

СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД В РАЗРАБОТКЕ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПЕТРОВА Анастасия Игоревна

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»
г. Санкт-Петербург, Россия

Данная статья посвящена современному подходу в разработке модели профессиональных компетенций. Рассмотрены нововведения, которые позволяют разработать модель профессиональных компетенций.

Ключевые слова: нововведения, инновационные компетенции, управление персоналом, модель, репертуарные решетки.

В современной практике управления персоналом, все чаще используется компетентностный подход, и в частности, инновационные технологии управления компетенциями. А.В. Дейнека отмечает, что: «компетенции самым тесным образом связаны со стратегией бизнеса, соответственно их предназначение – способствовать реализации стратегических целей» [1, с. 171].

Стоит отметить многообразие подходов к понятию компетенции. Так, по определению М. Коулз, компетенция – это: «набор знаний, умений, опыта и отношений, обеспечивающий качественное выполнение работником трудовых функций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов» [2, с. 29].

Как пишет А.В. Дейнека, компетенции – это: «характеристики персонала, необходимые для успешной деятельности: совокупность знаний, навыков, способностей, прилагаемых усилий и стереотипов поведения. Совокупность знаний предусматривает обладание информацией, требуемой для выполнения работы. Знания определяют интеллектуальный потенциал человека. Навыки – это владение средствами и методами выполнения определенных задач. Навыки проявляются в широком диапазоне: от физической силы и сноровки до специализированного обучения. Общим для навыков является их конкретность» [1, с. 173].

На сегодняшний день руководителям и специалистам организацией необходимо понимание компетенции, тех, которые являются ключевыми, важна степень осознания работником необходимости принятия инноваций.

Актуальность поднимаемой проблемы – необходимость в современном мире формирования профессиональной и инновационной компетентности действующих и будущих кадров – связана с поставленными перед обществом задачами перехода на инновационный путь развития, формирования новых и модернизации существующих подходов к управлению, что предъявляет качественно новые требования к человеческому потенциалу и к качеству подготовки специалистов. Говоря о понятии инновационная компетентность в связи с профессиональной сферой, примем за основание подход С.А. Литвиной: «Инновационная компетентность входит в структуру профессиональной компетентности и состоит из таких компонентов: ценностно-мотивационного, содержательного, операционно-деятельностного, рефлексивного» [3].

Также, по мнению С.А. Литвиной, «инновационная компетентность предполагает владение специалистом исследовательской, стратегической, креативной, системообразующей, коммуникативной компетенциями. Все представленные компетенции являются структурными компонентами инновационной компетентности, но с различным содержательным наполнением» [3].

Кратко выделим структуру инновационной компетентности современного руководителя-инноватора. Насколько управленческая деятельность современного руководителя формирует требования к наличию у него тех или иных профессиональных компетенций, а также необходимость владения инновационной компетентностью.

Многочисленные теоретико-методологические дискуссии различных авторов по проблеме содержания профессиональной деятельности руководителя сводятся к двум основным точкам зрения. У большинства исследователей, как отмечает Т.В. Черняк, преобладает «психолого-педагогический подход к определению компетенций руководителя, где подчеркивается, что руководитель прежде всего педагог, учитель-мастер, методист, имеющий авторитет». При этом сама она придерживается мнения немногочисленных авторов о том, что создаст «нашу новую школу» не просто руководитель, являющийся «учителем-мастером», педагогом, но тот руководитель, который при этом разбирается в финансовой сфере, в управлении коллективом и конфликтами [4].

По мнению Т.В. Черняк, «современный руководитель должен обеспечивать опережающий, инновационный характер деятельности, ставить задачи, которые важны сего-

дня и станут еще более важными завтра, и находить пути их решения» [4].

По нашему мнению, руководитель должен мыслить стратегически, быть дальновидным, работать над созданием совершенной системы управления. Это предполагает, что руководитель должен быть «профессиональным и умелым инновационным менеджером». Таким образом, все вышесказанное говорит о том, что руководители всех сфер деятельности, в современных социально-экономических условиях, отвечая на вызовы времени, должны наряду с профессиональной компетентностью обладать и инновационной компетентностью.

Компетенции можно развивать с помощью нескольких методов. Для того, чтобы развитие компетенций происходило наиболее эффективно, необходимо использовать инновационные методы развития из трех основных категорий, каждая из которых предполагает свой способ освоения моделей успешного поведения (таблица 1).

