



KAPITEL 3 / CHAPTER 3³

MODELS OF MANAGERIAL INNOVATION COMPETENCIES: STRUCTURAL AND FUNCTIONAL ANALYSIS

DOI: 10.30890/2709-2313.2023-21-02-020

Вступ

Рівень професійної та психологічної готовності керівних кадрів є головним чинником успішності діяльності різних соціальних інститутів суспільства та економічного розвитку в цілому. Професійна підготовка фахівців потребує всебічного аналізу сучасної системи вищої освіти, аналізу змісту та технологічних аспектів, що стане підґрунтям для актуалізації та пошуку нових підходів до освітньої діяльності ЗВО.

Метою дослідження був порівняльний аналіз різних підходів щодо моделювання інноваційних компетенцій, як комплексного утворення, визначення його структурно-функціональних компонентів, відповідно до вимог ринку праці й, у цілому, сучасної економіки. В ході дослідження проведений теоретичний аналіз, систематизація та узагальнення наукової психологічної літератури з проблеми дослідження з використанням контент-аналізу для визначення дефініції понять «інноваційні компетенції», «емоційний інтелект».

Теоретичний аналіз наукових джерел та вивчення практичного досвіду діяльності закладів вищої освіти України дозволив виявити особливості та актуальні проблеми підготовки майбутніх управлінців, визначити тенденції подальшого розвитку вітчизняної системи освіти щодо її відповідності до сучасних вимог виробничої сфери та системи державного управління.

Аналіз розвитку вітчизняної системи освіти дозволяє виявити певні тенденції, зокрема:

- інтеграційні процеси української системи освіти до європейського та світового освітнього просторів;
- створення відкритого соціально-професійного середовища;
- розвиток академічної мобільності студентської молоді;
- динамічні процеси освітньої міграції (особливо в умовах воєнних подій в Україні) [18];
- процеси модернізації освітніх і професійних стандартів та нової інноваційної Національної системи кваліфікацій (НСК);

³Authors: Cherusheva G., Parkhomenko V.



- спрямованість на гармонійний розвиток особистості на принципах розвитку ціннісної системи людства, гуманізму та людської свободи;
- розширення інформаційних меж та багатоаспектний формат доступу до інформаційного простору;
- збагачення форм ділового спілкування, партнерства;
- процеси об'єднання творчих зусиль ЗВО та підприємств з метою забезпечення якості професійної підготовки й мобільності випускників-економістів на ринку праці тощо.

Все це обумовлює актуалізацію інноваційних процесів з середини системи вищої освіти, пошуку інтерактивних педагогічних технологій розвитку професійних компетенцій, і у цілому, формування успішного керівника економічної сфери з розвиненими лідерськими якостями, здатного приймати виважені рішення, готового до самореалізації та самоактуалізації в умовах швидкоплинних змін і інтеграційних процесів сьогодення.

Підґрунтям для перегляду та оновлення підходів професійної підготовки фахівців для різних галузей народного господарства, базовою нормативною основою розробки моделей компетенцій є Національна система кваліфікацій (2020). У статті розглянуто концептуальні основи різних підходів щодо моделювання інноваційних компетенцій у вітчизняних та зарубіжних наукових дослідженнях, визначені структурні компоненти, основні пріоритети кожної моделі, зокрема особистісні якості керівника та їх роль у розвитку інноваційної економіки. Зроблений порівняльний аналіз моделей компетенцій керівників закладів освіти та підприємств, а також визначена їх відповідність до вимог професійної діяльності й кар'єрного зростання та соціально-економічних викликів у сучасному світі. Обґрунтовано класифікацію компетенцій за визначеними ознаками.

