

УДК 658.336:331.108.26

UDC 658.336:331.108.26

ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ МЕХАНИЗМ И ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СТЕЙКХОЛДЕРОВ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ. ЧАСТЬ 2

PROBLEM-ORIENTED MECHANISM AND TOOLS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF STAKEHOLDER'S COMPETENCE IN AN INNOVATIVE ECONOMY. PART 2

Гаврилюк Галина Викторовна

Gavriljuk Galina Viktorovna

*Южный федеральный университет,
Ростов-на-Дону, Россия*

Southern Federal University, Rostov-na-Donu, Russia

Приведены результаты разработки инструментов и механизма, дополняющего систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров предприятий и организаций, ориентированных на инновационную экономику. Статья может быть полезна для экономистов и других специалистов, интересующихся вопросами формирования и развития компетенций компаний и персонала

The results of development tools and mechanism of supplement training system, retraining and extension course for qualified personnel of enterprises and organizations focused on innovation- economy are shown. The article may be useful for economists and other professionals interested in the formation and development of company and staff competencies

Ключевые слова: ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, КОМПЕТЕНЦИИ, КОМПАНИЯ, ПЕРСОНАЛ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА, КОУЧИНГ, УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, МЕХАНИЗМ, ИНСТРУМЕНТАРИЙ, ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД

Keywords: TRAINING, RETRAINING, PROFESSIONAL IMPROVEMENT, COMPETENCY, COMPANY, STAFF, PERSONNEL, HUMAN CAPITAL, INNOVATION ECONOMY, COACHING, MANAGEMENT PERSONNEL, MECHANISM, TOOLING, PROBLEM-ORIENTED APPROACH

В первой части статьи [1] описаны результаты развития системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Данная система ориентирована на формирование компетенций человека для его успешной трудовой и общественной деятельности, а также компетенций предприятия-партнера или заказчика. Однако компетенции компании, как правило, «выпадают» из поля зрения вуза и не являются объектом и предметом его научно-образовательной деятельности. Технологии коучинга, формирующие корпоративные компетенции известны и могут быть достаточно эффективны.

В коучинге выделяются задачи и методики формирования корпоративных компетенций, но особые трудности возникают с четким определением

нием компетенций и способностей компании, что требует проведения специальных исследований компании, ее персонала и рынка, на котором реализуется продукция (работы, услуги). Именно поэтому решение этой задачи не может связываться только с образовательной или консалтинговой деятельностью, а предполагает научные и проектные услуги, которые выполняет научно-образовательная лаборатория (НОЛ) или научно-образовательный центр (НОЦ). Посредством активного использования этих новых структур вуз может создать условия для профессионального, творческого и предпринимательского развития обучающихся, реализовать функцию формирования личностно-ориентированной образовательной среды, которая необходима для развития когнитивной, креативной, инновационной, эмоциональной, информационно-коммуникативной, научно-методологической, инструментально-методической, а также специальных профессиональных компетенций. Таким образом, формирование компетенций компании гармонично сочетается с развитием компетенций руководителей и персонала. Как свидетельствует практика партнерских отношений с предприятиями, для заказчика параллельно оказываются научно-исследовательские, проектные и образовательные услуги, оценивается действенность стратегии, вносятся коррективы, подготавливаются предложения по развитию компетенций компании, руководителей и персонала, реализуется целевая программа подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров. Длительные и прочные связи по этому поводу могут приобрести форму научно-исследовательского, научно-образовательного и инновационно-образовательного аутсорсинга. Реализуется «образование, основанное на научных исследованиях» (research-based education) и достигается симбиоз образовательного, научно-исследовательского, инновационно-проектного и предпринимательского процессов, характеризующихся мультидисциплинарностью, практической и инновационной направленностью.

