

Концепция компетенций и модели рабочих компетенций в контексте инновационного развития

В инновационной экономике ключевым фактором успешности компании на рынке является компетентность ее сотрудников. В статье уточнено понятие компетенции через их базовые характеристики. Обосновано, что для стратегии инновационного развития значимыми являются компетенции, имеющие в своей основе мотив достижения. Предложены обобщенные модели рабочих компетенций, требуемых в современной экономике. Сделан вывод о регрессе квалификационной структуры рабочих мест в российской экономике

Ключевые слова: инновационное развитие, компетенция, модель компетенций, мотив, мотивация достижения, образование, Я-концепция.

С переходом к рынку активизацию хозяйственной деятельности в российской экономике стали связывать главным образом с материальной заинтересованностью субъектов. Между тем, еще в конце XX века американский социолог Р. Инглхарт обратил внимание, что мотивы деятельности современных людей изменяются в сторону уменьшения значимости для них экономических и материальных факторов [4]¹. Создание инновационной экономики немислимо без работников, ориентированных на максимальные достижения в своей работе. Один из ключевых факторов успешности компании на рынке — это желание и готовность ее работников качественно выполнять свою работу. В последние годы многие исследователи связывают эту готовность с понятием рабочие компетенции — характеристики, помогающие людям и компаниям функционировать лучше, чем они действуют в данный момент.

Российские авторы понимают под компетенцией совокупность взаимосвязанных смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков и опыта деятельности работника, необходимых для осуществления лично и социально-значимой продуктивной деятельности по отношению к объектам реальной действительности. А. Хуторской отмечает, что процедура конструирования рабочих компетенций включает в себя ряд этапов:

- 1) поиск проявления ключевых компетенций;
- 2) построение иерархической надуровневой систематики — «древа компетенций»;
- 3) проектирование компетенций по вертикали для всех уровней подготовки кадров для конкретных отраслей экономики [12].

¹ С 1981 г. Р. Инглхарт руководит проектом «Всемирное исследование ценностей», который охватывает около 100 стран, что позволяет исследователю делать выводы, опираясь на масштабные эмпирические данные.



Л. Н. Даниленко,
к. э. н., доцент
кафедры экономики и финансов,
Псковский государственный университет
daniluda@rambler.ru

Зарубежные коллеги трактуют компетенции несколько иначе и иначе расставляют акценты в определениях. Например, в трактовки американских исследователей, компетенция есть базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях [10]. При этом исследователи выделяют пять типов базовых качеств:

- 1) мотивы («нацеливают, направляют и выбирают» поведение на определенные действия или цели и уводят в сторону от остальных, такие как, например, мотив достижения, мотивы избегания, мотив власти, аффилиативные мотивы и т. д.) [7];
- 2) психофизиологические свойства или особенности (физические характеристики и соответствующие реакции на ситуацию или информацию, такие как, например, скорость реакции, эмоциональный самоконтроль, инициативность);
- 3) Я-концепция (установки, ценности, образ Я-человека);
- 4) знание (информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях);
- 5) навык (способность выполнять определенную физическую или умственную задачу).

Тип компетенций имеет практический смысл при планировании человеческих ресурсов в компании. Так, знания и навыки — обычно видимые и относительно поверхностные характеристики людей. Мотивы, свойства, Я-концепция носят более скрытый характер и «спрятаны» в самой сердцевине личности. Важно заметить, что поверхностные компетенции (знания и навыки) относительно просто оценить и, при необходимости, развить, например, с помощью тренинга, который считается наиболее рентабельным способом укрепления и сохранения этих компетенций у работников. Глубинные же компетенции (мотивы и свойства), лежащие в основе личности, труднее

и оценивать, и развивать (забегая вперед, заметим, что специалисты считают более рентабельным отбор людей по наличию именно этих характеристик). Компетенции на основе Я-концепции лежат где-то посередине: установки и ценности, такие как уверенность в себе, видение себя «руководителем», а не «техником/профессионалом», можно изменить при помощи тренинга, специальных упражнений для позитивного развития, хотя это требует много времени и усилий.

