

УДК 331.101.262

д.э.н. Коваленко Н. В.,  
Брюхина Н. Г.  
(ДонГТУ, г. Алчевск, ЛНР)

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА

*Рассмотрен капитал компетенций как важнейшая составляющая инновационного фактора человеческого капитала. Выделены основные элементы компетентности работников инновационного типа, которые существенно расширяют возможности влияния на повышение профессиональной ловкости человеческого фактора в условиях экономики знаний.*

**Ключевые слова:** капитал компетенций; профессиональная компетентность; интеллектуальная компетентность; креативная компетентность; коммуникативная компетентность; адаптированность; инновации.

**Постановка проблемы, обоснование ее актуальности.** Инновационная экономика — это комплексное, системное явление, которое требует существенных изменений не только в сфере технологий, но и в социуме в целом. Это предопределяет актуальность разработки новых методологических подходов к формированию человеческого капитала. В первую очередь это касается подготовки кадрового потенциала для современной промышленной экономики.

В современных условиях развития экономических и социальных процессов инновационно-ориентированные предприятия требуют наличия специалистов, способных принимать креативные, творческие решения.

В свою очередь, задействованный в реализации инновационной деятельности специалист должен иметь квалификацию в своей профессиональной области, быть компетентным в смежных областях знаний, иметь способность принимать правильные решения в условиях риска и неопределенности [1]. Однако управление инновациями зависит не только от общеизвестных профессиональных компетенций, но и требует от работника специальных качеств, способствующих успеху инновационного проекта.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Благодаря исследованию компетентностного подхода многими зарубежными и отечественными учеными,

на данный момент сформировалось четкое понимание сущности компетенций и их значимости при подборе и оценке персонала. Среди авторов, внесших весомый вклад в разработку данной тематики, можно выделить Бина Г., Говендоу Дж. А., Горелова Н., Дагаева А., Эдвинсона Л., Энтони Р., Зимнюю И., Кравченко С., Редфорда Р., Сынова В. и других.

В современных научных публикациях компетентностный подход широко не исследован, однако подчеркивается актуальность применения компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами организации, анализируются сферы применения компетенций в кадровом менеджменте, характеризуются модели компетенций в деятельности работников.

**Выделение нерешенной проблемы.** Несмотря на многочисленные исследования, остаются недостаточно освещенными компетенции рабочих, занятых именно творческой деятельностью. Это обуславливает потребность в дальнейшем развитии исследования компетенций, необходимых для реализации инновационной деятельности.

**Цель исследования** заключается в выявлении компетенций персонала, задействованного в творческой деятельности, и уточнения их специфики, исходя из особенностей инновационного процесса.

**Результаты исследования.** В условиях инновационной экономики целесообразно определять человеческий капитал с точки зрения не просто «наращивания объема» знаний, а с точки зрения приобретения разностороннего опыта деятельности, используя творческие способности личности. Это обуславливает необходимость применения компетентностного подхода к оценке работников инновационного типа.

Основная идея компетентностного подхода заключается в том, что главный результат образования — это не отдельные знания, умения и навыки, а способность и готовность человека к эффективной и продуктивной деятельности в различных социально-значимых ситуациях на основе использования ключевых компетенций.

В связи с переходом к инновационному типу экономического развития важность материальных активов стала уменьшаться, а роль интеллектуального капитала возрастать. Материальный капитал легко копируется конкурентами, продукция и технологии очень быстро устаревают, поэтому для сохранения конкурентного преимущества необходимо развивать ключевые компетенции, которые невозможно заимствовать. Носителем ресурса знаний является персонал организации, способный обеспечить ей перспективное развитие. Создание и развитие человеческого капитала нуждается в системе управления человеческими ресурсами, основанной на управлении по компетенциям [2].

Компетентностный подход становится основой, позволяющей разработать систему, совмещающую требования бизнеса и управление персоналом. Применение и успешная реализация компетентностного подхода позволит повысить и темпы инновационного развития, и конкурентоспособность предприятия.