В связи с этим оказываются обязательными повышение квалификации руководителей, коррекция мышления и системы ценностей и другие изменения качественной и количественной сторон всего набора компетенций и способностей (личностных, социальных, профессиональных, в том числе творческих и предпринимательских). Особенно востребованы инструменты коучинга, в которых предусмотрено рациональное использование расширенной информационной базы о заказчике и потребителях услуг. Кроме этого технологии коучинга применимы при формировании инновационной культуры компании и культуры развития компетенций и способностей человека, методологическая и инструментальная база которой строится с использованием акмеологического и когнитивного подходов, методов и принципов. Фактически решается задача создания инновационной обучаемой организации и ее новой культуры, а совместное решение инновационных проблем, интеграция науки, образования и производства позволяют точно устанавливать состав компетенций, необходимых работникам компании-партнера, вовлекая обучаемых в исследования и трансфер инновационных технологий, создание инновационных площадок.

На базе НОЛ и НОЦ могут быть выстроены маркетинговые исследовательские сети, созданы виртуальные центры формирования стратегических компетенций, развития кадров и интеллектуального потенциала компаний-партнеров, трансфера технологий, реинжиниринга.

Сетевая технология и самоорганизация проектных команд может существенно упростить организационно-экономический механизм повышения квалификации и переподготовки кадров, но требует от членов команды дополнительных компетенций, определяемых целью, содержанием и уровнем сложности решаемых задач. Однако, как показали результаты апробации новых структур и инструментов, у персонала крупных университетов и проектных команд уровень компетенций достаточен, чтобы реализовать синергетическое управление, избегая лишней бюрократизации,

но добиваясь оптимизации структуры процесса образования и используя проблемно-ориентированные гибкие индивидуальные образовательные программы и траектории обучения для всех форм повышения квалификации и переподготовки всех категорий персонала компании.

Создавая новые структуры, механизмы и инструменты формирования и развития компетенций, важно учитывать то, что необходимость построения экономики знаний, которая опирается на творчество и интеллект значительного числа работников предприятий и организаций, актуализирует задачу возвращения талантов и накопления интеллектуального и творческого потенциала, начиная с ранних этапов обучения и развития способностей человека – с раннего детского возраста. Следовательно, диверсифицируя деятельность и дифференцируя услуги в этом направлении, целесообразно разрабатывать компоненты системы для каждого этапа непрерывного процесса обучения с раннего возраста и далее – на протяжении всей жизни человека, во-первых, для детей дошкольного и школьного возраста, во-вторых для студентов вузов и сузов, в-третьих для работающих или временно безработных.

Исходя из задач и потребностей экономики знаний, у детей необходимо формировать инновационную культуру, культуру знаний и уделять особое внимание развитию творческих способностей, талантов детей. Такие исследования проводятся, методические инструменты разрабатываются [2 – 5], но применяются они еще крайне редко, хотя, задача развития интеллекта будущего строителя экономики знаний не утратила своей актуальности.

На этапе школьного обучения необходимость в новых методических инструментах развития компетенций была обоснована выше. В этой связи предлагаются основные направления их разработки:

- инструменты коучинга, формирующие, личностные и социальные компетенции, обеспечивающие социализацию школьника и подготавли-

вающего его к последующему обучению и трудовой деятельности. Рекомендуемая структура таких инструментов представлена на рисунке 1. Как показали результаты исследования, целесообразно выполнять три цикла занятий, распределенных между начальным, неполным средним и полным средним образованием;

- междисциплинарные инструменты, совмещающие экономическое образование и инструменты коучинга для формирования экономического инновационно-предпринимательского мышления, первичного уровня компетенций и культуры, адекватной потребностям инновационной экономики. Рекомендуемая структура таких инструментов представлена на рисунке 2. Эти инструменты предназначены для школьников старших классов;

- специальные обучающие программы по направлениям специализации (профориентации) и для приобретения первичного или более высокого уровня коммуникативных компетенций и компетенций в сфере информационных технологий, средств связи и вычислительной техники, а также теории и методам изобретательства и рационализации (ТРИЗ).

