

Модель инновационных компетенций руководителя коммерческой организации

УДК 316.6

DOI 10.26425/2658-347X-2022-5-3-31-37

Получено 02.03.2022

Доработано после рецензирования 28.04.2022

Принято 12.05.2022

Блохина Мария Сергеевна

Соискатель, индивидуальный предприниматель, Государственный университет управления, г. Москва, Россия

ORCID: 0000-0002-4896-447X

SPIN-код: 8872-3440

E-mail: mcalekseeva@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Цифровизация и инновационная экономика породили множество социальных процессов и трансформаций, поставили множество задач. Особенно ярко эти изменения отразились в профессиональной деятельности руководителей коммерческого сектора. Сегодня они уже не могут выполнять свои обязанности эффективно, имея в портфеле лишь общекультурные и профессиональные компетенции, требуется сформированность компетенций иного, нового типа. Но речь не идет о разрозненных, отдельных умениях и способностях, эпизодическое описание которых встречается в профессиональных стандартах или требованиях к вакансиям на позиции топ-менеджеров. Появляется необходимость формирования и развития у руководителей коммерческих организаций компетенций, отвечающих

за рождение инноваций и вовлеченность в процессы инновационной экономики. Таким типом выступают инновационные компетенции. Перед исследователями-социологами стоят задачи определения данного понятия, детального описания инновационных компетенций, их отличительных особенностей от компетенций других типов, систематизации и группировки. В статье представлена авторская модель инновационных компетенций, полученная в результате социологического исследования «Роль инновационных компетенций в профессиональной деятельности руководителей коммерческих организаций». Модель может послужить основой для продолжения исследований в этой области и развития данного направления социологии.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Модель компетенций, модель инновационных компетенций, инновационные компетенции, руководитель коммерческой организации, компетенции руководителя, компетенции топ-менеджера, компетенции

Для цитирования

Блохина М.С. Модель инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций // Цифровая социология. 2022. Т. 5, № 3. С. 31–37.

© Блохина М.С., 2022.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Commercial organisations head's innovative competencies model

Received 02.03.2022 Revised 28.04.2022 Accepted 12.05.2022

Mariya S. Blokhina

Applicant, Individual Entrepreneur, State University of Management, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0002-4896-447X

SPIN-код: 8872-3440

E-mail: mcalekseeva@mail.ru

ABSTRACT

Digitalisation and the innovative economy have generated many social processes and transformations, and set many tasks. These changes were especially clearly reflected in the professional activities of the commercial sector heads. Today, they can no longer perform their duties effectively, having only general cultural and professional competencies in their portfolio. The formation of different, new type competencies is required. However, we are not talking about disparate, separate skills and abilities, the sporadic description of which is found in professional standards or requirements for vacancies in the positions of top managers. There is a need for the formation and development of competencies among the heads of com-

mercial organisations responsible for the birth of innovations and involvement in the processes of the innovative economy. Sociological researchers are faced with the tasks of defining this concept, detailed description of innovative competences, their distinctive features from competences of other types, systematisation and grouping. The article presents the author's model of innovative competencies obtained as a result of sociological research "The role of innovative competencies in professional activity of managers of commercial organisations". The model can serve as a basis for further research in this field and development of this direction of sociology.

KEYWORDS

Competence model, innovative competencies model, innovative competencies, commercial organisations head, competencies of managers, top manager competencies, competencies

For citation

Blokhina M.S. (2022) Commercial organisations head's innovative competencies model. *Digital sociology*. Vol. 5, no 3, pp. 31-37. DOI: 10.26425/2658-347X-2021-5-3-31-37

© Blokhina M.S., 2022.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Современные условия ведения профессиональной деятельности предъявляют к руководителям коммерческих организаций высокие требования. Речь не идет только о добросовестном выполнении своих функций руководителя и понимании своих ролей. Активное развитие инновационной экономики активизирует инновационность руководителей и формирует их инновационные компетенции [Бунчук, 2014]. Разделение понятий «инновационность» и «инновационные компетенции» условно, однако анализ современных исследований в этой области помогает определить инновационность как интеграцию свойств личности руководителя, среди которых, например: стрессоустойчивость, харизма, гуманизм¹, а инновационные компетенции – как особый вид компетенций, ответственных за разработку и продвижение инноваций, в число которых вошли умение мыслить креативно, глубокие знания в нескольких областях информационных технологий, умение работать в режиме многозадачности, умение решать сложные задачи быстрее и дешевле [Блохина, 2016].