Таблица 1

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Метод	Описание метода
Изучение теории	выявление моделей успешного поведения в процессе самостоятельного изучения теоретического материала (бизнес-литература, видеокурсы, поиск материалов в интернете, и т. д.), а также в ходе участия в тематических образовательных программах (тренинги, семинары, курсы, получение второго высшего образования по другой специальности, степени МВА и другие образовательные программы)
Обучение на опыте других	выявление моделей успешного поведения за счет наблюдения в рабочих ситуациях за людьми, обладающими высоким уровнем развития данных компетенций, обсуждения с ними способов и приемов, позволяющих им добиваться высоких результатов; а также совершенствование компетенций с привлечением коуча, наставника, получение обратной связи от опытных людей
Применение на практике	освоение моделей успешного поведения путем регулярного применения полученных теоретических знаний в реальной деятельности как при выполнении задач, входящих в прямые обязанности сотрудника, так и при выполнении специальных заданий и проектов, являющихся дополнительными по отношению к основным обязанностям или не связанным с профессиональной деятельностью

Разработка модели компетенций – это важный этап развития корпоративной эффективности. В рамках данной статьи рассмотрим современный метод разработки компетенции – репертуарные решетки.

Методу репертуарных решеток посвящен ряд публикаций за рубежом. Он также приобрел свою популярность и в нашей стране. Гибкость и эффективность репертуарных методик, качество и количество получаемой

информации делают их пригодными для решения широкого круга задач. Методики этого типа используются в самых разных областях практической деятельности: в управлении персоналом, в педагогике и социологии, в медицине, рекламе и дизайне, в таких областях практической психологии, как психологическое консультирование, педагогические, клинические и организационные психологические службы. Репертуарные решетки оказались методом, идеально приспособленным для реализации в виде диалоговых программ на персональных компьютерах, что также во многом способствовало их широкому распространению. Популярность этих методик продолжает расти с каждым годом.

Среди отличительных особенностей метода следует отметить то, что конечной целью его использования не является проведение сравнительного анализа индивидуальных ответов человека с нормативными данными. Главная цель – изучение уникального и неповторимого в личности человека путем реконструирования индивидуально определенных систем обобщений и противопоставлений,

лежащих в основе субъективных оценок, отношений и предсказаний. Как уже отмечалось выше, достоинством метода является то, что его можно использовать в решении различных исследовательских задач. В нашем случае метод применялся для разработки модели профессиональной компетенции.

Сама решетка оформляется в виде матрицы, состоящей из столбцов и строк. Столбцы – это объекты (или элементы), которые интересуют исследователя руководителя. Ими могут стать деловые или личностные качества и т. д. Строки матрицы, диагностические критерии, являющиеся основанием для выделения конструкторов, выявляются у самих испытуемых в ходе предварительных исследований или задаются самим исследователем.

Таким образом, применение современного метода в формировании компетенций позволяет объединять и плодотворно использовать знания для решения многих задач управления персоналом. В связи с этим модель компетентностного подхода может и должна использоваться в работе с персоналом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Дейнека А.В.* Стратегия управления персоналом организации [Текст]: Учебное пособие. – Краснодар: КИМПМ, 2016. – 266 с.
2. *Коулз М.* Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда [Текст] / М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2015. – 115 с.
3. *Литвина, С.А.* Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления [Текст]: Учебное пособие / С.А. Литвина, С.А. Еварович. – Томск: Томский государственный ун-т, 2016. – 104 с.
4. *Черняк Т.В.* Создание модели компетенций руководителя-инноватора // Инновационные технологии управления персоналом : сб. ст. участников Всерос. науч.-практ. конф. (26-28 февраля 2015 г.) / под ред. И.В. Резанович. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2015. – С. 8-12.
5. *Уиддет, С.* Руководство по компетенциям [Текст] / С. Уиддет, С. Холлифорд. – М.: ГИППО, 2016. – 228 с.

MODERN APPROACH IN DEVELOPMENT OF MODEL OF PROFESSIONAL COMPETENCIES

PETROVA Anastasia Igorevna

St. Petersburg State University of Economics
St. Petersburg, Russia

This article is devoted to the modern approach in developing a model of professional competencies. Innovations that allow developing a model of professional competencies are considered.

Key words: innovations, innovative competencies, personnel management, model, repertoire lattices.