Чаще всего компании выбирают сотрудников, основываясь на поверхностных компетенциях (считается, что наличие диплома является подтверждением наличия соответствующих знаний, умений у его обладателя), и либо предполагают, что сотрудники имеют требуемые скрытые компетенции, связанные с мотивами и свойствами, либо их можно привить при надлежащем руководстве (наставничестве).

Специалисты же отмечают, что обратный вариант более эффективен: компаниям следует набирать людей в зависимости от базовых компетенций, включающих мотивы и свойства, и обучать набранных навыкам и знаниям, нужным для конкретной работы. В сложных работах, при прогнозировании наилучшего исполнения данные компетенции относительно более важны, чем связанные с заданием навыки, умственные способности или дипломы. Касательно же высокоуровневых технических, профессиональных и руководящих работ, где почти каждый сотрудник имеет диплом о высшем образовании, а то и ученую степень, наилучшего исполнителя отличает именно мотивация, межличностные навыки и навыки политеса [14].

Компетенции, имеющие в своей основе мотив, свойство и Я-концепцию, прогнозируют навык поведенческих действий, который, в свою очередь, прогнозирует результаты исполнения работы. Компетенции всегда содержат намерение, с помощью которого мотив, или свойство, будут работать на результат. Поведение без намерения не может рассматриваться как составляющая компетенции.

В данном контексте компетенции можно разделить на две категории — пороговые и дифференцирующие. Пороговые компетенции являются неотъемлемой характеристикой, в которой каждый работник, выполняющий данную работу, должен быть минимально эффективен. Например, пороговая компетенция продавца — знание продукта и способность заполнять счета-фактуры. Пороговые компетенции не разграничивают средних работников от лучших или худших. Дифференцирующие компетенции, напротив, позволяют отличить наилучших работников от средних, средних — от худших. Например, ориентация на достижения, выраженная в том, что сотрудник ставит перед собой цели выше, чем требует компания, является компетенцией, которая отличает лучших сотрудников от средних.

Для стратегии инновационного развития значимыми представляются компетенции, имеющие в своей основе именно мотив достижения. Специалисты особо подчеркивают, что «компания, которая не выбирает, не развивает или не стимулирует мотивацию достижения у своих сотрудников, может ожидать меньше

улучшений финансовых результатов, продуктивности и качества и меньше новых продуктов и услуг» [10]. Ориентация на достижение — это забота о том, чтобы хорошо работать или соревноваться со стандартами совершенства. Эффективное применение ориентации на достижение обычно подразумевает соответствующее использование инициативы, поиска информации с целью выхода за рамки обычных вопросов, аналитического или концептуального мышления и гибкости. Кружки качества являются одним из механизмов организации и использования мотивации достижения сотрудников нижнего уровня.

На основании интервью по получению поведенческих примеров отличительных характеристик лучших исполнителей работы, специалисты конструируют модели компетенций, организуя их в кластеры, или группы, отличительных компетенций. Каждый кластер содержит от двух до пяти компетенций, число же кластеров в модели составляет от трех до шести. Каждая компетенция имеет повествовательное определение и несколько поведенческих индикаторов, т. е. определенных поведенческих способов продемонстрировать компетенции в работе. Отсутствие той или иной характеристики в модели означает, что эта характеристика не требуется для данной должности. Исследователи полагают, что характеристики (как и дипломы), которые не сказываются на исполнении, вообще не являются компетенциями и не должны использоваться для оценки работников [17].

Имеет смысл выделить обобщенные модели компетенций, требуемых для технических специалистов и профессионалов, продавцов, менеджеров, предпринимателей.

Технические специалисты и профессионалы определяются как индивидуальные сотрудники, работа которых предполагает использование технических знаний: разработчики программного обеспечения, инженеры, научные сотрудники в прикладных областях науки и т. п. В табл. 1 перечислены требуемые компетенции в убывающем порядке по важности для распознавания лучших технических специалистов (в порядке убывания частоты)². Важно заметить, что ориентация на достижение — единственная очень часто встречающаяся отличительная характеристика лучших технических сотрудников.

Технические специалисты и профессионалы занимаются в основном проблемами, связанными с физическими процессами (машины, цифры), а не межличностными процессами и проблемами. В таком ракурсе любопытно, что около 25% отличительных характеристик падает на межличностные и менеджерские кластеры. Это объясняется тем, что лучшие технические специалисты/профессионалы пользуются межличностными навыками командной работы для выполнения своей технической работы. Однако смена профессиональной технической должности на руководящую, требует развития межличностных и менеджерских компетенций, особенно таких, как межличностного понимания, воздействия и оказания влияния, командной работы и сотрудничества.