Важной характеристикой инновационных работников является наличие у них способностей к творческой работе и возможность их реализации, которая определяет их личностно-квалификационный по-

тенциал и индивидуальные профессиональные характеристики. Поэтому, в отличие от «нетворческого» персонала, инновационные работники должны владеть определенными качественными чертами, необходимыми для инновационной деятельности. К таким основным характеристикам относят: высокую профессиональную компетентность, самостоятельность, инициативность, предприимчивость, активность, творчество, новаторство, оригинальность в работе, возможность довести инновационную идею до внедрения, настойчивость, способность к выполнению трудовых функций на уровне международных стандартов, высокие адаптационные возможности, высокий уровень культуры. Но проблемой остается достаточно низкий уровень развития большинства этих характеристик.

Рассматривая компетенцию как личные качества, способности и профессиональные навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей, в практике управления персоналом различают следующие уровни компетенций [3]:

1) корпоративные (или ключевые) — включают в себя деловые и личностные качества, способствующие поддержке миссии и ценностей компании и, как правило, распространяющиеся на все должности в организации;

2) управленческие — совокупность умений и навыков, необходимых руководителям для успешного достижения бизнес-целей;

3) специальные (профессиональные) знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей. Применяются в отношении определенных групп различных департаментов или разрабатываются под конкретные должности.

Именно специальные компетенции, в отличие от первых двух типов, содержат в себе необходимые качества работника, обуславливающие успешность его труда. Спе-

цифика инновационной деятельности требует от персонала наличия мотивации к созданию новаций, высокой восприимчивости к нововведениям, а также наличия знаний и умений, необходимых в управлении инновациями [4]. Принимая во внимание данные требования, можно выделить следующие компетенции работников, задействованных в инновационной деятельности:

- а) умение определять проблему и видеть альтернативные пути ее решения;
- б) высокий уровень мотивации с преобладанием моральных мотивов к труду;
- в) умение отдаваться без остатка работе, творческое «горение»;
- г) способность творчески и гибко мыслить при решении проблемы;
- д) высокая интуиция;
- е) профессиональная компетенция;
- ж) постоянное самоусовершенствование;
- з) готовность к риску при условии непредсказуемости результата.

Вышеуказанные компетенции представляют собой совокупность умений и навыков работников, необходимых в управлении инновациями. Вместе с другими факторами наличие подобных компетенций у персонала обеспечивает наиболее комфортные условия для разработки, внедрения, функционирования инноваций и получения максимальных результатов.

Специфика компетенций работника инновационной деятельности зависит от особенностей инновационного процесса. Предложенный ряд компетенций характеризует основные требования к работникам творческого труда, однако в условиях практической реализации требует адаптации к корпоративным целям конкретного предприятия. Так или иначе, понимание важности компетентного подхода и оценка профессионалов с его помощью является неотъемлемой частью управления персоналом и, как следствие, эффективностью инновационного процесса [5].

Важной характеристикой этих специалистов является непрерывное обучение на протяжении всего периода трудовой дея-

тельности. Неизбежное устаревание знаний и их быстрое обновление требуют постоянного развития и саморазвития, формирования компетенций специалистов, востребованных в будущем [6].

Качественными характеристиками интегративного понятия «компетенция» выступают — осведомленность, опыт, умения, способности, которые проявляются в уровне профессионализма, сформированные человеком в результате использования своего капитала знаний и талантов. Капитал компетенций характеризует способность индивидуума создавать дополнительную стоимость за счет развития на базе капитала знаний и природных способностей (таланта) профессионализма (рис. 1).

1. Профессиональная компетентность, сформированная на основе способностей, опыта и умений. Способности представляют собой практические знания, приобретенные на базе реальных ситуаций в деятельности предприятия. Опыт формируется на основе личных убеждений, открытий в результате наличия определенных случаев в прошлом.

