

Профессор И.М. Подмолодина, соискатель Е.Ю. Родионова
(Воронеж. гос. ун-т. инж. технол.) кафедра экономической теории и международного бизнеса (255-63-17)

Методический подход к оценке компетенций специалистов для инновационной экономики

В современных экономических условиях эффективно осуществлять инновационную деятельность могут только высокопрофессиональные кадры. Для оценки компетенций работников предприятия предлагается методический подход, позволяющий определить готовность работника предприятия к инновационной деятельности с точки зрения его компетенций и личностных качеств.

In modern economic conditions effectively carry out innovative activity could only highly professional personnel. For an assessment of competences of the enterprise employees we offer the methodical approach, allowing defining readiness of the enterprise employee for innovative activity from the point of view of its competences and personal qualities.

Ключевые слова: компетенции, компетентность, оценка компетенций, инновационная деятельность, инновационная активность

Успешная реализация стратегии инновационного развития обусловлена эффективностью использования интеллектуально-творческого потенциала персонала, уникальностью профессиональных знаний и умений, рациональностью организационных систем, совершенствованием применяемых технологий, формированием и изменением компетенций сотрудников предприятия как факторов обеспечения экономической устойчивости [1].

Необходимость развития инновационной деятельности и подготовки кадров для модернизации российской экономики нашла отражение в подпрограмме «Кадры для инновационной экономики», включенной в Государственную программу Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» [2]. Одной из главных задач подпрограммы «Кадры для инновационной экономики» является формирование высокопрофессиональных компетенций у работников различных отраслей с использованием современных образовательных технологий.

Осуществление инноваций связано с организационными изменениями на предприятии, которые не всегда принимаются работниками с должным энтузиазмом. Сопротивление сотрудников связано с недостатком компетентности, вызванным неспособностью осуществлять трудовую деятельность в привычном режиме. В свою очередь, нежелание изменять привычный уклад жизни становится причиной внутреннего

конфликта, следствием которого является снижение производительности труда и низкая эффективность реализуемых инноваций.

Поэтому для эффективной реализации инноваций нужны специально подготовленные кадры, профессиональные компетенции и личностные качества которых будут способствовать, а не препятствовать достижению поставленных целей и задач.

Термин «компетенция» был введен в научный оборот В. Макелвиллом в 1982 г. Он считал, что «компетенция – это круг проблем, сфера деятельности, в которой данный человек обладает знанием и опытом; совокупность прав и обязанностей должностного лица, общественной организации». Данный подход к описанию термина «компетенция» называют функциональным, т. к. он характеризует круг обязанностей и полномочий, которые необходимо выполнить работнику предприятия в рамках определенной должности. Другой подход к описанию термина «компетенция» называют личностным. Он основан на выявлении личностных качеств, необходимых для успешного выполнения работы. Согласно личностному подходу, Дж. Хедж представил компетенцию как «характеристику человека, которая подводит его к выполнению заданий на самом высоком уровне».

По нашему мнению, в вопросе формирования и развития компетенций работников предприятия необходимо учитывать оба подхода, это позволит точнее сформулировать требо-

вания, предъявляемые к специалисту, и провести качественный отбор.

Термины «компетенция» и «компетентность» следует различать. «Компетентность» – это осведомленность, авторитетность; специфическая способность, необходимая для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающая узкоспециальные знания, особого рода предметные навыки, способы мышления, а также понимание ответственности за свои действия [3]. Другими словами, компетентность – это обладание соответствующей компетенцией.

Прежде чем осуществлять процесс выработки важных для инновационной экономики компетенций работников предприятия, следует обозначить ключевые компетенции или группы компетенций, т.е. сформировать требования и провести их оценку. Причем оценку компетенций нужно осуществлять не только при приеме на работу, но и через определенный период времени для определения роста профессиональной компетентности работников предприятия и формирования планов и программ развития их кадрового потенциала.

В отечественной и зарубежной литературе представлено большое количество различных моделей и методик, позволяющих выявить и оценить компетенции работника предприятия, однако их многообразие затрудняет выбор оптимального подхода к подбору кадров и принятию управленческих решений, связанных с их продвижением и профессиональным ростом.

Оценка компетенций основана на использовании двух подходов: атрибутивного, опирающегося на определение и оценку личностных качеств и характеристик; и практического, опирающегося на оценку компетентности по уровню профессионального соответствия практическим результатам деятельности [4].