² Таблицы в статье составлены по [10].

Обобщенная модель компетенций для технических специалистов/профессионалов

Компетенции	Типичные примеры поведения
Ориентация на достижение	Измеряет исполнение; совершенствует результаты; ставит трудные цели; вводит новые задачи
Воздействие и оказание влияния	Использует прямое убеждение, факты и цифры; делает презентации, учитывая особенности аудитории; демонстрирует заботу о профессиональной репутации
Концептуальное мышление	Распознает ключевые действия, скрытые проблемы; создает связи и модели
Аналитическое мышление	Предвидит препятствия; систематически разбирает проблемы на составные части; делает логические выводы; видит последствия, скрытый смысл
Инициатива	Настаивает на решении проблем; обращается к проблемам до того, как его попросят об этом
Уверенность в себе	Выражает уверенность в собственных профессиональных суждениях; ищет трудностей и независимости
Межличностное понимание	Понимает отношения, интересы, потребности других
Забота о порядке, аккуратность	Стремится к ясности ролей и информации; проверяет качество работы и информации; ведет записи
Поиск информации	Контактирует со многими различными источниками; читает журналы
Командная работа и сотрудничество	Коллективное обсуждение; добивается вклада каждого
Экспертиза	Расширяет и пользуется техническими знаниями; наслаждается технической работой; делится профессиональными знаниями
Ориентация на обслуживание клиента	Находит и удовлетворяет скрытые потребности

Продавец — ключевая фигура в рыночной экономике. Хотя компетенции лучших продавцов различаются в зависимости от продолжительности и сложности цикла продаж³, характеристик компании и региона, продукта и типа покупателя, в табл. 2 представлены ключевые компетенции в порядке убывания частоты. Наиболее важные кластеры компетенций для продавца — кластеры воздействия и достижения.

Модель менеджера по продажам предполагает дополнительные компетенции. В частности, чтобы перейти с позиции продавца на позицию менеджера по продажам, требуются несколько большие и высокие уровни ориентации на достижения и межличностного понимания. Ориентация на достижение должна быть смещена с личного исполнения на групповое, с большим упором на практический результат. Межличностное понимание применяется в основном к отношениям менеджера с его продавцами, и оно должно быть в каком-то смысле глубже, чем с клиентами. Для менеджера по продажам основной вес приходится на такие компетенции, как развитие других, командная работа и сотрудничество, с небольшой долей лидерства.

Крупнейшая группа работ в современной экономике — менеджерские позиции. Важностью менеджерских работ объясняется тот факт, что именно им уделяется относительно больше внимания в работе с компетенциями, нежели другим типам работ. Например, еще в 1980-е гг. Р. Бояцис составил модель компетенций, которые последовательно отличали лучших менеджеров в разных компаниях и в разных функциях [13].

Для конкретных целей анализа исследователи группируют менеджерские работы по нескольким критериям: 1) уровень (от линейного супервайзера до директора); 2) функции (производство, продажи, маркетинг, финансы, человеческие ресурсы); 3) от-

³ На практике различают продажи с коротким циклом (розничные продажи); продажи с циклом средней длины (нетехнические повторные продажи для бизнеса); технические продажи с длинным циклом (продажа компьютерных систем, сложных механизмов для бизнеса); финансовые продажи и т. д.

расль (производство, образование, финансы, вооруженные силы). Вместе с тем, по оценкам западных исследователей, «лучшие менеджеры всех типов и уровней обладают общим профилем компетенций. Также менеджеры всех типов больше похожи друг на друга, чем на исполнителей, которыми они управляют» [10].