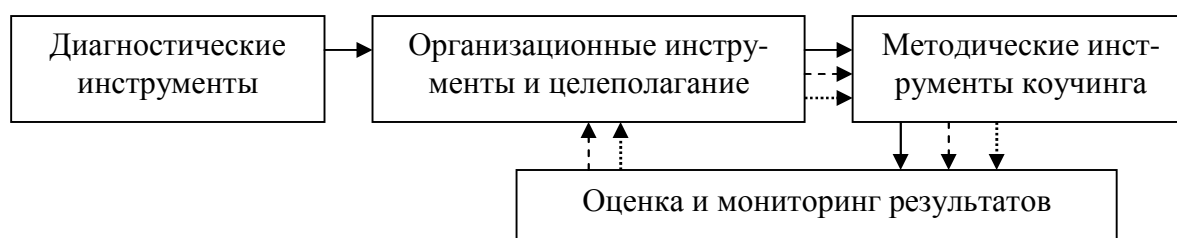


Рисунок 1 – Схема комплексного инструментария формирования личностных и социальных компетенций на этапе довузовской подготовки



Рисунок 2 – Схема комплексного инструментария формирования культуры и компетенций, необходимых выпускнику школы в инновационной экономике

На этапе обучения в вузе будущий специалист заинтересован в приобретении дополнительных компетенций, которые необходимы для успешной деятельности в предполагаемой профессиональной или общественной сфере. Однако, как свидетельствуют результаты исследования, будущий специалист имеет смутные, поверхностные представления о предстоящей профессиональной деятельности. В связи с этим должны разрабатываться следующие дополнительные инструменты:

- маркетинга, рекламы и продвижения услуг, позволяющие уточнить набор необходимых компетенций и уровень квалификации, создать предложение образовательных, консалтинговых, научных, проектных, экспертных и коучинговых услуг, рекламировать и продвигать дополнительные услуги;

- расширения ассортимента и дифференциации услуг, необходимые для внедрения кастомизации и проблемно-ориентированных инструментов;

- диверсификации деятельности и развития инновационной, научной, консалтинговой и предпринимательской деятельности, в том числе завер-

шающейся созданием стартапов при использовании разнообразных форм интеграции образования, науки и производства;

- контроля и самоконтроля, оценки и самооценки, мониторинга и самомониторинга, включая диагностику, аттестацию, собеседование, тестирование на входе и выходе процесса, что позволяет выполнять целеполагание, прогнозирование и планирование процессов и научно обосновать выбор типологии, топологии и инструментов научно-образовательных и инновационно-образовательных;

- интеграции образования, науки и производства (научно-образовательные и инновационно-образовательные);

- коучинга, в том числе новых технологий коучинга, включающих когнитивные инструменты и формирующих акмеологическую позицию руководителя и работника, формирующих инновационное мышление, вносящих необходимую коррекцию в ценности, мотивы и поведение работников и команд;

- формирования ключевых компетенций и динамических способностей компании, построенных на междисциплинарной основе и комплексных по своему содержанию, методам и средствам достижения поставленной цели;

- развития возможностей и компетенций вуза для усиления его конкурентных позиций на рынке услуг;

- профессиональной и социальной самореализации выпускников на основе эффективного применения и развития компетенций и способностей;

- повышения инновационно-предпринимательской активности и развития предпринимательских способностей работников образовательного учреждения и предприятия;

- партнерства с предприятиями, организациями и учреждениями, в том числе для широкого внедрения практико-ориентированных образова-

тельных технологий, создания совместных форм интеграции образования, науки и производства и их использования на всех стадиях процесса обучения (повышения квалификации и переподготовки персонала), например при создании новых организационных форм участия представителей предприятий в деятельности вуза, совместном уточнении индивидуального, командного и корпоративного набора компетенций, оценке и аудите качества образовательных услуг, построении системы трудоустройства и сопровождения карьеры выпускников, его профессионального роста;

- консолидации стекхолдеров в усилении интеграции образования, науки и производства, которая создает благоприятные условия для развития компетенций участников научно-образовательного процесса в течение жизни;

- выделения и устранения узких и широких мест процессов производства услуг.

