

УДК 331.1

Катерина Вікторівна ПОБЕРЕЖНА

*аспірант кафедри загальної економічної теорії, Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», e-mail: katyrob7@mail.ru*

**ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ
ІННОВАЦІЙНО АКТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Побережна, К. В. Особливості оцінки творчого потенціалу персоналу інноваційно активних організацій / Катерина Вікторівна Побережна // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред.: М. І. Зверякова (голов. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2015. – Вип. 1. – № 56. – С. 147–152.

***Анотація.** У статті досліджено розвиток компетенцій та їх моделей за допомогою аналізу та літературного огляду з компетентнісного моделювання. В якості області дослідження обрано базові компетенції цільових спеціальностей та визначено їх вплив на розвиток творчого потенціалу. Проаналізовано основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства в умовах його інноваційного розвитку. Визначено вплив компетентнісного підходу на оцінку якості професійної підготовки та основні фактори формування матриці компетенцій. Запропоновано ключові показники творчого потенціалу для забезпечення креативних очікувань інноваційних підприємств.*

***Ключові слова:** трудовий потенціал; моделювання компетенцій; аналіз роботи; стратегічна творчість; задоволення потреб роботодавців; компетентнісна типологія; інноваційний розвиток.*

Екатерина Викторовна ПОБЕРЕЖНАЯ

*аспірант кафедри общей экономической теории, Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт», e-mail: katyrob7@mail.ru*

**ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННО АКТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Побережная, Е. В. Особенности оценки творческого потенциала персонала инновационно активных организаций / Екатерина Викторовна Побережная // Вестник социально-экономических исследований: сб. науч. трудов; под ред.: М. И. Зверякова (глав. ред.) и др. (ISSN 2313-4569). – Одесса: Одесский национальный экономический университет. – 2015. – Вып. 1. – № 56. – С. 147–152.

***Аннотация.** В статье исследовано развитие компетенций и проведен анализ их моделей с использованием литературного обзора по компетентностному моделированию. В качестве области исследования выбраны базовые компетенции целевых специальностей и определено их влияние на развитие творческого потенциала. Проанализированы основные подходы по оценке трудового потенциала предприятия в условиях его инновационного развития. Определено влияние компетентностного подхода на оценку качества профессиональной подготовки и основные факторы формирования матрицы компетенций. Предложены ключевые показатели творческого потенциала для обеспечения креативных ожиданий инновационных предприятий.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал; моделирование компетенций; анализ работы; стратегическое творчество; удовлетворение потребностей работодателей; компетентностная типология; инновационное развитие.*

Kateryna POBEREZHZHNA

*Postgraduate student of general economic theory department, National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute», e-mail: savchenko.khpi@gmail.com*

**FEATURES OF ASSESSMENT CREATIVE POTENTIAL OF
THE PERSONNEL OF INNOVATIVELY ACTIVE ORGANIZATIONS**

Poberezhna, K. (2015), *Features of assessment creative potential of the personnel of innovatively active organizations*. Ed.: M. Zveryakov (ed.-in-ch.) and others [Osoblyvosti otsinky tvorchoho potentsialu personalu innovatsiino aktyvnykh orhanizatsii; za red.: M. I. Zveriyakova (gol. red.) ta in.], *Socio-economic research bulletin (ISSN 2313-4569)*, Odessa National Economic University, Odessa, Issue 1, № 56, pp. 147–152.

Abstract. *The development of competencies and the analysis of their models, using a literature review on competence-modeling are investigated in the article. As a field of study chosen basic competencies targeted specialties and their impact on the development of creativity is determined. The main approaches to the assessment of the labor potential of the enterprise in terms of its innovative development are analyzed. The effect of the competence-based approach to assess the quality of training and the basic factors of the matrix of competencies are investigated. Key indicators of creativity for creative expectations innovative enterprises are proposed.*

Keywords: *labor potential; modeling competencies; performance analysis; strategic creativity; needs of employers; competence typology; innovative development.*

JEL classification: *M1, O1, M13*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Асиметрія в економічному і соціальному розвитку, нестабільність в самому широкому сенсі, ресоціалізація відносини у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції – всі ці тенденції є реальністю нового століття.

Розвиток людських ресурсів, який містить функції освіти, науки та технологічного розвитку, є вкрай необхідним для задоволення творчих потреб суспільства у всіх сферах життя і створення умов для подальшого розвитку суспільства знань, одним із принципів якого є реалізація принципу безперервної освіти.