3.1. Інноваційні компетенції в структурі професійної та психологічної готовності керівних кадрів

Аналіз розвитку вітчизняної системи освіти дозволяє виявити певні тенденції, що обумовлює актуалізацію інноваційних процесів з середини системи вищої освіти, пошуку інтерактивних педагогічних технологій розвитку



професійних компетенцій, і у цілому, формування успішного керівника економічної сфери з розвиненими лідерськими якостями, здатного приймати виважені рішення, готового до самореалізації та самоактуалізації в умовах швидкоплинних змін і інтеграційних процесів сьогодення.

Інноваційні компетенції в структурі освітньо-професійної програми фахівця є необхідною компонентною складовою, які розширюють професійні можливості, забезпечують дійовий та інноваційний характер готовності управлінця до ефективного виконання професійної діяльності.

Проблема формування інноваційних компетенцій привертає увагу багатьох зарубіжних (Варрен Бенніс, Майер та ін. [20; 21]) та вітчизняних науковців (Головнєвої, Милославської, Ващенко, Карамушки, Москальова, Смирнової, Штефан та ін. [1; 3; 9; 16; 19]) . Автори порушують питання сутності даного поняття, його структурно-функціональних компонентів, розкривають специфіку та особливості їх прояву в різних професійних системах. При цьому, розвиток фахівця нового типу, на думку В. Брич, Х. Снігур [2], має розглядатися в контексті акмеологічного аналізу особистісно-професійного розвитку, «...як процес і як наслідок системних трансформацій, тобто прогресивних змін основних властивостей індивіда» [2, с. 131], в результаті професійної діяльності та взаємодії. Спостерігається особливий інтерес науковців до питання емоційного інтелекту (EQ) й емоційної культури як ключового компоненту інноваційних компетенцій та його ролі в системі управлінської діяльності, зокрема, представників західної школи [4; 20]. Високий рівень EQ сприяє кар'єрному зростанню, ефективній командній роботі, забезпечує продуктивність праці як керівника, так і всього колективу підприємства. Виходячи з концептуального положення психології про закономірні зв'язки всіх психічних явищ, можна припустити, що емоційно-чуттєвий прояв гармонійно вплетений в усі психічні пізнавальні процеси. Емоційний інтелект фактично розкриває здатність керівника усвідомлювати власний емоційний стан та розуміти на рівні емпатійності емоції інших людей, корегувати поведінку співрозмовника в процесі спілкування для досягнення консенсусу. Тобто EQ виступає своєрідним еквівалентом пізнавального інтелекту. Підтвердження взаємозв'язку емоційного інтелекту та пізнавальних процесів ми знаходимо у вітчизняній психології [1; 13]. За думкою Д. Гоулмана, саме емоційний інтелект переважає над пізнавальним інтелектом і гарантує успіх у бізнесі [4].

Привертають увагу дослідження, в яких науковці розкривають особливості



технологій розробки та преектування моделей корпоративних, менеджерських компетенцій [2; 14], визначають концептуальні основи цих моделей як системних утворень, що містять знання, вміння й навички, індивідуальні якості та здібності особистості [1; 16; 17].

Н. Сімченко за результатами наукового дослідження з проблеми компетенційного підходу оцінки керівників підкреслює, що саме він є найбільш ефективним для підвищення якісного рівня управління людськими ресурсами, а також розкриває особливості цього підходу й визначає ключові напрямки управління [15].

3.2. Порівняльний аналіз моделей управлінських компетенцій керівних кадрів

Сьогодні науковцями й практиками накопичений досвід моделювання компетенцій із врахуванням професійної спрямованості та специфіки діяльності того чи іншого підприємства. Модель компетенцій розглядається як комплекс характерних рис, що забезпечує виконання основних функцій відповідно посади та рівня управління. Так, М. Мельник, Ю. Нікітін та Рукас-Пасічнюк на основі аналізу даних інтерв'ю, спостереження з отримання поведінкових прикладів, розробили *модель корпоративних компетенцій*, яка містить вісім ключових компонентів [11].