Выводы российских ученых подтверждают данное замечание. В частности исследования А. Реброва, посвященные выявлению факторов, формирующих структуру мотивов российских работников, выявили заметную разницу между различными группами персонала (рабочими, специалистами и служащими, линейными менеджерами и коммерческим персоналом, топ-менеджерами) по структуре их трудовой мотивации. Было выделено четыре достигательных (инструментальный, профессиональный, патриотический и хозяйственный) типа мотивации и один избегательный (люмпенизированный) тип. В основе каждого выделенного типа лежит смыслообразующий мотив и комплекс возможных средств его удовлетворения. Исследователь приходит к выводу, что анализ мотивации российских работников вообще, без учета их должностной позиции в организации, является бессмысленным. Также было отмечено, что «мотивация ответственности и деятельная ориентация на результаты труда (а не только на его процесс), столь дефицитные среди российских работников», не формируются ближним социальным окружением, а являются скорее личностным фактором, закладывающимся еще в процессе воспитания [9].

Проведенный автором анализ моделей компетенций менеджеров разных типов и уровней (всего 36 различных менеджерских моделей) позволил предложить обобщенную модель компетенций менеджера (см. табл. 3). На первый план в данной обобщенной модели выдвигаются сходства между всеми управленческими работами.

Важно обратить внимание на последнюю строчку в табл. 3. Хотя все модели менеджеров и кажутся схо-

Обобщенная модель компетенций для продавцов

Компетенции	Типичные примеры поведения
Воздействие и оказание влияния	Устанавливает доверие; обращается к проблемам клиента, его заботам, непрямым влиянием; прогнозирует влияние своих слов и действий
Ориентация на достижение	Ставит трудные, но достижимые цели; эффективно использует время; фокусируется на возможностях потенциальной прибыли*
Инициатива	Настаивает, не сдается легко; ловит момент; реагирует на угрозы конкурентов*
Межличностное понимание	Понимает невербальное поведение; понимает позицию других, их намерения; прогнозирует реакцию других
Ориентация на обслуживание клиента	Предпринимает дополнительные усилия, чтобы удовлетворить потребности клиента; улучшает операционную деятельность клиента*; узнает и удовлетворяет скрытые потребности клиента; сопровождает контакты с покупателями и жалобы; становится доверенным советчиком для клиента*
Уверенность в себе	Уверен в собственных способностях; берется за трудные дела; оптимистичный стиль
Построение отношений	Поддерживает связанные с работой дружеские отношения; имеет и пользуется сетями контактов
Аналитическое мышление	Предвидит и готовится к препятствиям; думает о различных объяснениях и планах
Концептуальное мышление	Пользуется практическими правилами; замечает схожесть между настоящим и прошлым
Поиск информации	Получает информацию о продуктах, покупателях, потенциальных покупателях, о конкурентах из многих источников
Понимание компании*	Понимает функционирование компании клиента
Порог: техническая экспертиза	Обладает соответствующими техническими знаниями и знаниями о продукте

Примечание. Пункты, помеченные «*», применимы только к некоторым из позиций продавцов.

жими, тем не менее, было бы ошибкой представлять менеджера, как «человека-оркестра», который может играть на всех инструментах, в смысле руководить чем угодно. Необходимое пороговое требование для разумного исполнения менеджерских функций — технические и контекстуальные знания своих функций и бизнеса, которым менеджер руководит [16].

Многочисленные исследования, предпринятые за последние 25–30 лет, выявили взаимосвязь между

мотивацией достижения, предпринимательскими типами поведения и успехом в новом и растущем бизнесе. Модель компетенций для предпринимателей (персональных предпринимательских характеристик) представлена в табл. 4.

В исследованиях моделей максимальной эффективности работы подчеркивается, что личные предпринимательские компетенции отличают успешных предпринимателей от менее успешных [10]. В большей