Різні установи та організації мають бути залучені до розвитку людських ресурсів для виконання функцій, що пов'язані з освітою, процесом розвитку і досліджень, професійною підготовкою та консалтингом. Цей процес охоплює різні підприємства і організацій, особливо інноваційні, де люди працюють і отримують досвід і компетентність саме в інноваційній сфері діяльності [1, с.27–46; 2, с.299–312].

Необхідність пошуку взаємодії творчого потенціалу колективу і його інноваційного напрямку діяльності пов'язана з тим, що, як визначав Е. Дандон у своїй праці «The seeds of innovation»: «інновація – це прибуткове впровадження стратегічної творчості. Саме цього прагнуть досягти компанії, розпочинаючи діяльність: організованого, стратегічного та творчого процесу. Інноваційна діяльність повинна реалізовуватись до кінця та втілюватись у результатах, що вимірюються з визначеним очікуваним прибутком».

В якості альтернативи традиційному аналізу робіт, практика моделювання компетенцій може бути корисною для менеджерів з розвитку людських ресурсів і служити основою для діяльності в цьому напрямку.

Комплексні системи для розвитку людських ресурсів в інноваційній організації спрямовуються на задоволення потреб зовнішнього середовища, яке, в першу чергу, як відкрита економічна система спирається на знання.

До основних особливостей цієї системи відносять:

- управління персоналом, що сприймається як безперервний складний процес, охоплює цілу низку процесів, пов'язаних з набуттям і дослідженнями професійних навичок у різних областях у виконавців та керівників; відбувається отримання різних видів знань, проведення наукових досліджень, індивідуальна та групова аналітична і проектна робота;
- використання принципу «освіти протягом усього життя», беручи до уваги, що кожна людина може мати можливість поліпшити свої уміння, знання та навички, щоб задовольнити вимоги, які висуває сучасний ринок праці та соціальне життя;
- формування творчого потенціалу персоналу для створення умов «розвитку конструктивного бачення»;
- орієнтованість на міжнародні пріоритети установ та організацій, які беруть участь в міжнародному співробітництві.

У концепції інноваційного розвитку підприємства кадровий потенціал розглядається як складова інноваційного потенціалу, а при визначенні творчого потенціалу варто враховувати концепції, що пов'язані з креативним потенціалом. При оцінці творчого потенціалу переважає описовий підхід, який дозволяє зосередити увагу на сукупності знань, здібностей, навичок, системного мислення спеціалістів, а не на фокусуванні на виконанні конкретних завдань, що дозволяє зробити моделювання компетенцій персоналу, який задіяний в інноваційній діяльності.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Успіх інноваційної діяльності підприємства безпосередньо пов'язують з його людським потенціалом, який визначається як кількісними, так і якісними характеристиками. База знань підприємства, творчі здібності співробітників, підприємницькі та управлінські навички, уміння креативно мислити, лідерські якості визначають творчий потенціал.

Варто зазначити, що особливості розвитку і оцінки трудового потенціалу знаходять відображення в наукових працях багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед вітчизняних науковців необхідно виділити праці: А. І. Амоші, С. І. Бандури, Д. І. Богині, В. І. Герасимчука, М. І. Долішнього, С. П. Калініна, О. І. Савченко, Н. В. Краснокутської, Н. Чухрай, І. Д. Крижко, Н. Д. Лук'яненко, О. Ф. Новікової, Н. Г. Чумаченко та інших. Також варто відзначити внесок у вдосконалення методів управління трудовим потенціалом зарубіжних вчених: М. Амстронга, Т. Фрідмана, В. Д. Патрушева, С. Д. Синка, М. Слезингера, Ф. У. Тейлора, С. В. Шекшні, Й. Шумпетера.

Проблема оцінювання діяльності персоналу викликає значний науковий інтерес і знаходить відображення в працях: Є. Єгоршиної, Н. В. Кочкиної, К. Скрипника, В. А. Жаміна, Г. А. Єгізаряна, Г. Х. Попова, Н. Г. Рака, А. А. Татарникова та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Питання оцінки трудового потенціалу підприємства набуває актуальності в умовах інноваційного розвитку підприємства. Проте, недостатня увага приділяється оцінюванню творчої складової трудового потенціалу, тобто творчого потенціалу індивідууму та творчого потенціалу організації в цілому.