2. Интеллектуальная компетентность, которую формируют инновационность человеческого фактора (поскольку экономика все более становится зависимой от инноваций) и интеллектуальные способности. Инновационность человеческого фактора отображает уровень использования новых знаний в производстве инновационной продукции, внедрение инновационных процессов на предприятии. Интеллектуальные способности человека проявляются в его умении мыслить, приобретать новые знания, способности, опыт, а также передавать свой опыт другим. То есть важной чертой интеллектуальных способностей человека становится способность к самообучению. При этом необходимо отметить, что в настоящее время значительное влияние на развитие индивидуального интеллектуального капитала оказывают инвестиции в обучение на протяжении всей жизни человека. Существующая непосредственная зависимость между инвестициями в постоян-

## ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

ное обучение работников и повышение их квалификации путем стажировки, участия в тренингах, научно-практических семинарах, самообучения и самоусовершенствования и уровнем развития индивидуального интеллектуального капитала свидетельствует о динамическом характере этой категории по отношению к другим составляющим интеллектуального капитала предприятия. Именно динамика, присущая индивидуальному интеллектуальному капиталу,

приводит к постоянному изменению экономической стоимости этой категории. Поэтому современные предприятия все в большей степени будут заинтересованы не только в поиске креативных, образованных и коммуникабельных сотрудников, а и в уменьшении текучести в ранге такой категории трудовых ресурсов, знания и компетенция которых в конечном результате существенно влияют на капитализацию субъекта хозяйствования.

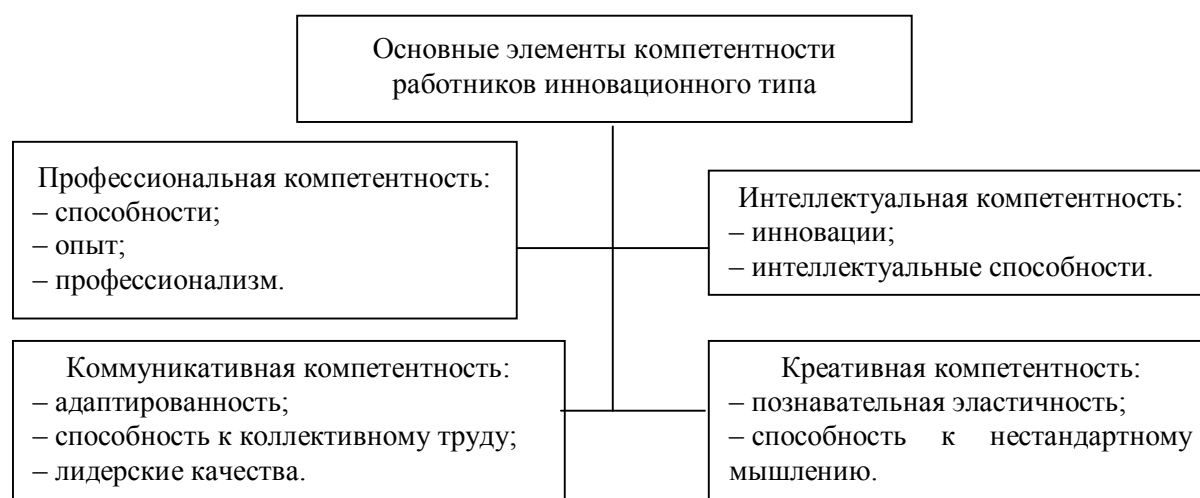


Рисунок 1 Основные элементы компетентности работников инновационного типа

3. Коммуникативная компетентность охватывает такие качественные составляющие человеческого фактора, как адаптационные возможности, способность к коллективному труду и организации труда других, умение разрешать конфликтные ситуации, иметь лидерские способности. В условиях новой экономики, когда знания превращаются в стратегический ресурс, важным является развитие у работников предприятия способностей к коллективному труду, так как знания являются специфическим ресурсом, использование которого более рационально в случае привлечения как можно большего количества его пользователей. Кроме того, в условиях экономики знаний важное значение приобретает налаживание группового труда, а рост роли такой организации труда свидетельствует о важности развития коммуникативных компетенций у

сотрудников именно интеллектуальных предприятий, так как они выступают ключевым фактором стимулирования идей, генерирования новых, на основе взаимообучаемости между участниками коллектива и расширения информации.