Проведенное автором социологическое исследование на базе [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) «Роль инновационных компетенций в профессиональной деятельности руководителей коммерческих организаций» в период с ноября 2015 г. по октябрь 2018 г. позволили определить перечень инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций, частично представленный в настоящей работе. Невзирая на то, что результаты исследования публикуются спустя три с лишним года, они могут рассматриваться как один из этапов изучения проблемы актуальности инновационных компетенций. Результаты этого этапа получены до наступления периода высочайшей общественной турбулентности, связанной с появлением новой коронавирусной инфекции COVID-19 и последующих ограничительных мероприятий, связанных с данными событиями. Однако, даже поверхностный мониторинг вакансий руководителей в начале 2022 г. позволяет сделать вывод об актуальности большого количества инновационных компетенций, среди которых: умение вдохновлять сотрудников, способность формировать команду креативных сотрудников, умение моделировать сложные бизнес-процессы и др. Исследование носило довольно обширный характер и включило в себя

позиции действующих руководителей различных профессиональных сфер: производственную сферу (ООО «Механика»), международное образование (EF Education First, First), аэротехнологии (АО «Аэрокомпозит»), информационные технологии (ООО «Яндекс») и современные страховые технологии (ООО «Современные страховые технологии»), фармацевтика (Roche), разработка перспективных видов вооружения и специальной техники (ГНЦ РФ ФГУП «ЦНИИХМ») и др.

Однако, стало очевидно, что полученный обширный список неудобен для восприятия и обработки информации, поэтому нуждается в систематизации и группировке по блокам. Целесообразно разделение компетенций на группы, то есть формирование модели для каждой группы компетенций.

ПОНЯТИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИИ И МЕТОДЫ ИХ РАЗРАБОТКИ / THE COMPETENCY MODEL CONCEPT AND METHODS OF THEIR DEVELOPMENT

На сегодняшний день установка на разработку модели популярна не только в научном сообществе (резонно получить конкретный продукт, подытоживающий то или иное исследование), но и в бизнес-среде. Таким образом, разработанная нами модель инновационных компетенций может послужить базисом для разработки аналогичных моделей для конкретных организаций. Возможно, подобная модель будет интересна специалистам по подбору персонала и заложит основы для формирования критериев оценки инновационного потенциала соискателей на топовые позиции организаций.

«Понятие «модель компетенций» является устойчивым и отражает набор компетенций и индикаторов поведения, позволяющих успешно выполнять функции на конкретной позиции. Модели компетенций разрабатываются индивидуально для каждой организации, а также для должностей, которые имеют ключевое значение для ее успешной деятельности. В настоящее время компании и организации все чаще склоняются к разработке общей модели, содержащий общие для всех видов деятельности и для всех категорий персонала стандарты поведения» [Легкая, 2012].

«Влияние компетентностного подхода на эффективность деятельности организации подтверждают также международные исследования. Например, по данным Л. Спенсера (президента компании Hay Group), внедрение модели компетенций в различные процессы работы с персоналом повышает объем продаж в среднем на 49 %

¹ IGI Global Publisher of timely knowledge. Режим доступа: <https://www.igi-global.com/dictionary/synergic-individual-entrepreneurial-orientation-of-university-students/14715> (дата обращения: 23.02.2022).

и уменьшает текучесть кадров на 68 %» [Шилов, 2001]. Таким образом, верным будет утверждение, что модель компетенций может стать экономически оправданным инструментом, с помощью которого HR-менеджеры могут определять потенциал и эффективность кандидатов на позицию топ-менеджеров [Славинский, 2017]. Нанимая на работу кандидатов, обладающих актуальными и востребованными компетенциями, организации и компании получают позитивный экономический эффект [Красностанова, Осетрова, 2007].

Модель компетенций, по нашему мнению, представляет собой перечень актуальных компетенций руководителя коммерческой организации, как реально существующих, так и желаемых (актуальность которых выявлена современными требованиями к руководителям). Сконструированная модель компетенций должна быть простой для понимания широкого круга специалистов (это и помогает добиться эффективности ее применения), также должна быть универсальной и, как было сказано, содержать в себе «ожидаемые изменения требований» [Гершунский, 2002], которые могут произойти через определенное время.

Пытаясь конструировать модель компетенций, С. Уиддет и С. Холлифорд предлагают опираться на следующие принципы.

«1. Привлечение к разработке модели сотрудников, которые будут ее использовать в дальнейшем. Причастность к разработке модели является условием ее принятия сотрудниками в дальнейшем.

2. Предоставление сотрудникам полной информации, что и почему происходит в компании. Каждый сотрудник компании, в которой внедряется модель компетенций, должен знать, как минимум, почему составляется модель, как она будет разрабатываться и как компетенции будут использоваться.

3. Стремление к тому, чтобы стандарты поведения, включенные в компетенции, подходили всем пользователям, а предполагаемые формы применения соответствовали корпоративным интересам» [Уиддет, Холлифорд, 2003].

«Методы разработки моделей компетенций сводятся к двум способам:

1) выбор компетенций из существующего справочника компетенций;

2) проведение исследования по созданию модели компетенций, требующимся для выполнения работы, силами службы управления персоналом, внутренних специалистов, приглашенных консультантов» [Шилов, 2001].