Базовою, нормативною основою розробки моделей компетенцій є Національна система кваліфікацій (2020). У цьому документі відповідно до кваліфікаційних рівнів визначені знання, уміння та навички, комунікація, відповідальність і автономія. Так вимоги до керівника навчального закладу включають: *нормативно-правову, управлінську, психологічну, комунікативну та лідерську компетентності* з відповідним набором компетенцій.

На сьогодні спостерігається багато різночитань в аналізі інноваційних компетенцій керівних кадрів. Нами розглянуто ряд моделей, розроблених вітчизняними науковцями, їх структурні компоненти та ключові компетенції, що є характерними для управлінців. У ході дослідження ми вважали доцільним об'єднати ці моделі у три групи за спорідненими професійними напрямками.

У першу групу увійшли моделі освітнього спрямування, в яких розкриті особливості діяльності керівників різних рівнів навчальних закладів, від шкіл до



закладів вищої освіти [3; 9; 16; 17; 19]. У моделі професійної компетентності керівника навчального закладу М. Смирнова особливо виділяє: досконале володіння навичками комунікації з усіма суб'єктами освіти, як з працівниками колективу, так і ведення переговорів у зовнішньому освітньому середовищі; здатність до раціонального дедлайну; уміння врегульовувати конфліктні ситуації; відповідальність за прийняті рішення та бути «людиною слова» [16].

Л. Ващенко робить наголос на управлінні інноваційними процесами, у зв'язку з чим надає пріоритет здатності генерувати та реалізувати інноваційні ідеї в освітній процес, при цьому вважає необхідним створення оптимальних умов. Не менш важливим на думку автора, є постійний моніторинг продуктивності впроваджених педагогічних інновацій та їх аналіз [3].

Л. Карамушка та М. Москальов вбачають, що основним важелем управління є мотивація професійної діяльності, яка забезпечить розвиток педагогічної культури та особистісних й ділових якостей [9]. О. Темченко додає до цих якостей розвиток творчих здібностей, що забезпечить розкриття нових можливостей та шляхів у розв'язанні актуальних проблем [7].

Більш узагальнене бачення концепції моделі у трактуванні Л. Штефан, яка визначає, що необхідною умовою ефективної праці керівника є «...їхня здатність якісно розв'язувати завдання педагогічної діяльності на базі педагогічної інноватики через синтез необхідних знань, умінь, досвіду діяльності за умови сформованості відповідних професійних якостей» [19, с. 172].

Підсумовування проведеного аналізу моделей компетенцій та вивчення досвіду практичної діяльності управлінських кадрів навчальних закладів, дозволило нам зробити висновки, що вони мають як спільні, так відмінні риси. Так, наприклад, директор школи, не зважаючи на численні соціальні ролі, тобто моделі поведінки, якої людина дотримується в конкретних ситуаціях, («адміністратор», «господарник», «педагог», «лідер», «колега»), має відповідати комплексу вимог, необхідних для реалізації всіх ролей: ефективного спілкування, уміння вести переговори, уміння управляти конфліктами, здатність ефективно розподіляти час тощо. Всі ці норми поведінки, висуваються стосовно людини, що займає ту чи іншу управлінську позицію і спрямовані на ефективну організацію управлінської діяльності, у тому числі роботи всіх членів трудового колективу, а також на досягнення успішного результату.

Водночас, наявність відмінностей полягає у професійних цілях та орієнтирах керівника навчального закладу, а також обумовлені специфікою



об'єкту управлінського впливу (члени педагогічного колективу, або здобувачі освіти (учні, студенти).

Так, в основі діяльності, що спрямована на оптимізацію роботи трудового колективу, головними завданнями керівника є:

- забезпечення відкритості та гнучкості освітньої діяльності до актуальних потреб та сучасних викликів професійно-практичної сфери;
- підвищення ефективності навчально-виховної, науково-методичної компоненти;
- інноваційного, творчого характеру щодо пошуків та впровадження сучасних інноваційних технологій, проектів;
- посилення освіти у загальноосвітніх закладах на формування готовності випускників шкіл до подальшого їх саморозвитку, успішної соціалізації, продовження навчання у системі професійної освіти або працевлаштування, а у закладах вищої освіти на підвищення конкурентоздатності випускників вишів, їх готовності до вимог роботодавців.