Вместе с развитием конкурентных рыночных отношений в сфере образования и преобразованием вузов в автономные учреждения актуализируется задача выделения ключевых компетенций вуза, коррекции и развития компетенций сотрудников в соответствии со спросом, перспективами его изменения и тем положением, которое вуз стремится занять в отдельных сегментах рынка услуг, а также с изменяющимися запросам работодателей, заказчиков (потребителей) услуг и партнеров по интеграции.

Исследование показало, что для подбора состава проектной команды и организации процесса ее формирования целесообразно разработать иерархическую классификацию (рис. 3), которая необходимым образом позволяет увязать компетенции вуза и его сотрудников с формируемыми компетенциями компании и ее работников.

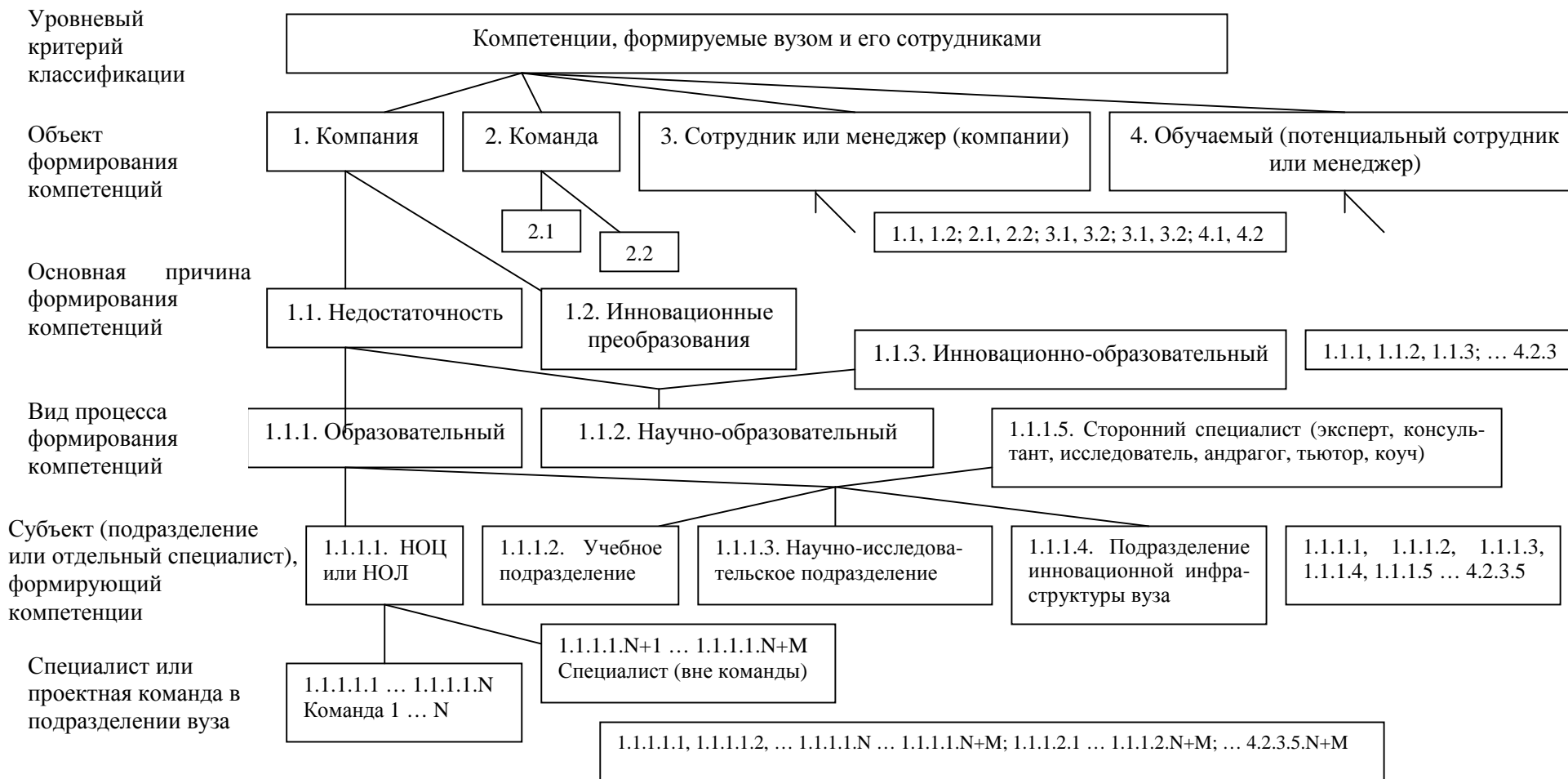


Рисунок 3 – Иерархическая классификация связи «формируемые компетенции – компетенции вуза и его сотрудников»

Выделение ключевых профессиональных компетенций обучаемых может выполняться с использованием инструментов маркетинга и по результатам мониторинга результатов процесса обучения и карьерного роста выпускников, исследования и прогнозирования рынка труда, товарных рынков и тенденций изменения качественных и количественных характеристик развивающейся инновационной экономики. Анализ этой информации позволяет своевременно уточнять и прогнозировать динамику спроса на услуги, их качественные и количественные показатели (в том числе выпускать специалистов, бакалавров, магистров соответствующей квалификации, направления и профиля подготовки), что служит основой для прогноза динамики компетенций вуза и сотрудников, от которых зависит способность вуза своевременно изменять предложение услуг, не отставая от меняющегося спроса.

Партнерские отношения с предприятиями в условиях кастомизации создают условия для уточнения требований к компетенциям, программ подготовки, повышения квалификации и переподготовки персонала, своевременно дифференцировать услуги для разных категорий персонала предприятий, организаций, учреждений (менеджеры, специалисты, исполнители). Партнерские отношения упрощают процедуры и весь процесс определения критериев и инструментов оценки компетенций выпускника вуза или работника, направленного на повышение квалификации или переподготовку, поскольку на основе таких отношений могут быть созданы новые институты оценки и экспертизы с участием представителей заказчика, других предприятий (организаций и учреждений), независимых общественных профессиональных организаций.