Таблица 3

Обобщенная модель компетенций менеджера

Компетенции	Типичные примеры проявления
Воздействие и оказание влияния	Взывают к разуму или логике; используют уникальные технологии убеждения; рассказывают другим о выгодах; применяют конкретные примеры, презентации; использование экспертов или другой третьей стороны
Ориентация на достижения	Измерение исполнения; повышение эффективности; установка целей; анализ затрат и выгод
Командная работа и сотрудничество	Добиваются вклада со стороны других сотрудников; работа на повышение духа и морального состояния группы
Аналитическое мышление	Видит предпосылки или последствия ситуации или информации; систематически анализирует ситуации, чтобы определить причины или последствия; предвидит реальные препятствия и планирует варианты их преодоления
Инициатива	Превышение требований работы, чтобы не упустить возможности; не упускает возможности, когда они появляются; быстро и эффективно разрешает критические ситуации; расширяет границы своего формального авторитета
Развитие других	Обеспечение конструктивной обратной связи; одобрение или поощрение после трудностей; коучинг
Уверенность в себе	Ощущение уверенности в собственных способностях и суждениях; удовольствие от трудных заданий; напрямую ставит под сомнение или провоцирует действия высшего по должности; принятие личной ответственности за неудачи или проблемы
Межличностное понимание	Понимание установок, интересов, потребностей и перспектив других; понимание невербального поведения, настроения и чувств других; знание о мотивации других людей; понимание сильных сторон и ограничений других людей; понимание причин поведения других
Директивность/настойчивость	Настойчивость при определении границ, отказ в случае необходимости; определение стандартов, уровней исполнения; способность увольнять плохих исполнителей
Поиск информации	Систематический сбор информации по многим источникам; физическое перемещение, чтобы увидеть или соприкоснуться с ситуацией
Командное лидерство	Постановка и передача высоких стандартов группового исполнения; борьба за интересы группы в рамках большой компании
Концептуальное мышление	Видение связей или паттернов, которые неочевидны для других; видение несовместимости или несоответствия, неочевидных для других; быстрое определение ключевых вопросов или действий в сложных ситуациях; использование оригинальных аналогий или метафор
Порог: экспертиза/специализированные знания	Обладает опытом в соответствующей области бизнеса; обладает сильной технической экспертизой в данной сфере бизнеса

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

Таблица 4

Общая модель компетенций предпринимателей

Компетенции	Типичные примеры проявления
Кластер 1. Достижение	
1. Инициатива	Делает прежде, чем его попросят или вынудят обстоятельства; действует, чтобы расширить бизнес в новых областях, продуктах
2. Видит и использует возможности	Не упускает необычные возможности получения финансирования, ресурсов, рабочего пространства, помощи
3. Упорство	Предпринимает повторные или другие действия, чтобы преодолеть препятствие; предпринимает действия наперекор серьезным препятствиям
4. Поиск информации	Проводит собственные исследования, как обеспечить продукт; консультируется с экспертами по бизнесу или техническим вопросам; лично проводит исследование рынка; пользуется сетью контактов или информационной сетью для получения информации
5. Забота о высоком качестве работы	Высказывает желание производить или продавать высококачественные продукты; оценивает свою работу или работу своей компании положительно по сравнению с другой компанией
6. Обязательства в рамках контрактов	Лично идет на жертвы и предпринимает невероятные, чтобы выполнить работу; берет полную ответственность за проблемы с выполнением работы для клиентов; энергично берется за дело вместе с рабочими или работает на их месте, чтобы выполнить работу
7. Ориентация на эффективность	Ищет и находит способы делать быстрее или с меньшими затратами; пользуется информацией или бизнес-инструментами для повышения эффективности
Кластер 2. Мышление и решение проблем	
8. Систематическое планирование	Планирует, разбивает большое задание на части; разрабатывает планы, в которых предвидит препятствия; оценивает альтернативы
9. Решение проблем	Переключается на альтернативную стратегию, для достижения цели; генерирует новые идеи и инновационные решения
Кластер 3. Личная зрелость	
10. Уверенность в себе	Выражает уверенность в своих способностях выполнить задание или преодолеть возникшие трудности; придерживается своего мнения, столкнувшись с противоположной точкой зрения или неудачей на начальном этапе; делает что-то, хотя и считает это рискованным
11. Экспертиза	Обладает опытом в соответствующей области бизнеса; обладает сильной технической экспертизой в данной сфере бизнеса
12. Признание пределов своих возможностей	Точно определяет свои личные ограничения; формулирует то, чему научился на прошлых ошибках; предпринимает разные действия, чтобы улучшить свои способности
Кластер 4. Влияние	
13. Убеждение	убеждает кого-либо купить продукт, предоставить финансирование, сделать что-то еще, что ему (предпринимателю) хотелось бы, чтобы тот сделал; доказывает свою компетентность, надежность или какие-то другие личные качества или качества своей компании
14. Оказания влияния	Предпринимает действия с целью развить деловые контакты; использует влиятельных людей в качестве агентов по выполнению своих задач; выборочно ограничивает информацию, предоставляемую другим людям
Кластер 5. Директивность и контроль	
15. Настойчивость	Напрямую сталкивается с другими людьми, при наличии проблем; говорит другим, что им делать; объявляет выговор или устанавливает строгую дисциплину для тех, кто не сумел добиться ожидаемого исполнения
16. Контроль	Разрабатывает и использует процедуры, гарантирующие, что работа выполнена или что она удовлетворяет стандартам качества; лично контролирует все аспекты проекта
Кластер 6. Ориентация на других	
17. Надежность, честность, искренность	Подчеркивает свое честное слово в отношении других; действует так, чтобы гарантировать честности и справедливости в работе с другими; доводит до конца вознаграждения и наказания; честен с покупателем, даже если это означает потерю для бизнеса
18. Забота о благосостоянии сотрудников	Выражает беспокойство и предпринимает действия для повышения благосостояния сотрудников; предпринимает положительные действия в ответ на личные просьбы сотрудников
19. Признание важности деловых взаимоотношений	Считает межличностные отношения основным деловым ресурсом; ставит долгосрочное благорасположение выше краткосрочной прибыли в деловых отношениях; предпринимает действия для построения доверия или дружеских отношений с клиентами
20. Обеспечение обучения сотрудников	
Кластер 7. Дополнительные компетенции	
21. Построение капитала	Экономит деньги, чтобы вложить их в бизнес; реинвестирует прибыль
22. Забота об имидже продукта	Выражает заботу о том, как другие воспринимают его продукт, компанию в целом