У другій групі нами представлені моделі різних організацій, підприємств [8; 10; 11; 14; 15].

Представляє науковий інтерес модель компетенцій, розроблена М. Мельник [10]. Авторка впевнена, що впровадження керівником відкритих інновацій можливе за умов здібності до генерування інноваційних проектів, доведення їх до ринку та подання до міжнародних фондів. Особлива увага зосереджується на мотиваційному компоненті, на необхідності постійного професійного зростання керівника, зокрема підвищення рівня комунікативних навичок, що сприятиме розвитку його інноваційного та критичного мислення, готовності до змін та новацій в технологічних процесах, здатності до пошуків принципово нових підходів у розв'язанні актуальних питань топ-менеджменту компанії щодо проектної діяльності, активізації командної роботи та розширення сфери партнерської діяльності [10].

Схожість окремих структурних елементів просліджується в моделі корпоративних компетенцій М. Мельника, Ю. Нікітіна та В. Рукас-Пасічнюк, зокрема в позиціях: орієнтація на створення проектів, участь у конкурсних програмах, розвиток стратегічного партнерства. Мотивація на досягнення та особиста ефективність керівника виступають базовими компонентами [11].



Не менш цікавими та ефективними представляються моделі Н. Сімченко (2010) та С. Нікшич (2015). Комплекс структурних складових цих утворень фактично є підґрунтям для забезпечення управління людськими ресурсами організації [14; 15].

Основна спрямованість компетенцій управлінців організацій – на розвиток людського капіталу, його інтелектуалізацію (навчання та кар'єрне зростання працівників), постійний моніторинг якості сформованості тих чи інших компетенцій на основі визначених критеріїв та корпоративних стандартів. В центрі уваги Н. Сімченко особисті якості та компетенції керівника та його прагнення до постійного підвищення професійного рівня. Найбільш значущими для забезпечення дієздатності організації та її зростання згідно із стратегією розвитку автором визначені:

- «...вміння проявляти свої особистісні, професійні та ділові якості;
- здатність реалізувати власний потенціал;
- здатність до стратегічного мислення, креативності;
- здатність до об'єктивного оцінювання рівня організаційної культури підприємства» [15].

Третю групу складають моделі фахівців інформаційних технологій [5; 12]. В комплекс інноваційних компетенцій ними включені навички комунікації, стратегічні та управлінські навички. Здатність працювати в умовах ризику із використанням новітніх технологій, планувати свою діяльність та роботу групи розробників ґрунтується на безпосередній ефективності керівника. Практично всі автори підкреслюють ключову роль навичок ефективного управління інформацією в галузі ІТ, враховуючи що «...майбутньому ІТ-фахівцеві необхідно вміти аналізувати, синтезувати, оцінювати дані та повідомлення, приймати рішення...» [5, с. 95].

Аналіз моделей інноваційних компетенцій керівних кадрів дозволив зробити наступні висновки: незважаючи на певні відмінності у кількісному показнику структурних компонентів та їх змістовному наповненню, більшості науковцям притаманна єдність поглядів щодо пріоритетних характеристик управлінської діяльності, а також схожість окремих елементів моделей, зокрема: здатність мислити стратегічно, критично та креативно; здатність впливати на розвиток підприємства; здатність генерувати ідеї та впроваджувати їх у діяльність організації; навички управління інформацією; прагнення до кар'єрного зростання



кожного члена трудового колективу; здатність об'єктивно оцінювати рівень організаційної культури підприємства; здатність забезпечувати ефективну комунікацію в колективі. Слід зауважити, що інноваційний характер діяльності призводить до трансформаційних змін потреб та інтересів як керівника організації так і всіх суб'єктів праці, а досягнення результативності та економічного ефекту спонукає до колективної мотивації щодо командної роботи, динамічного професійного зростання, розвитку ділових та особистісних якостей.

