
6	Дедуктивно-логистическое управление информационными и кадровыми потоками нефтяной компании	4	4	Разработка в малых группах: – моделей информационных и кадровых потоков нефтяной компании; – систем управления информационными и кадровыми потоками нефтяной компании; – информационных систем управления нефтяной компанией. Анализ проблемных производственных ситуаций. Тренинг принятия управленческих решений по направлению «Непрофильные проекты» в ходе компьютерного моделирования деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании. Тренинг корпоративной культуры.

Таблица 1 (продолжение)

7	Развитие вертикально интегрированной нефтяной компании в конкурентной среде	2	10	Работа в командах по разработке стратегий развития вертикально интегрированной нефтяной компании в конкурентной среде
8	Итоговое занятие.		4	Защита проектов развития вертикально интегрированной нефтяной компании в конкурентной среде. Рефлексия приобретенных в результате повышения квалификации компетенций в форме круглого стола и анкетирования.
	Итого	26	46	

В соответствии с целями и задачами процесса повышения квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли, отраженными в дедуктивно-логистической модели, и структурой логистической компетенции в систему интерактивных тренингов необходимо включать проектные, ролевые тренинги и тренинги принятия эффективных управленческих решений.

Проектные тренинги направлены на развитие системного мышления, формирование целостного представления о бизнес-процессах и производственных потоках нефтегазового предприятия и развитии проектировочных умений. В процессе повышения квалификации менеджеров нефтегазовой отрасли целесообразно организовывать проектные тренинги «Составление предметно-тематического тезауруса по логистике», «Разработка модели деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании с отражением системных связей ее подразделений».

Ролевые тренинги направлены на овладение профессиональными ролями и качествами, необходимыми для эффективного управления нефтяной компаний в целом и ее отдельными подразделениями. Данная группа включает тренинги работы в команде, развития лидерских качеств и ответственности; корпоративной культуры, профессиональной идентичности, овладения ролями управляющего вертикально интегрированной нефтяной компанией, распорядителя финансов.

Тренинги управленческих решений направлены на развитие опыта принятия эффективных

управленческих решений на основе системного видения нефтяной компании и использования принципов логистики. Данные тренинги целесообразно организовывать в форме деловых игр, содержанием которых выступает компьютерное моделирование деятельности вертикально интегрированной нефтяной компании по следующим направлениям: «Нефтедобыча», «Нефтепереработка», «Розничный сбыт», «Непрофильные проекты», «Нефтяная компания в целом».

С учетом описанной дедуктивно-логистической модели нами разработана программа повышения квалификации для менеджеров нефтегазовой отрасли «Управление вертикально интегрированной нефтяной компанией в конкурентной среде». Тематический план занятий по программе с указанием видов деятельности преподавателя и слушателей представлен в табл. 1.

Указанная программа в течение 10 лет успешно используется автором – экспертом-преподавателем по экономике и финансам – в процессе повышения квалификации менеджеров ведущих нефтяных компаний РФ. Слушателями программы являются руководители проектов, менеджеры по разработке нефтяных и газовых месторождений (инженеры-экономисты, специалисты, начальники департаментов по разработке месторождений), начальники департаментов по сбыту, начальники департаментов по переработке, начальники управления производством.

Л и т е р а т у р а

1. Пчелкина Т. М. Блочно-модульная система повышения квалификации руководителей образовательных учреждений ЕАО // Педагогический вестник ЕАО. – 2005. – №1.
2. Никитушкина Н. Н. Системно-модульная технология использования активных методов обучения в повышении квалификации кадров по физической культуре и спорту : дис. ... канд. пед. наук. – М., 2001. – 139 с.

3. *Наговицын С. Г.* Структурирование содержания дополнительного профессионального образования сотрудников уголовно-исполнительной системы : автореф. канд. пед. наук. – Ижевск, 2007. – 28 с.

4. *Мицкевич Н. И.* Дидактические основы повышения квалификации: теория и практика : монография. – Минск: БГПУ им. М. Танка, 1999. – 206 с.

5. *Вяземский Е. Е.* Теоретико-методологические основы повышения квалификации преподавателей истории в Российской Федерации в условиях открытого многокультурного общества // Российская историческая наука на современном этапе: перспективы исследования и реализации национальной образовательной политики : сб. материалов конгресса. – Казань: Алма-Лит, 2007. – С.271-275.

6. *Никитин Э. М.* Приоритеты развития системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования // Методист. – 2007. – №2. – С.2-6.

7. *Ипатов Н. Р.* Построение системы корпоративной переподготовки и повышения квалификации специалистов в условиях бизнес-образования : дис ... канд. пед. наук. – Тамбов, 2004. – 203 с.

8. *Юсупова Г. Р.* Методическая система повышения квалификации педагогических кадров в области деятельностно-ценностных образовательных технологий : автореф. ... канд. пед. наук. – М., 2006. – 28 с.

9. *Герасимов Е. П.* Практико-ориентированный подход к повышению квалификации персонала в условиях «самообучающейся организации» : автореф. ... канд. пед. наук. – М., 2008. – 22 с.