части статистических исследований оказались важными семь компетенций в четырех кластерах общей модели компетенций для предпринимателей: достижение (инициатива; видит и использует возможности; упорство; забота о высоком качестве работы); личная

зрелость (уверенность в себе); контроль и указание (контроль); ориентация на других (признание важности деловых взаимоотношений).

Сегодня в экономических исследованиях широко используются такие термины, как «информационное

общество», «постиндустриальное общество» «экономика знаний», «креативная экономика», «постмодернизм», в общем — «новая экономика». В этой связи важно отметить компетенции, которые, по мнению исследователей, становятся все более важными для топ-менеджеров, менеджеров и работников «компаний будущего» [15].

Для топ-менеджеров актуальными представляются следующие компетенции.

1. Стратегическое мышление, т. е. способность понимать быстро меняющуюся обстановку, возможности рынка, угрозы со стороны конкурентов, а также сильные и слабые стороны своей компании — чтобы определить оптимальную стратегию.
2. Изменяющее лидерство: способность передавать видение стратегии компании, которая делает адаптивные реакции и выполнимыми, и желанными для сотрудников, побуждая в них истинную мотивацию и преданность; способность действовать в качестве движущей силы инноваций и предприимчивости.
3. Управление взаимоотношениями предполагает способность устанавливать взаимоотношения и воздействовать на сложные сети контактов других людей, чье сотрудничество необходимо для успешного функционирования компании: лучшие производители, клиенты, акционеры, профсоюзы, государственные чиновники, законодательные власти.

Для менеджеров исследователи выделяют целый ряд компетенций.

1. Гибкость: готовность и способность изменять управленческие структуры и процессы, если появляется необходимость в стратегических изменениях компании.
2. Внедрение изменений: способность к изменяющему лидерству, чтобы передать коллегам потребность в изменении; навыки «управления изменениями», то есть коммуникации, тренинг, фасилитация группового процесса.
3. Предпринимательская инициатива: мотивация борьбы за победу новых продуктов, услуг и производственных процессов.
4. Межличностное понимание, т. е. способность понимать и оценивать действия других людей.
5. Наделение полномочиями, предполагает менеджерские типы поведения — обмен информацией, поощрение развития сотрудников, делегирование разумной ответственности, выражение положительных ожиданий в отношении подчиненных.
6. Фасилитация командной работы: развитие у сотрудников навыка групповых процессов, позволяющего различным группам людей работать вместе во имя достижения общей цели.
7. Портативность, то есть способность быстро адаптироваться и эффективно функционировать в любой иностранной среде. Данная компетенция связана с такими компетенциями, как сопротивляемость стрессам, межкультурное межличностное понимание.

Для сотрудников важными называются следующие компетенции.