Новые институциональные и инструментальные формы, включающие правила, одобренные партнерами и закрепленные организационно-правовыми документами, дополненные механизмом и инструментами, обеспечивающими выполнение новых правил, могут быть конкретизиро-

ваны в формах, регламентах и методиках построения структур, процессов и инструментов:

- учебно-научно-образовательной интеграции;
- непрерывного профессионального образования;
- совместного прогнозирования, планирования и мониторинга процессов и результатов, маркетинговых исследований рынков;
- целеполагания, нормирования компетенций и стандартов профессиональной деятельности разных категорий персонала;
- создания, отбора и развития методических инструментов для разных этапов подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, включая повышение квалификации преподавателей на передовых предприятиях и в ведущих вузах страны и мира;
- привлечения ведущих специалистов-практиков, ученых и известных преподавателей к учебной, научной, методической и инновационной деятельности вуза;
- разработки новых форм и структур повышения квалификации сотрудников предприятий-партнеров, в том числе виртуальных корпоративных университетов, корпоративных образовательных порталов, системы электронного обучения (Electronic Learning), позволяющих сочетать традиционные формы, методы, технологии и методические инструменты обучения сотрудников с новыми, созданными с использованием современных образовательных Интернет-технологий (e-Learning), которые дают возможность повышать квалификацию персонала на рабочих местах в удобное для обучаемых время, широко применять индивидуальный и проблемно-ориентированный подходы в развитии компетенций, переходя от формирования компетенций работников и команд к совершенствованию компетенций и динамических способностей компании;
- развития дистанционного коучинга и обучения в сети в двух направлениях: для системы подготовки персонала предприятий и организа-

ций; для граждан, стремящихся к овладению новыми компетенциями, повышению своей конкурентоспособности на рынке труда, улучшению карьеры и укреплению позиций на предприятии [6, 7].