Аналіз вітчизняних та закордонних джерел показав, що компетенції становлять основу для широкого спектру розвитку діяльності людських ресурсів, таких як: центри оцінки [3, с.312–315], розвиток персоналу та його навчання [4, с.21–37], розвиток кар'єри [5, с.1–14], розвиток лідерських якостей [6, с.112–117], управління організаційними змінами [7, с.144–165].

Незважаючи на потенційну привабливість цього напрямку дослідження серед вчених і практиків, варто відзначити недостатність експертизи з питань формування навичок, що сприяють розвитку творчого потенціалу; як саме вони повинні вписуватися в моделі компетенцій; та які рекомендації з розробки такої моделі та використання компетентнісної типології при проведенні оцінки персоналу можливі.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у виявленні знань, навичок і компетенцій на інноваційних підприємствах, що потрібні ринку праці та опис тенденцій, інструменту прогнозування, оцінювання, виявлення необхідних компетенцій, які формують творчий потенціал працівника.

Дослідження проводилось в рамках проекту TEMPUS «iCo-op»: Industrial Cooperation and Creative Engineering Education based on Remote Engineering and Virtual Instrumentation (530278-TEMPUS-1-2012-1-DE-TEMPUS-JPHES)» і охоплювало як вимоги регіональних ринків праці, так і профілі професійних програм університетів-партнерів проекту країн пострадянського простору.

Виклад основного матеріалу дослідження. В теоретичному контексті розглядаються дослідження, що пов'язані з концептуальним визначенням поняття «компетенції».

По-перше, були проаналізовані підходи у яких зазначались відмінності в тому, чи варто представляти компетенцію як деяку сукупність знань, умінь, здібностей та інших характеристик або її необхідно визначати як поведінкові заходи та можливості. Другий

аспект належить до більш загального визначення компетенції. У той час, як деякі автори стверджують, що компетенція – це основні знання, уміння і навички [8, с.73–77], інші виступають за більш широку концептуалізацію, у тому числі, враховуючи мотивацію, переконання, цінності та інтереси [3, с.272–276; 9, с.86–107], або мотиви, я-концепцію і соціально-трудова відносини [5, с.10–14]. Нарешті, визначення цієї категорії, зазвичай, суттєво відрізняються за рівнем, в якому вони визнають диференційний потенціал компетенцій для керівників і вищої управлінської ланки [10, с.703–715], або що саме є найбільш корисним в досягненні цілей роботи [11, с.331–334]. Дж. Шипман дійшов висновку, що термін «компетенція» не може мати «ніякого значення, крім конкретного визначення, для того про кого йде мова» [10, с.725–740], тобто запропонував суто індивідуалізований підхід.

Д. МакКлелланд визначив важливу роль детального аналізу майбутньої роботи, який повинен бути покладений в основу при розробці певних компетенцій. Він зазначав, що про індивідуальне ефективне функціонування, насправді, може свідчити «ретельний аналіз поведінки» і результати вирішення індивідуальних задач [5, с.12–14; 11, с.335–339]. Хоча роботи [4, с.21–37; 7, с.144–165] мали значний вплив на розвиток моделювання компетенцій, саме вони дозволили виділити два пов'язаних напрямки досліджень: розуміння та оцінку управлінської діяльності і розвиток ключових компетенцій на організаційному рівні [2, с.299–312], що потребує певних механізмів оцінювання. По-перше, процес оцінки саме управлінської діяльності дає можливість зосередити подальшу увагу на компетентності, а не завданнях. Робота менеджерів, зазвичай, передбачає міжособистісні навички, саме тут менш безпосередньо спостерігається типова поведінка, і потрібна більша пристосованість у відповідь на зміни внутрішніх і зовнішніх умов. Така складність призводить до неможливості використання традиційного аналізу роботи, який спирається на виконання конкретних завдань або діяльнісно-орієнтованому підході [5, с.7–10].

Дослідники більш ретельно стали розробляти альтернативні методики, в тому числі, методику поведінкового інтерв'ю події [12, с.265–282], де оцінка поведінки, базується на визначеному розмірі управлінських і контрольних характеристик.

Таким чином, моделювання компетенцій застосовується для розвитку людських ресурсів, при проведенні процедур підбору, навчання, оцінки. Все це призводить до моделювання типології компетенцій.