На наш взгляд, профессиональные навыки и умения работника предприятия, необходимые для реализации поставленных целей, можно оценить, руководствуясь положениями зарубежных и национальных профессиональных стандартов.

Для оценки личностных качеств и характеристик работника предприятия используются психологические тесты, методики и модели, которые позволяют выявить интеллектуальные, эмоциональные, волевые качества, особенности поведения человека в коллективе и его отношение к трудовой деятельности.

По нашему мнению, оценка уровня компетентности работника предприятия должна включать три группы компетенций: профессиональные компетенции, активная жизненная позиция, креативность мышления.

Профессиональные компетенции: знания, навыки и умения, опыт работы - способствуют эффективному осуществлению трудовой деятельности. Высокопрофессиональные компетенции сотрудника предприятия обеспечивают оперативное принятие управленческих решений различного уровня сложности, точное выполнение установленных планов и программ инновационного развития, качественную разработку и внедрение необходимых научно-технических новшеств, и их результативное использование.

Под активной жизненной позицией понимается желание преобразовать окружающий мир, постоянное стремление к саморазвитию и самосовершенствованию; поиску приложений своего таланта; инициативность; готовность продвигать свои идеи; нацеленность на результат и использование способностей для разрешения существующих проблем любой сложности.

Креативность мышления сотрудника предприятия является важной группой компетенций, необходимой для разработки нового или усовершенствованного продукта, технологии или подхода к социальным услугам [5], так как именно способности этой группы позволяют видеть привычные вещи в новом и необычном свете, творчески мыслить и находить нестандартные решения.

На основе выделенных групп компетенций предлагается критериальная модель оценки, учитывающая основные требования к сотрудникам предприятия. В общем виде критериальная модель имеет вид лепестковой диаграммы, отражающей значение уровня компетентности специалиста по трем вышеназванным группам. В связи с тем, что нами были выделены 3 группы компетенций, имеющие 3 уровня компетентности, то в результате оценки было составлено 27 возможных комбинаций их сочетания. Методом сравнения компетенций сотрудника предприятия установленным требованиям выбираем варианты, которые соответствуют характеристикам специалиста инновационной экономики.

В таблице 1 представлена критериальная модель оценки компетенций в зависимости от категории работника предприятия и содержания его деятельности.

Критериальная модель оценки компетенций и характеристика специалиста, осуществляющего инновационную деятельность, в зависимости от его уровня квалификации

Категория специалиста	Критериальная модель оценки компетенций	Характеристика специалиста
Специалист III категории		Вносит личный вклад в достижение поставленных перед рабочей группой (подразделением) целей и задач, эффективно работает с другими членами команды через активное использование знаний, умений и навыков. Осуществляет подготовку материалов и разработку изобретений, идей и предложений по реализации инновационной деятельности предприятия. Осуществляет работу с клиентской базой, сбор и анализ патентно-правовой информации.
Специалист II категории		Организует людей, рационально распределяет ресурсы с целью выполнения поставленных задач. Участвует в формировании стратегии развития предприятия, последовательно добивается того, чтобы организация активно развивалась. Обеспечивает высокие стандарты качества работы. Осуществляет оперативное планирование и организацию работ по управлению инновационной деятельностью. Осуществляет работу с клиентской базой, контроль за выполнением мероприятий по продвижению нового продукта, технологии, процесса.
Специалист I категории		Обеспечивает достижение исключительных и долгосрочных результатов благодаря сочетанию выдающихся личностных качеств и высокопрофессиональных навыков и умений. Осуществляет стратегическое планирование и общее руководство созданием, продвижением и реализацией на рынок нового продукта, технологии, процесса. Проводит оценку коммерческого потенциала технологий. Осуществляет управление инвестициями в инновационной деятельности, оценку и контроль результатов инновационной деятельности, корпоративное управление.

Для оценки уровня владения профессиональными компетенциями, по нашему мнению, следует использовать критерии, которые включают:

1) Формальные требования, выдвигаемые предприятием, свидетельствующие об уровне образования и опыте работы по специальности.

2) Рабочие достижения, показывающие динамику результатов работы за определенный период; степень соответствия показателей производительности труда установленным требованиям предприятия; успехи в работе, демонстрирующие уровень профессиональной компетентности, показатели выполняемых работ, авторских свидетельств и научных публикаций.

3) Умственные способности, отражающие уровень интеллекта; уровень развития коммуни-

кативных способностей; способность к обучению и быстрому освоению новых знаний.