3.3. Класифікації інноваційних компетенцій

В узагальненому вигляді управлінські компетенції, які притаманні керівним кадрам, не залежно від їх роду діяльності, можна згрупувати за певною ознакою (комплексною характеристикою). Нами виділено шість ознак, що були покладені в основу класифікації інноваційних компетенцій: *за характером мислення, за емоційним інтелектом, за характером комунікацій, за спрямованістю на діяльність організації, за спрямованістю на розвиток людського капіталу організації, за спрямованістю на власний розвиток керівника* (рис. 1).

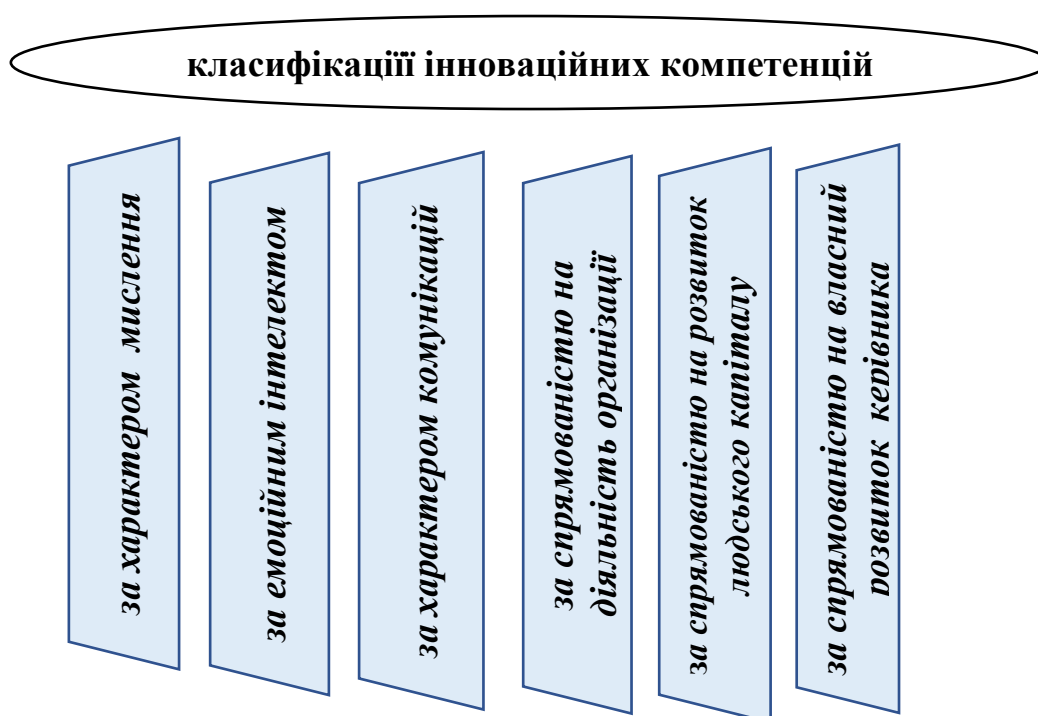


Рисунок 1 - Класифікації інноваційних компетенцій за певною ознакою



➤ *За характером мислення*

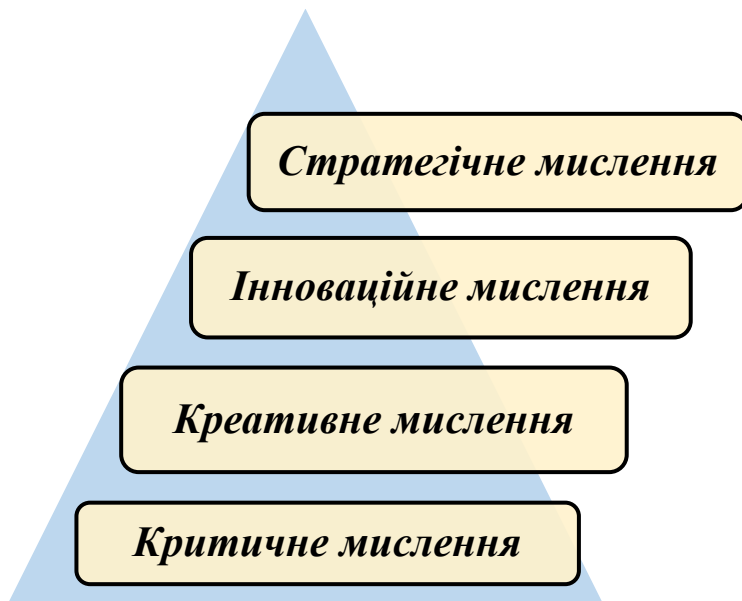


Рисунок 2 - Структурні складові в групі компетенцій за характером мислення

➤ *За емоційним інтелектом*



Рисунок 3 - Структурні складові в групі компетенцій за характеристикою емоційної культури та емоційного інтелекту