Для оцінки творчого потенціалу працівників і персоналу загалом, а також визначення впливу університетської підготовки на ці процеси було використано метод експертних оцінок. В опитуванні взяли участь 112 роботодавців, 66 викладачів і 105 студентів та аспірантів, а також роботодавці з різною кількістю співробітників, включаючи науково-дослідні установи, підприємства сфери обслуговування та торгівлі, виробничі структури тощо.

Роботодавці вважають, що співпраця з університетом дозволяє реалізувати функцію «розвитку персоналу» – 30,19%, «підвищити ефективність» – 26,42%, сприяє більш швидкому «впровадженню інновацій» – 11,32% і «підвищує рентабельність» – 13,21%. Варто зазначити, що жоден із представників бізнес-спільноти не вірив в те, що співпраця з університетом «дозволяє отримати доступ до нових ринків».

Ефективність інноваційного менеджменту в організаціях оцінювалась відповідно: за рівнем інноваційної культури, рівнем міжфункціональної співпраці в проведенні науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, рівнем розробки системи стимулювання раціоналізаторських пропозицій. Ефективність креативного менеджменту в організації оцінювалась: відношенням кількості впроваджених ідей в поточному році до кількості запропонованих ідей у цьому ж році, вартістю проданих ліцензій в поточному році, кількістю нових зареєстрованих патентів, наявністю творчого клімату.

Дослідження виявило, що більше уваги варто приділяти стратегії розвитку персоналу та людського капіталу, які в сучасних умовах є конкурентними перевагами.

Моделювання компетенцій персоналу дозволяє отримати низку переваг для менеджерів і фахівців з розвитку персоналу, зокрема, вони виступають в якості фундаменту,

на якому базуються програми навчання і розвитку. Це дозволяє створювати програми з підвищення продуктивності праці і при цьому зберігати сильний зв'язок із загальною стратегією та інноваційними напрямками розвитку організації. Застосування компетенцій на основі їх моделювання (на відміну від аналізу роботи) свідчить про те, що необхідно обов'язково враховувати цілі та завдання моделі компетенцій. Саме такий підхід призводить до вибору методології та реалізації розвитку творчого потенціалу.

Висновки і перспективи подальших розробок. Таким чином, потенціал працівника залежить від розвитку компетентнісного (кваліфікація + досвід, що дає можливість виконувати на визначеному рівні конкретні види робіт), особистісного, креативного, адаптивного, соціального, організаційного потенціалу. Оцінка кожного з цих потенціалів має певні особливості.

Професійні креативні навички повинні стати частиною інноваційної стратегії для укорінення та відтворення у повсякденних робочих ситуаціях. Необхідність використання інноваційних програм навчання визначається нерівномірним розподілом науково-технічного потенціалу регіонів України. Саме тому, важливо вчитися і мати можливість отримувати досвід, який мають в країнах-партнерах Європи зі створення інноваційних програм розвитку персоналу для підвищення творчого потенціалу як окремих працівників, так і інноваційних компаній в цілому.

Компетентнісний підхід дозволяє оцінити якість професійної підготовки. Професійні функції можуть бути визначені як знання та навички, які свого часу отримали фахівці, що в результаті дозволяє сформувати матрицю їх компетенцій. У свою чергу, розвиток інформаційних технологій призводить до необхідності постійного оновлення змісту навчальних програм, виникає необхідність у спільній розробці системи формування компетенцій як за основними, так і за додатковими (професійними) програмами для забезпечення креативних очікувань інноваційних підприємств.

Таким чином, інноваційна стратегія визначає яким чином організація має намір використовувати інновації з метою виконання бізнес-стратегії та покращення ефективності.