Новые возможности возникают при синергетическом управлении открытыми проектами, в которых предусмотрено исследование производственных, организационных и управленческих функций работника и команды, их ответственности за процессы и требований к качеству процессов, продукции, работам и услугам. Открытость проекта заключается в широких возможностях самоорганизации проектной команды, которая гибко и мобильно изменяет свои структуры, состав, набор собственных компетенций, топологию процессов, чтобы наилучшим образом удовлетворять потребности заказчика и обучаемого. Вместе с этим открытый проект предполагает активное участие обучаемого в поиске наилучших путей решения поставленных задач, следовательно, работник в той или иной мере должен приобрести акмеологические, когнитивные, рефлексивные, исследовательские и креативные компетенции, необходимые для самообразования, самосовершенствования и активного применения творческих и предпринимательских способностей в профессиональной деятельности. Описанные меры становится возможным реализовать при изменении стратегией развития, корпоративных стандартов и регламентов, касающихся компетенций персонала, и кадровой политики предприятия (организации, учреждения) в ее основных аспектах (набор, отбор, обучение, адаптация, оценка и аттестация персонала, резерв на выдвижение и др.) и влияния на них обучения (развития компетенций и способностей). Поэтому партнерство и длительные связи с предприятием по поводу изменения его компетенций и компетенций персонала всегда выходят за рамки этих отношений и предполагают исследование, анализ и изменение стратегии и политик предприятия.

В ходе создания новых и преимущественно виртуальных структур повышения квалификации и переподготовки персонала предприятий-

партнеров, дополняющих уже существующие в вузе (например структуру виртуального корпоративного университета), крупный университет может открыть для себя новый сегмент рынка образовательных, научно-образовательных и инновационно-образовательных услуг для предприятий разных отраслей и сфер хозяйствования. Исследования показывают, что достаточно хорошо или удовлетворительно налажены процессы повышения квалификации и переподготовки в крупных городах России, а предприятия, организации и учреждения на других территориях практически лишены возможности сравнительно дешево и мобильно решать вопросы, связанные с развитием компетенций компании и персонала. Более того, именно через виртуальные структуры можно развивать все формы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров для зарубежных партнеров и иностранных граждан.

Именно виртуальные структуры, проектная организация и проектное управление повышением квалификации персонала, который практически всегда ограничен в своих перемещениях и затратах времени на обучение («с отрывом от производства»), организация процессов повышения квалификации в форме открытых проектов, интеграция образовательных, научных и инновационных проектов, совмещение проблемных исследований с инновационным проектированием и обучением персонала дают наилучший результат в развитии компетенций компании, работников и команд, одновременно реструктурируя и обогащая компетенции вуза и его сотрудников. Такое сложное сочетание организационных форм становится возможным при синергетическом управлении, ориентированном на НОЛ и НОЦ, которым дается право самостоятельно, гибко и мобильно управлять человеческим капиталом, выстраивать гибкие индивидуальные образовательные траектории обучения (для формирования необходимых компетенций с учетом категорий и функций персонала предприятия), объединяя ресурсы в сетевых структурах, используя интегрированные информационные

среды. Однако результатом столь сложных схем и форм самоорганизации, адекватно отражающих сложность социально-экономической системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров, является сокращение временных и транзакционных издержек на формирование комплекса компетенций, а в итоге – снижение расхода финансовых средств, затрачиваемых на достижение целей и функционирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала предприятия, организаций и учреждений.