1. Гибкость, то есть способность видеть изменения как существующую возможность, а не угрозу. Например, принятие новой технологии как «возможность поиграть с техническими новинками, последними и лучшими».
2. Мотивация достижения. Стимул к инновациям, постоянное повышение качества и продуктивности, необходимые для того, чтобы удержаться (если уж не лидировать) в условиях постоянно усиливающейся конкуренции.
3. Рабочая мотивация в условиях недостатка времени. Дух данной компетенции отражает следующее утверждение: «Лучше всего мне работается под давлением — трудности действительно заставляют мою кровь быстрее течь по жилам!».
4. Сотрудничество, то есть способность работать совместно в многофункциональных группах с различными коллегами; положительные ожидания от других, межличностное понимание, преданность компании.
5. Ориентация на обслуживание клиента, предполагает истинное желание помогать другим; межличностное понимание, достаточное, чтобы «услышать» потребности клиентов и почувствовать их эмоциональное состояние.
6. Мотивация к поиску информации и способность учиться. Эта компетенция выходит за пределы компьютерной грамотности и прочих конкретных технических навыков; это стимул к постоянному обучению любому знанию, новым техническим и межличностным навыкам, которые нужны в связи с меняющимися требованиями работ в будущем.

Современная экономика применяет знания, информацию как факторы производства, трансформируя их в полезные продукты. Важным, однако, является вопрос об источниках новых знаний, идей и информации. И тут главную роль играет не экономика как таковая, а приверженность общества принципам экономического развития, которая предполагает фактор, ранее недостаточно принимавшийся в расчет — образование. Именно уровень образования является ключевой характеристикой накопленного человеческого капитала и индивида, и страны в мире, где институт образования выходит за рамки традиционной образовательной системы, превращаясь в «обучение в течение всей жизни» (life long learning).

«Можно вытеснить низкоквалифицированный труд в периферийные государства, но нельзя не поддерживать высокий уровень квалификации работников в собственной стране — и с этой целью следует постоянно совершенствовать сферу образования», — замечает Д. Белл [2]. Ведь «все потенции инновационного развития связаны с проблемами образования: его масштабов, форм, механизмов функционирования», — подчеркивают отечественные авторы [6]. Реализовать идеи инновационного развития в современной мировой системе координат под силу только обществу, в котором изначально культивируются идеи приоритета инновационности и креативности. Созданию такого общества должна способствовать система образования, ориентированная на воспитание человека инноваци-

онного склада (*homo innovaticus*) – главного ресурса и главной движущей силы развития [3].

Насколько российская система образования в ее нынешнем виде соответствует этой посылке? К сожалению, в стране снижается качество образования и школьного, и вузовского, и профессиональной подготовки рабочей силы. Реформирование системы образования в России носит характер механического копирования, подгоняется под «западные лекала» (Болонский процесс), идет ли речь о внедрении компетентностного подхода к подготовке специалистов, или о переходе на двухуровневую систему высшего образования, или об опоре на кредитно-модульную систему обучения. Но формальные заимствования ничего, кроме вреда, не приносят. Более того, в европейской интеллектуально-академической среде у Болонской декларации противников ничуть не меньше, чем сторонников. Примечательно, что элитарные европейские вузы (Кембридж, Парижский институт политических наук) не принимают участия в Болонском процессе [11].

В результате реформирования российской образовательной системы интересы рынка «образовательных услуг» и рынка труда не только не стали ближе, но разошлись драматично. В России сегодня «во всех видах деятельности правят бал «топ-менеджеры», не интересующиеся производством, и испытывается большой дефицит способных и самостоятельно мыслящих профессионалов», — пишет А. Амосов [1].

Действительно, ни в чем так наглядно не проявились провалы российской образовательной политики за последнюю четверть века, как в кадровой проблеме: ведь какое качество образования, такой и уровень подготовки профессионалов. Косвенно такой вывод подтверждается стремительным распространением на рынке труда явления, известного под названием «работа не по специальности» (характерного, заметим, и для развитых стран). Во второй половине 2000-х гг. доля занятых, работавших не по специальности, варьировалась в пределах 60%, с выраженной тенденцией к дальнейшему росту [5]. За этим феноменом стоит не только депрофессионализация — утрата специалистом полученной в вузе профессиональной квалификации — но и тот факт, что де-факто выполнение этой самой работы не по специальности вовсе не требует от исполнителя глубокой профессиональной подготовки. Судя по содержанию многочисленных объявлений о вакансиях («для работы в офисе требуется...»), у работодателей востребованы такие компетенции потенциального работника, как владение навыками работы на компьютере, дисциплинированность, коммуникабельность, наличие высшего образования (причем, неважно в какой области). В объявлениях обычно ничего не говорится о характере, содержании труда, профессиональной квалификации и т. п., т. е. полученная в вузе специальность не имеет для работодателей принципиального значения, важен лишь факт наличия диплома.