Степень соответствия компетенций сотрудника предприятия установленным требованиям организации по приведенным критериям оценки определяет уровень профессиональной компетенции. Если компетенции сотрудника соответствуют установленным требованиям по всем трем критериям оценки, то работник предприятия обладает высоким уровнем профессиональной компетенции; если по двум критериям – средним уровнем профессиональной компетенции; в том случае, если соответствие компетенций требованиям предприятия устанавливается, лишь по одному критерию оценки, работник обладает низким уровнем профессиональной компетенции.

Методы оценки компетенций, которые используются при отборе кандидатов на опреде-

ленную должность, зависят от того, какие компетенции необходимо выявить и оценить, а также от квалификации отбираемого специалиста. Часто используемыми методами оценки компетенций сотрудников предприятия являются: метод анализа документов, интервью, тестирование, метод деловых игр, метод «360 градусов оценки», метод независимых судий и др.

Выбор метода оценки уровня профессиональной компетенции зависит от должности, на которую претендует специалист. Так, по нашему мнению, оценивая профессиональные компетенции молодого работника, претендующего на должность III категории, необходимо использовать такие методы оценки, как: интервью, тестирование и метод деловых игр. Выбор данных методов оценки обусловлен тем, что недостаточный опыт работы не позволит проявить свои способности и раскрыть потенциал при оценке с помощью других методов.

Для оценки квалифицированного работника, имеющего опыт работы и претендующего на должность специалиста II или I категории, необходимо использовать комбинацию всех представленных методов оценки профессиональной компетентности в целях получения всесторонней и достоверной информации о его способностях.

Таким образом, для оценки уровня профессиональной компетенции необходимо учитывать требования к квалификации специалиста, претендующего на должность, и в зависимости от предъявляемых требований использовать комбинацию различных методов при оценке его способностей. Для осуществления эффективной инновационной деятельности и повышения инновационной активности предприятия сотрудник должен обладать высоким уровнем профессиональной компетенции, позволяющим достигать поставленные цели и решать возникающие проблемы.

По нашему мнению, оценка активной жизненной позиции работника предприятия, включает следующие критерии:

1) Стремление к саморазвитию и самосовершенствованию, т.е. непрерывному образованию, желанию постоянно повышать уровень квалификации, культурное и духовно-нравственное развитие.

2) Инициативность, которая проявляется в желании решать проблемы, не дожидаясь чьего либо на то указания; выдвигать предложения, направленные на снижение вероятности возникновения проблем в будущем; активно влиять на события, высказывая свою точку зрения.

3) Готовность продвигать свои идеи и нацеленность на результат, которая проявляется в постоянном доведении дела до конца; получение эффективных результатов работы;

поиск новых способов повышения производительности труда и рациональности осуществляемой предприятием деятельности.

Степень соответствия компетенций сотрудника предприятия установленным требованиям организации по приведенным критериям оценки определяет уровень активной жизненной позиции. Если компетенции сотрудника соответствуют установленным требованиям по всем трем критериям оценки, то работник предприятия обладает высоким уровнем активной жизненной позиции; если по двум критериям – средним уровнем активной жизненной позиции; в том случае, если соответствие компетенций требованиям предприятия устанавливается, лишь по одному критерию оценки, работник обладает низким уровнем активной жизненной позиции.

В качестве метода оценки уровня активной жизненной позиции по приведенным критериям на основании различных психологических тестов и опросников нами был составлен тест. Он состоит из 3 блоков по 6 вопросов, определяющих каждый критерий группы компетенций «активная жизненная позиция» в отдельности. Предложенные в тесте утверждения характеризуют поведение человека в различных сферах деятельности, его стремление к непрерывному самообразованию, проявлению инициативы и нацеленности на результат. При прохождении теста работник предприятия должен выбрать варианты ответа (часто, иногда, редко), которые относятся именно к нему. С помощью предложенного теста можно определить уровень активной жизненной позиции: низкий, средний и высокий.

Для осуществления эффективной инновационной деятельности и повышения инновационной активности предприятия сотрудник должен обладать средним или высоким уровнем группы компетенций «активная жизненная позиция», позволяющим вырабатывать новые подходы к достижению целей предприятия и разрешению проблем.

В основу оценки уровня креативности мышления легли критерии, выделенные Е. Торренсом:

1) Беглость мышления, которая проявляется в способности продуцировать большое количество идей, решать интеллектуальные задачи, используя метод перебора.