Партнерство предприятия и вуза в создании структур и процессов образования способствует повышению эффективности системы непрерывного образования и достижению гармонии интересов бизнеса и образования и может быть закреплено новыми организационными формами:

- корпоративный университет, обеспечивающий разные формы образовательной и научно-образовательной деятельности, в том числе осуществляющий подготовку, повышение квалификации и переподготовку специалистов с использованием информационных образовательных технологий (E-Learning), имеющий в своей структуре Центр интерактивных обучающих программ и НОЛ, развивающую дистанционное обучение инновационному бизнесу в сети и дистанционный коучинг;

- производственно-образовательная ассоциация, связывающая бизнес и образовательные учреждения интересами по поводу подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- общественно-профессиональная организация, выполняющая аудит качества образования, добровольную общественную аттестацию и аккредитацию образовательных учреждений, разрабатывающая профессиональные образовательные требования и стандарты, включая нормы и стандарты профессионального поведения;

- кредитные организации, кредитующие обучающихся, выделяющие именные стипендии одаренным, перспективным, хорошо учащимся сту-

дентам, финансирующие программы подготовки и переподготовки кадров и гранты на проведение научно-исследовательских работ и инновационные разработки по ключевым проблемам развития предприятий, их компетенций и человеческого капитала (как важнейшего фактора инновационной модернизации экономики);

- интегрированные структуры, позволяющие привлекать высококвалифицированных специалистов-практиков предприятий к образовательной и научно-образовательной деятельности в вузе и его инновационной инфраструктуре;

- международные производственно-образовательные ассоциации, обеспечивающие интеграцию российского образования в мировое образовательное пространство, обмен студентами, взаимный обмен опытом, трансфер новых форм и технологий образования, расширение сетевых структур образования и инновационной деятельности в экономике знаний, трансформирующих состояние неприятия и конкуренции во взаимовыгодное сотрудничество;

- структуры, через которые реализуется стратегическое партнерство между органами государственной власти, бизнесом, общественными организациями и вузами, например центры развития персонала, непрерывного образования, креативные и инновационно-образовательные центры и др.

Литература

1. Гаврилюк Г. В. Проблемно-ориентированный механизм и инструменты формирования и развития компетенций стейкхолдеров инновационной экономики. Часть 1 // Научный журнал КубГАУ [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2011. № 67 (03).

2. Галигузова Л. Н. Актуальные проблемы в сфере образования детей раннего возраста / Л. Н. Галигузова, С. Ю. Мещерякова // Психологическая наука и образование. 2010, № 3. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://psyjournals.ru/psyedu/2010/n3/31170.shtml>. Свободный загл. с экрана.

3. Лившиц В. Интеллектуальное топливо - Fuel for intelligence // Проза.ру. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.proza.ru/2008/10/11/233>. Свободный загл. с экрана.

4. Лившиц В. Интеллектуальный университет – инкубатор талантов // Проза.ру. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.proza.ru/2008/05/03/294>. Свободный загл. с экрана.

5. Parker-Pope T. The Talents of a Middle-Aged Brain / Tara Parker-Pope // Well. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://well.blogs.nytimes.com/2010/04/30/the-talents-of-a-middle-aged-brain/>. Свободный загл. с экрана.

6. Сербиновский Б. Ю. Центр коучинга в механизме управления самодостаточным развитием инновационного потенциала экономической системы / Б. Ю. Сербиновский, Г. В. Гаврилюк, С. В. Захаров // Стратегическое управление инновационным потенциалом организации / Под редакцией д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010. – с. 310 – 343.

7. Сербиновский Б. Ю. От аттестации к комплексной организационно-экономической диагностике работника, повышению квалификации и коучингу / Б. Ю. Сербиновский, Г. В. Гаврилюк // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2010. – №4. – с. 168 – 171.