ВАРИАНТ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ОСНОВАНИИ РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ / A VARIANT OF THE INNOVATIVE COMPETENCIES MODEL BASED ON THE SOCIOLOGICAL STUDY RESULTS

В рамках заявленного исследования разработка модели инновационных компетенций руководителей коммерческих организаций осуществлялась в несколько этапов.

На начальном этапе в результате анализа федеральных государственных образовательных стандартов уровня высшего профессионального образования, корпоративных ценностей и миссий ряда российских и зарубежных организаций, вакансий руководителей в российских и зарубежных организациях, размещенных на сайтах по трудоустройству, мнений экспертов о значимости и видах инновационных компетенций современных руководителей, профессиональной деятельности известных руководителей-новаторов с позиции влияния их знаний, умений, навыков и способностей на профессиональный успех, был составлен первичный список поведенческих реакций руководителей при осуществлении ими инновационной деятельности, разведены понятия инновационных компетенций и инновационности, перечислены инновационные компетенции.

На втором этапе выделенные инновационные компетенции были объединены в подгруппы: коммуникативно-командообразующие; управленческие; креативные; аналитические; психостабилизирующие.

На третьем этапе были определены поведенческие индикаторы первого, второго и третьего уровней для каждой подгруппы инновационных компетенций. Их смысл заключается в конкретизации общего описания компетенции, а также возможности анализа степени развитости данной компетенции у руководителя. Более высокий, третий, уровень свидетельствует о том, что конкретная инновационная компетенция развита у руководителя выше среднего. Второй уровень показывает средний уровень развития компетенции. Уровень 1 означает ее низкий уровень развития компетенции. Поясним, что высокий уровень развития (уровень 3) включает в себя и уровень 1, и уровень 2, которые, в свою очередь, являются базисом развития данной компетенции руководителя. Полученные результаты представлены в таблице.

Таблица. Модель инновационных компетенций руководителя коммерческой организации

Table. Model of innovative competencies of the head of a commercial organisation

Общее описание	Название компетенции	Поведенческие индикаторы		
		Уровень 1	Уровень 2	Уровень 3
Коммуникативно-командообразующие инновационные компетенции	Способность притягивать и делать союзниками творческих людей	Знать способы поиска наиболее перспективных сотрудников	Уметь привлекать креативных сотрудников с помощью нетривиальных мотивационных факторов	Владение методиками развития и мотивации талантливого работника, которые позволили бы сотруднику стать одним из ключевых игроков, тем самым, увеличивая степень его вовлеченности в профессиональную деятельность и заинтересованности
Управленческие инновационные компетенции	Умение вдохновлять подчиненных	Знание основ мотивации талантливых сотрудников	Умение находить индивидуальные способы побуждения конкретного сотрудника к творческой деятельности, исходя из учета индивидуальных особенностей сотрудника	Умение объединять в группы сотрудников, способных вдохновлять и поддерживать друг друга в процессе реализации инновационной идеи
Креативные инновационные компетенции	Умение генерировать новые идеи	Умение выделять те зоны деятельности, которые нуждаются в модернизации	Умение выявлять потребности общества в каком-либо продукте или услуги	Навык объединения зон, нуждающихся в модернизации, с имеющимися ресурсами и возможностями
Аналитические инновационные компетенции	Умение моделировать современные, опережающие конкурентов бизнес-процессы, содержащие в себе новые, инновационные методы и подходы	Знание основ бизнес-моделирования	Навык использования последних разработок в сфере бизнеса, умение выделять наиболее перспективные из них	Навык инвестирования ресурсов в зону разработки новых методов и подходов ведения бизнеса
Психостабилизирующие инновационные компетенции	Умение быстро адаптироваться к изменяющейся среде	Навык постоянного обновления всех сфер своей жизни с учетом увеличивающегося спектра технических и иных возможностей	Умение сформировать позитивную установку на постоянную нестабильность и изменения в бизнес-среде	Навык накопления ресурсов, необходимых на постоянное сопровождение процесса изменений в профессиональной деятельности

Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

В условиях социально-экономических трансформаций, цифровизации и активного роста сектора услуг для потребителя повышаются требования к руководителю как субъекту инновационной активности. В структуру требований входят требования к знаниям, умениям, способностям,

навыкам, свойствам личности, установкам и ценностям субъекта управления.

Наиболее перспективным подходом к анализу требований к современному руководителю является компетентностный. В число его достоинств входит возможность упорядочивания

компетенций и их содержания, а также широкий спектр возможностей для применения результатов: в сфере профессионального образования (сотнесения с федеральными государственными образовательными стандартами), дополнительного образования (семинары, тренинги по переподготовке и развитию персонала), а также для применения исследования субъектов управления реального бизнеса.