4. Креативная компетентность представляет развитую на базе знаний и опыта способность человека к генерированию нестандартных взглядов, оригинальных подходов, обеспечивающих формулирование конструктивных способов решения проблем. Креативные компетенции человек может развивать на протяжении всей жизни, основываясь на умении самостоятельно обучаться, высокой самодисциплине и стремлении к достижению успехов, что в целом повышает познавательную способность человека. Предложенные элементы компетентности работников инновационного типа сущест-

венно розширяють можливості впливу на підвищення професіоналізму працівників в умовах економіки знань.

**Висновки та напрямки подальших досліджень.** Проведене дослідження дозволяє утвердити, що людський капітал — це інтенсивний синтетичний і складний продуктивний фактор розвитку економіки та суспільства, включаючи креативні трудові ресурси, інноваційну систему, високопродуктивні накоплені знання, системи забезпечення професійної інформації, інструменти інтелектуального та організаційного праці, якість життя, середовище проживання та інтелектуальної

діяльності, забезпечуючих його ефективне функціонування. Для забезпечення конструктивного розвитку індивідуального інтелектуального капіталу підприємства, вплив якого во всіх без виключення сферах функціонування залишається визначальним, цільовим є акцентування уваги на формуванні капіталу компетенцій. Виділені в статті основні елементи компетентності працівників інноваційного типу відповідають сучасним вимогам та дозволяють розширити здатність до генерування нестандартних поглядів та оригінальних підходів до креативного рішення поставлених завдань.

#### Бібліографічний список

1. Кузнецова, Н. Б. Кадрові інноваційного типу [Текст] / Н. Б. Кузнецова // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 6. — С. 115–121.
2. Колот, А. М. Інноваційний праці та інтелектуальний капітал в системі факторів формування економіки знань [Текст] / А. М. Колот // Україна : аспекти праці. — 2007. — № 4. — С. 4–9.
3. Зинов, В. Г. Завдання кадрового забезпечення інноваційної діяльності [Текст] / В. Г. Зинов, В. А. Кабанов // Науково-технічні відомості СДБТУ. Наука та освіта : серія «Інноватика». — 2009. — № 5 (87). — С. 180–188.
4. Колот, А. М. Спеціалізація відносин в сфері праці в контексті стійкого розвитку [Текст] : монографія / А. М. Колот, О. А. Гришнова та др. ; під ред. А. М. Колот. — К. : КНЭУ, 2010. — 348 с.
5. Корчагин, Ю. А. Людський капітал та інноваційна економіка Росії [Текст] : монографія / Ю. А. Корчагин. — Воронеж, 2012. — 244 с.
6. Мельдаханова, М. К. Людський капітал та стійке розвиток Казахстану : теорія, пріоритети та механізми реалізації [Текст] / М. К. Мельдаханова. — Алма-Ата, 2011. — 341 с.

© Коваленко Н. В.

© Брюхіна Н. Г.

Стаття надійшла в редакцію 05.02.19.

д.е.н. Коваленко Н. В., Брюхіна Н. Г. (ДонДТУ, м. Алчевськ, ЛНР, sonatak96@gmail.com)

#### ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ

Розглянуто капітал компетенцій як найважливішу складову інноваційного фактору людського капіталу. Виділено основні елементи компетентності працівників інноваційного типу, які суттєво розширюють можливості впливу на підвищення професійної спритності людського фактору в умовах економіки знань.

**Ключові слова:** капітал компетенцій, професійна компетентність, інтелектуальна компетентність, креативна компетентність, комунікативна компетентність, адаптованість, інновації.

**Doctor of Economics Koavlenko N. V., Bryuhina N. G.** (*DonSTU, Alchevsk, LPR, sonatak96@gmail.com*)

**FEATURES OF FORMING COMPETENCIES OF INNOVATIVE EMPLOYEES**

*There has been examined the asset of competencies as the most important component of innovative factor of human capital. The basic elements of competence of innovative employees were single out that significantly expand opportunities of influence on improving knack of a human factor in the conditions of “knowledge economy”.*

**Key words:** *asset capital, professional competence, intellectual competence, creative competence, communicative competence, adaptedness, innovation.*