➤ **За характером комунікацій**

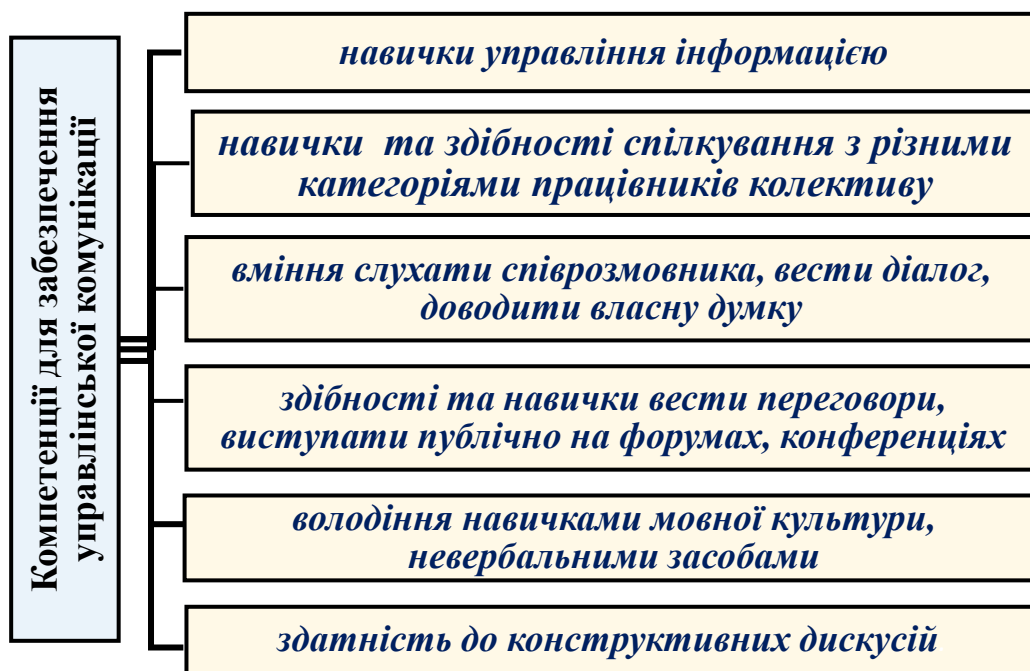


Рисунок 4 - Структурні складові в групі компетенцій за характером комунікації

➤ **За спрямованістю на діяльність організації**

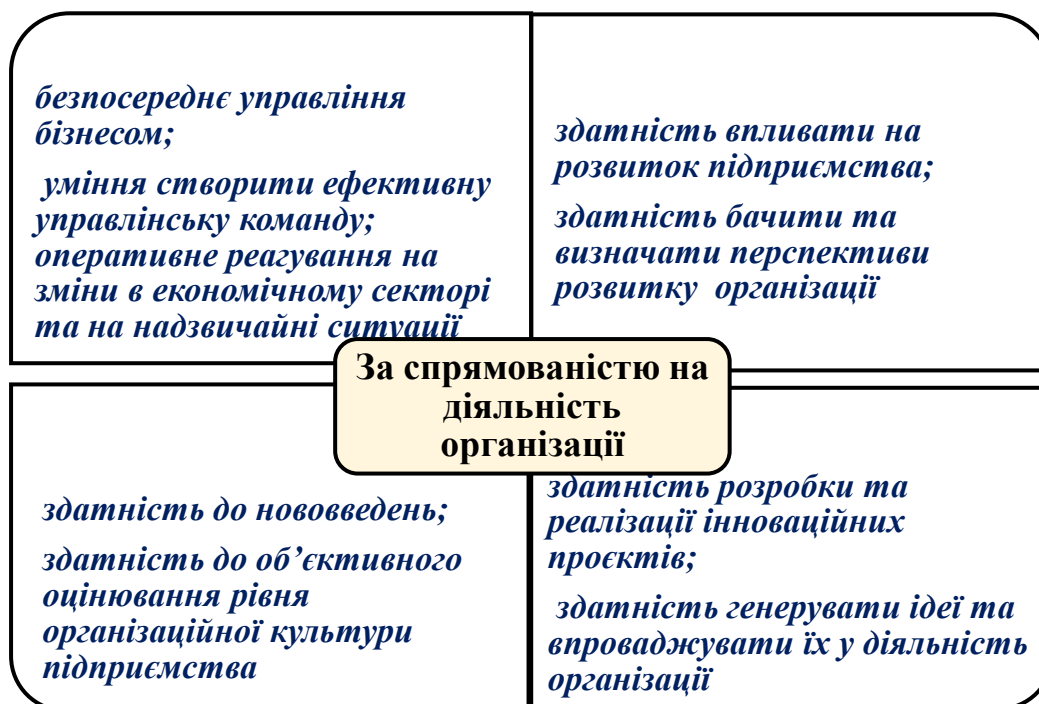


Рисунок 5 - Структурні складові в групі компетенцій за спрямованістю на діяльність організації



➤ *За спрямованістю на власний розвиток керівника*



Рисунок 6 - Структурні складові в групі компетенцій за спрямованістю на власний розвиток керівника

Реалізація розвитку продуктивного образу «Я-лідер» дозволить керівнику нового типу здобути високий фаховий рівень.