Несмотря на достаточно детальную проработку классификаций компетенций руководителей, многие требования в них не отражены. В частности, не отражено требование к инновационности руководителей, под которой понимают позитивную самоустановку руководителя на ведение инновационной деятельности на всех ее этапах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

Приведенный анализ наиболее известных классификаций компетенций руководителей, а также действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования по управленческим специальностям выявил необходимость включения в них новой категории компетенций – инновационных компетенций. Под инновационными компетенциями понимается набор умений, навыков и способностей, которые помогают руководителю разглядеть инновационную идею, принять меры для ее поддержки и сопровождения, выразить инновационную идею в виде осязаемой для общества инновации (продукте или услуге).

Цифровизация, развитие информационных технологий, расширение сферы услуг и консалтинга особенно эффективно помогают руководителям в реализации профессиональных задач, если руководитель организации обладает инновационными компетенциями.

Термин «инновационные компетенции», в отличие от термина «инновационность» (который характеризует, скорее, свойства личности) охватывает знания, навыки и способности руководителя, упорядочивает и конкретизирует их.

Наиболее значимыми инновационными компетенциями, выявленными в результате проведения социологического исследования, являются: умение генерировать новые идеи, креативность, умение моделировать современные, опережающие конкурентов бизнес-процессы, содержащие новые, инновационные методы и подходы, умение увлекать людей идеями, способность притягивать и делать союзниками творческих людей, навык профессиональной любознательности, умение экспериментировать, умение быстро адаптироваться к изменяющейся среде, умение применять научные знания для создания инновационного продукта или услуги, умение находить и использовать новые подходы к раскрытию и развитию потенциала подчиненных, навык непрерывного самообразования и обучения и др. Они влияют на успешность выполнения руководителями профессиональных обязанностей, востребованы в организациях на различных этапах их развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Блохина М. С.* (2016). Инновационные компетенции в структуре требований к современным руководителям // Вестник Нижегородского университета им. М. В. Лобачевского. Серия: Социальные науки. № 2 (42). С. 156–158.
- Бунчук М.* (2014). Национальные инновационные системы: основные понятия и приложения (по материалам зарубежных авторов) / Экономика инноваций: курс лекций. Под ред. Н. П. Иващенко. М.: МАКС Пресс, С. 74–82.
- Гершунский Б. С.* (2002). Философия образования для XXI века: учебное пособие для самообразования. Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: Педагогическое общество России, 2002. 512 с.
- Красностановова М. В., Осетрова Н. В., Самара Н. В.* (2007). Assessment Center для руководителей: Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. М.: Вершина. 208 с.
- Легкая Л. Е.* (2012). Эффективность кадровой политики в рекрутинговых агентствах. Диссертация ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва.
- Славинский А. Э.* (2017). Формирование модели компетенций для оценки персонала предприятия. Диссертация ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва.
- Шилов С. С.* (2001). Развитие основных компетенций специалистов по персоналу как фактор повышения эффективности системы кадровой работы организации: Диссертация ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва.
- Уиддет С., Холлифорд С.* (2003). Руководство по компетенциям. Пер. с англ. М.: НИРО. 218 с.

REFERENCES

- Blokhina M. S. (2016), “Innovative competencies in the structure of requirements for modern managers”, *Bulletin of the Lobachevsky Nizhny Novgorod University. Series: Social Sciences*, no. 2. (42), pp. 156–158.
- Bunchuk M. (2014), “National innovation systems: basic concepts and applications (based on the materials of foreign authors)”, In: *Ivashchenko N. P. (ed.), Economics of innovation: a course of lectures*, MAX Press, Moscow, Russia, pp. 74–82 (in Russian).
- Gershunskii B. S. (2007), *Philosophy of Education*, Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii, Moscow, Russia (in Russian).
- Krasnostanova M. V., Osetrova N. V. and Samara N. V. (2007), *Assessment Center for managers: Implementation experience in a Russian company, exercises, cases*, Vershina, Moscow, Russia (in Russian).
- Legkaya L. E. (2012), *The personnel policy effectiveness in recruiting agencies. Dissertation ... Cand. Econ. Sci., 08.00.05*, Moscow, Russia (in Russian).
- Slavinskii A. E. (2017), *Formation of a competence model for evaluating the personnel of the enterprise. Dissertation ... Cand. Econ. Sci., 08.00.05*, Moscow, Russia (in Russian).
- Shilov S. S. (2001), *Development of core competencies of HR specialists as a factor in improving the efficiency of the organization's HR system: Dissertation ... Cand. Econ. Sci., 08.00.05*, Moscow, Russia (in Russian).
- Widdet S. and Holliford S. (2003), *Competence Guide*, Trans. from Eng., HIPPO, Moscow, Russia (in Russian).