Истоки такого положения дел, то есть фактический регресс профессионально-квалификационной структуры рабочих мест и депрофессионализация (во всяком случае, в России), нами связываются с разрушением в стране действительно наукоемких и высокотехнологич-

ных отраслей экономики, с превращением российской экономики в сырьевую и торгово-посредническую. «Экономика, присосавшись к традиционным сферам производства, слабо диверсифицируется, она ограничена в возможности предоставления новых трудовых ниш, соответствующих растущим запросам» [8]. Тем не менее, работодатели предъявляют высокие (нередко явно завышенные) требования к претендентам по части формального обладания образованием, хотя рабочих мест с действительно высокой степенью сложности труда, реально требующих высшего образования (т. е. рабочих мест не для «офисного планктона») предложить не могут.

Совершенно очевидно, что даже самые радикальные меры в системе отечественного профессионального образования не остановят регресс квалификационной структуры рабочих мест в национальной экономике, а значит и фактическую депрофессионализацию рабочей силы, если не удастся переломить сырьевой характер российской экономики, если не произойдет ее реиндустриализация.

Список использованных источников

1. А. Амосов. Размышления об идеологии развития//Экономист, № 7, 2010.
2. Д. Белл, В. Инноземцев. Эпоха разобщенности: Размышления о мире XXI века. М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2007.
3. В. Иванов. Методологические проблемы модернизации образования//Инновации, № 10, 2012.
4. Р. Инглхарт. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющееся общество//Политические исследования, № 4, 1997.
5. А. Кочетов. Профессиональное образование и рынок труда: проблемы взаимодействия//Социологические исследования, № 5, 2011.
6. Е. Лебедева. Инновационное развитие и образование//Мировая экономика и международные отношения, № 12, 2007.
7. Д. Макклелланд. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007.
8. Э. Паин. Исторический «бег по кругу» (Попытка объяснения причин циклических срывов модернизационных процессов в России)//Общественные науки и современность, № 4, 2008.
9. А. Ребров. Факторы формирования мотивации работников//Социологические исследования, № 3, 2011.
10. Л. М. Спенсер-мл., С. М. Спенсер. Компетенции на работе. М.: НИРРО, 2005.
11. Е. Тавокин. Российское образование под прицелом «реформ»//Социологические исследования, № 8, 2012.
12. А. Хуторской. Ключевые компетенции. Технология конструирования//Народное образование, № 5, 2003.
13. R. Boyatzis. The Competent Manager. A Model for Effective Performance. NY.: Wiley-Interscience, 1982.
14. R. M. Guion. Personnel Assessment, Selection and Placement//Handbook of Industrial and Organization Psychology. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991.
15. W. B. Johnson, A. E. Packer. Workforce 2000: Work and Workers for the 21st Century. Indianapolis: Hudson Institute, 1987.
16. J. Kotter. The General Managers. NY.: Free press, 1982.
17. L. Spencer. Job Competency Assessment/H. Glass (Ed.)/Hand Book of Business Strategy. Boston: Warren, Gorham & Lambert, 1991.

Concept of competences and competence-performance models in the context of innovation development

L. N. Danilenko, Candidate of Economics Science, Associate Professor of the Chair «The Economy and the Finance», Pskov State University.

In the innovation economy a key factor for the success of a company in the market is competences of its employees. The paper clarifies the concept of competences through their main characteristics. It is proved that for the strategy of innovation development the most significant competences are those based on an achievement motive. Proposed generalized models of workers' competencies required in modern economy. Regression of qualification structure of job positions in modern Russian economy is concluded

Keywords: innovative development, competence, competency model, motive, achievement motivation, education, self-concept.