2) Гибкость мышления, которая проявляется в способности применять разнообразные стратегии при решении различных проблем, способность переходить от одного аспекта к другому.

3) Оригинальность мышления, которая проявляется в способности продуцировать необычные, нестандартные идеи, отличающиеся от очевидных, общеизвестных, общепринятых, банальных или твердо установленных.

Степень соответствия компетенций сотрудника предприятия установленным требованиям организации по приведенным критериям оценки, определяет уровень креативности мышления. Если компетенции сотрудника соответствуют установленным требованиям по всем трем критериям оценки, то работник предприятия обладает высоким уровнем креативности мышления; если по двум критериям – средним уровнем креативности мышления; в том случае, если соответствие компетенций требованиям предприятия устанавливается лишь по одному критерию оценки, работник обладает низким уровнем креативности мышления.

В качестве метода оценки уровня креативности мышления по приведенным критериям на основании различных психологических тестов и опросников нами был составлен тест. Он состоит из 3 блоков по 6 вопросов, определяющих каждый критерий группы компетенций «креативность мышления» в отдельности. Предложенные в тесте утверждения характеризуют способность человека генерировать большое количество идей, способность применять разнообразные стратегии при решении проблем, способность продуцировать необычные, нестандартные идеи. При прохождении теста работник предприятия должен выбрать варианты ответа (часто, иногда, редко), которые относятся именно к нему. С помощью предложенного теста можно определить уровень креативности мышления: низкий, средний и высокий.

Для осуществления эффективной инновационной деятельности и повышения инновационной активности работник предприятия должен обладать средним или высоким уровнем креативности, что позволит ему осуществлять разработку или совершенствование новых продуктов, технологий или социальных услуг, что исключает возможность использования шаблонных решений в процессе разрешения возникающих проблем, а значит, способствует инновационному развитию предприятия.

Мышление работников предприятия, обладающих средним или низким уровнем креативности, часто зависит от различных факторов, предлагаемые решения не всегда рациональны и реализуемы в реальных экономических условиях.

Таким образом, на основании проведенного исследования, нами выделено три группы компетенций, которыми должны обладать специалисты инновационной экономики. Это – профессиональные компетенции, активная жизненная позиция, креативность мышления. Они оцениваются с помощью критериальной модели, которую целесообразно применять при отборе кадров, в должностные обязанности которых входит осуществление инновационной деятельности.

Предложенный методический подход позволяет определить готовность работника предприятия к инновационной деятельности на основе критериальной модели оценки компетенций. Данная модель дает возможность провести точную, всестороннюю оценку компетентности, которая включает набор оценочных инструментов и снижает вероятность ошибки в принятии управленческого решения.

ЛИТЕРАТУРА

1 Белякова, Г. Я. Ключевые компетенции как основа устойчивого конкурентного преимущества предприятия [Электронный ресурс] / Г. Я. Белякова, Е. В. Сумина // Электронный журнал «Исследовано в России». – Режим доступа: <http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2005/104.pdf>. – Загл. с экрана.

2 Государственная программа Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru>. – Загл. с экрана.

3 Равен, Дж. Компетентность в современном обществе [Текст] / Дж. Равен. – М.: КОГИТО-ЦЕНТР, 2002.

4. ГОСТ Р 52807–2007 Руководство по оценке компетентности менеджеров проектов [Текст]. – М.: Стандартинформ, 2009. – 18 с.

5 Воронин, В. П. Инновации и венчурный капитал [Текст] / В. П. Воронин, И. П. Подмолодина, В. В. Черенков. – Воронеж: ВГТА, 2008. – 192 с.

REFERENCES

1 Belyakova, G. Y. Core competencies as a basis for sustainable competitive advantages of the enterprise [Electronic resource] / G. Y. Belyakova, E. V. Sumina // Electronic journal "Investigated in Russia." – Access mode: <http://zhurnal.ape.relarn.ru/articles/2005/104.pdf>. – Title screen.

2 The State program of the Russian Federation "Economic development and innovation economy" [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.economy.gov.ru>. – Title screen.

3 Raven, J. Competence in modern society [Text] / J. Raven. – M.: COGITO-CENTER, 2002.

4 State standard 52807-2007 Guidelines for assessing the competence of project managers [Text]. – M.: Standartinform 2009. – 18 p.

5 Voronin, V. P. Innovation and venture capital [Text] / V. P. Voronin, I. P. Podmolodina, V. V. Cherenkov. - Voronezh: VSTA, 2008. - 192 p.