

Инновационные компетенции персонала современных компаний

Научный руководитель – Panova Ekaterina

Wang Hanjing

Студент (бакалавр)

Университет МГУ-ППИ в Шэньчжэне, Шэньчжэнь, Китай

E-mail: 1811625629@qq.com

Линь Юйсянь

Студентка 1 курса бакалавриата МГУ-ППИ в Шэньчжэне

филологический факультет, Шэньчжэнь, КНР E-mail: 1281557860@qq.com

Ло Хунюй

Студент 1 курса бакалавриата МГУ-ППИ в Шэньчжэне

факультет управления, Шэньчжэнь, КНР

E-mail: 18870871009@163.com

Ван Ханьцзин

Студентка 1 курса бакалавриата МГУ-ППИ в Шэньчжэне

факультет управления, Шэньчжэнь, КНР E-mail: 1811625629@qq.com

Результаты деятельности многих современных коммерческих организаций определяются качеством компетенций работников. Инновационные компетенции сотрудников позволяют предприятиям улучшить качество производимых продуктов и оказываемых услуг, став более конкурентноспособными и эффективными. Развитие инновационных компетенций работников осуществляется с помощью внутрифирменных программ обучения и развития.

Студентами программы бакалавриата факультета управления МГУ-ППИ (г. Шэньчжэнь, КНР) в 2024-2025 гг. реализуется исследование, посвященное анализу методов развития инновационных компетенций работников, реализуемых в практике кадровой политике современными крупными российскими, китайскими, американскими и европейскими компаниями. На момент подготовки публикации исследовательской группой завершён этап исследования методов развития инновационных компетенций персонала ряда ведущих американских, европейских и китайских предприятий. В частности, проанализирован опыт таких организаций как Google, Apple Inc, Microsoft, Tesla, Siemens (блок «американские и европейские компании»), ByteDance, Xiaomi Group, Baidu, Huawei, BYD (блок «китайские компании»).

На первоначальной стадии проекта была реализована операционализация основных используемых понятий – таких как «инновация» и «компетенция».

Было установлено, что понятие «инновация» не имеет единого сложившегося определения. Его часто ассоциируют со словами «новые», «нестандартные», «передовые».

Кроме того, отмечается, что инновации должны соответствовать актуальным потребностям общества, экономики, отдельной организации, быть направленными на более эффективное достижение поставленных целей, совершенствование продукта или процесс с точки зрения ресурсов и результатов. Таким образом, можно сделать вывод, что инновации в широком смысле этого понятия представляют собой новые подходы, модели, способы, методы, продукты и т.п., позволяющие получить более высокий результат или более эффективное решение определенной проблемы. Реализация инноваций часто производится посредством современных технологических возможностей.

Применительно к понятию «компетенция» было установлено, что оно может рассматриваться в двух ракурсах — широком и узком. С широкой позиции компетенция включает в себя знания, умения, навыки, личностные характеристики и ценностные установки

индивида (работника). В рамках узкого подхода понятие «компетенция» ограничивается только знаниями, умениями и навыками персонала [2]. Более логичным и обоснованным использованием в теории и практике управления персоналом понятия «компетенция» в его широком значении .

В настоящее время в науке существуют различные классификации компетенций персонала. Например, выделяются пять кластеров компетенций: личностные, социальные, технические, организационные и административные [1]. Встречается деление компетенций работников на базовые и функциональные , в которой инновационные компетенции представлены как подвид функциональных [3].

В рамках заявленного исследовательского проекта за основу была взята модель, в которой выделено пять видов инновационных компетенций работников [3]:

- 1) креативность , понимаемая как способность предлагать различные подходы к решению проблем, способность найти новые решения, использование новых идей в работе),
- 2) непрерывное саморазвитие, постоянное самообучение и обучение других,
- 3) предприимчивость , интерпретируемая как ориентация на поиск путей постоянного улучшения, открытость новому и нацеленность на результат
- 4) сотрудничество - умение выстраивать эффективные коммуникации, желание и умение работать в команде,
- 5) положительное восприятие инноваций (гибкая перестройка своих навыков и умений, инициативность и готовность к переменам).

Проведенное исследование корпоративной практики указанных выше компаний в рамках применения различных методов развития инновационных компетенций персонала показало, что наиболее популярными из них выступают следующие:

[U+25CF] Лекции экспертов и семинары-обсуждения (семинары по отдельным техническим и иным узкопрофильным вопросам).

[U+25CF] Симпозиумы с экспертами . Отраслевые форумы .

[U+25CF] Разнообразные игры (деловые, моделирующие, имитационные, кейсовые и пр.).

[U+25CF] Внутренняя (онлайн/электронная) корпоративная обучающая платформа .

[U+25CF] Индивидуальные инновационные проекты , участие в междисциплинарных проектах .

[U+25CF] Групповые дискуссии с коллегами и руководителями (в том числе, в формате «обратной связи» и «мозгового штурма»).

Реже, скорее в виде отдельных практик, чем общераспространенных инструментов , современные организации также используют такие способы развития инновационных компетенций работников как:

[U+25CF] Иммерсивный тренинг (с элементами виртуальной и дополненной реальности).

[U+25CF] Конкурсы инноваций .

[U+25CF] Наставничество .

[U+25CF] Самообучение .

Из представленных выше данных видно, что интенсивность использования тренинга как инструмента обучения сотрудников отличается весьма лимитированным характером . Между тем, тренинговый формат обучения содержит в себе значительный потенциал эффективности в части развития инновационных компетенций работников . Целью исследовательского проекта является разработка программы тренинга как комплексного метода развития инновационных компетенций персонала .

Источники и литература

- 1) Литература: 1. Овчинников А.В . О классификации компетенций // Организационная психология . 2014, Т . 4, № 4, С . 145–153.
- 2) 2. Панова Е.А ., Баринов Д.А . Компетентностный подход в системе управления кадрами государственной службы // Государственное управление . Электронный вестник . 2014. № 45. С . 36-57.
- 3) 3. Эсаулова И.А ., Линькова Н.В ., Меркушева А.А . Инновационные компетенции как основа инновационного поведения сотрудников организации // Вестник Университета . 2015, № 5, С . 330-335.