➤ *За спрямованістю на розвиток людського капіталу організації*

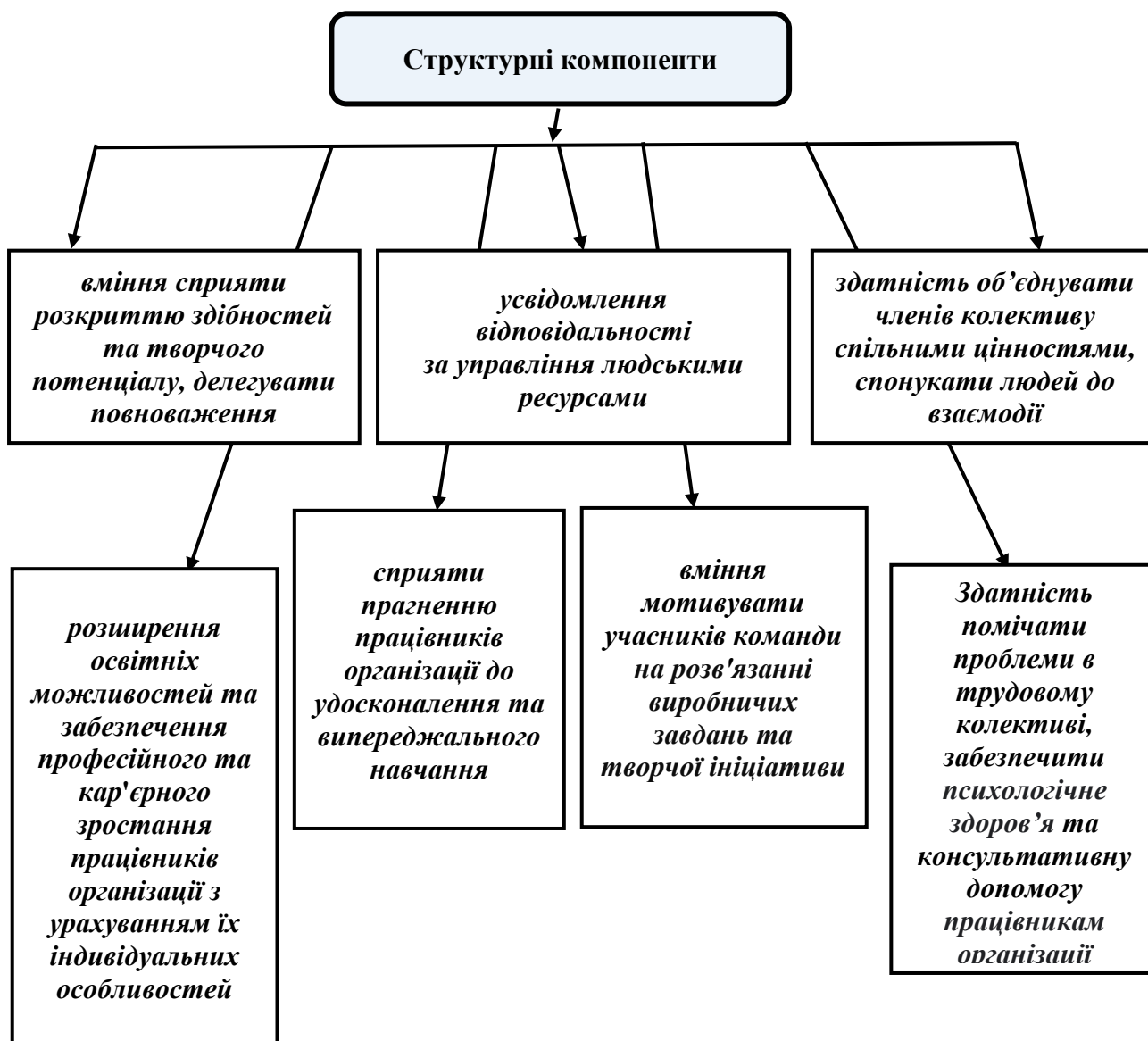


Рисунок 7 - Структурні складові в групі компетенцій за спрямованістю на розвиток людського капіталу організації

Висновки

На основі аналізу сучасних зарубіжних та українських моделей інноваційних компетенцій, а також різних підходів щодо їх змісту та компонентної структури, **визначено** наявність певних відмінностей, що обумовлені специфікою об'єкта управлінського впливу, а також професійними та виробничими цілями.



Доведено, що успіх управлінської діяльності залежить як від фахової компетентності, так і розвинених інноваційних компетенцій.

Обґрунтовано класифікацію компетенцій за певними ознаками: за емоційним інтелектом, за характером мислення, за характером комунікацій, за спрямованістю на діяльність організації, на розвиток людського капіталу організації, на власний розвиток керівника. У своїй єдності вони являють собою інтегративне утворення комплексних інноваційних характеристик, спрямованих на оптимізацію процесу управління організацією.

Складність і багатогранність розглянутої в роботі проблеми вимагає подальших міждисциплінарних досліджень, зокрема оптимізації освітньої системи підготовки управлінських кадрів, пошуку інноваційних підходів щодо організації навчально-виховного процесу.