Література

1. *Le Deist F. D. What is competence? / F. D. Le Deist, Winterton J. // Human Resource Development International. – 2005. – No. 8. – Pp. 27–46.*
2. *Swanson R. A. Human resource development and its underlying theory / R. A. Swanson // Human Resource Development International. – 2001. – No. 4. – Pp. 299–312.*
3. *Friedman T. L. The world is flat: the globalized world in the twenty-first century / T. L. Friedman. – London: Penguin books, 2005. – 660 p.*
4. *Sackett P. R. Job and work analysis / P. R. Sackett, R. M. Laczko // Handbook of psychology. – 2003. – No. 12. – Pp. 21–37.*
5. *McClelland D. C. Testing for competence rather than «intelligence» / D. C. McClelland // American Psychologist. – 1973. – No. 28. – Pp. 1–14.*
6. *Spencer L. M. Competency assessment methods: History and state of the art / L. M. Spencer, D. C. McClelland, S. Spencer. – Boston: MA: Hay-McBer Research Press, 1994. – 320 p.*
7. *Naquin S. S. Leadership and managerial competency models: A simplified process and resulting model / S. S. Naquin, E. F. Holton // Advances in Developing Human Resources. – 2006. – No. 8. – Pp. 144–165.*
8. *Mirabile R. J. Everything you wanted to know about competency modeling / R. J. Mirabile // Training and Development. – 1997. – No. 51 (8). – Pp. 73–77.*
9. *Gregory W. Critical Review of the Science and Practice of Competency Modeling / W. Gregory, A. Stevens // Human Resource Development Review. – 2013. – No. 12 (1). – Pp. 86–107.*
10. *Schippmann J. S. The practice of competency modeling / [J. S. Schippmann, R. A. Ash, M. Battista, L. Carr, L. D. Eyde, B. Hesketh, J. I. Sanchez] // Personnel Psychology. – 2000. – No. 53. – Pp. 703–740.*

11. McClelland D. C. *Identifying competencies with behavioral-event interviews* / D. C. McClelland // *Psychological Science*. – 1994. – No. 9. – Pp. 331–339.
12. Chen H.-C. *An integrative model of competency development, training design, assessment center, and multi-rater assessment* / H.-C. Chen, S. S. Naquin // *Advances in Developing Human Resources*. – No. 8. – Pp. 265–282.
13. Fleishman E. A. *Development of prototype occupational information network content model* / E. A. Fleishman // *Utah Department of Employment Security*. – Salt Lake City. – 1995. – No. 1. – Pp. 10.1–10.39.
14. Green P. C. *Building robust competencies* / P. C. Green. – San Francisco: CA: Jossey-Bass, 1999. – 213 p.
15. Savchenko O. *Intuitional changes in international labor market and human resource management* / O. Savchenko, M. Somosi, R. Nesterenko // *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць*. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 160–168.

References

1. Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005), «What is competence?», *Human Resource Development International*, No. 8, pp. 27–46.
2. Swanson, R. A. (2001), «Human resource development and its underlying theory», *Human Resource Development International*, No. 4, pp. 299–312.
3. Friedman, T. L. (2005), *The world is flat: the globalized world in the twenty-first century*, Penguin books, London, 660 p.
4. Sackett, P. R., & Laczko, R. M. (2003), «Job and work analysis». Eds. W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski, *Handbook of psychology*, Hoboken, NJ: Wiley, No. 12, pp. 21–37.
5. McClelland, D. C. (1973), «Testing for competence rather than «intelligence», *American Psychologist*, No. 28, pp. 1–14.
6. Spencer, L. M., McClelland, D. C., & Spencer, S. (1994), *Competency assessment methods: History and state of the art*, Hay-McBer Research Press, Boston, 320 p.
7. Naquin, S. S., & Holton, E. F. (2006), «Leadership and managerial competency models: A simplified process and resulting model», *Advances in Developing Human Resources*, No. 8, pp. 144–165.
8. Mirabile, R. J. (1997), «Everything you wanted to know about competency modeling», *Training and Development*, No. 51 (8), pp. 73–77.
9. Gregory, W., Stevens, A. (2013), «Critical Review of the Science and Practice of Competency Modeling», *Human Resource Development Review*, No. 12 (1), pp. 86–107.
10. Schippmann, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., Sanchez, J. I. (2000), «The practice of competency modeling», *Personnel Psychology*, No. 53, pp. 703–740.
11. McClelland, D. C. (1994), «Identifying competencies with behavioral-event interviews», *Psychological Science*, No. 9, pp. 331–339.
12. Chen, H.-C., & Naquin, S. S. (2006), «An integrative model of competency development, training design, assessment center, and multi-rater assessment», *Advances in Developing Human Resources*, No. 8, pp. 265–282.
13. Fleishman, E. A. (1995), «Development of prototype occupational information network content model», *Utah Department of Employment Security*, Salt Lake City, No. 1, pp. 10.1–10.39.
14. Green, P. C. (1999), *Building robust competencies*, CA: Jossey-Bass, San Francisco, 213 p.
15. Savchenko, O., Somosi, M., Nesterenko, R. (2010), «Intuitional changes in international labor market and human resource management», *Formation of a market economy: collection of scientific works*, KNEU, Kyiv, pp. 160–168.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2015.