



Способности и компетенции

асс. Сезонова Ольга
Николаевна

1. Компетентностный подход – методологическая основа развития профессиональных компетенций персонала

Зарубежные научные школы изучения компетентностного подхода

Экономическая составляющая

Образовательная составляющая

Американская школа

Французская школа

Английская школа

Немецкая школа

Р. Уайт

Г. Канак

Г. Читхэм

Г.П. Бунк

Д. Макклеланд

М. Бомензат

Дж. Чиверс

И. Зауэр

В. Макелвил

Р. Бойцис

Л.М. Спенсер-мл.

Д. Кирххёфер

С.М. Спенсер

И. Мюнх



Компетентностный подход – совокупность методов и приемов воздействия на способности личности создавать и обновлять знания, умения развивать динамические способности для получения экономических выгод от знаний как активов.

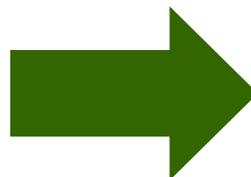
Базовые понятия и определения компетентностного подхода

- 1. Компетентность** - способность использования, имеющихся профессиональные знаний, умений и навыки для эффективного выполнения поставленных задач.
- 2. Компетенция** - рациональное сочетание знаний и способностей, которыми обладает работник.
- 3. Квалификация** - профессиональная зрелость работника, определяемая наличием профессиональных знаний, умений, навыков и опыта.
- 4. Креативность** - способность индивида, связанная с изобретением чего-то нового для удовлетворения социально-экономических потребностей общества.
- 5. Конкурентоспособность** - комплексная характеристика индивида в основе, которой лежит сочетание различных компонентов трудового потенциала кадров, каждый из которых проявляется в определенный момент времени.

Ключевые факторы базовых понятий компетентностного подхода

Базовые понятия

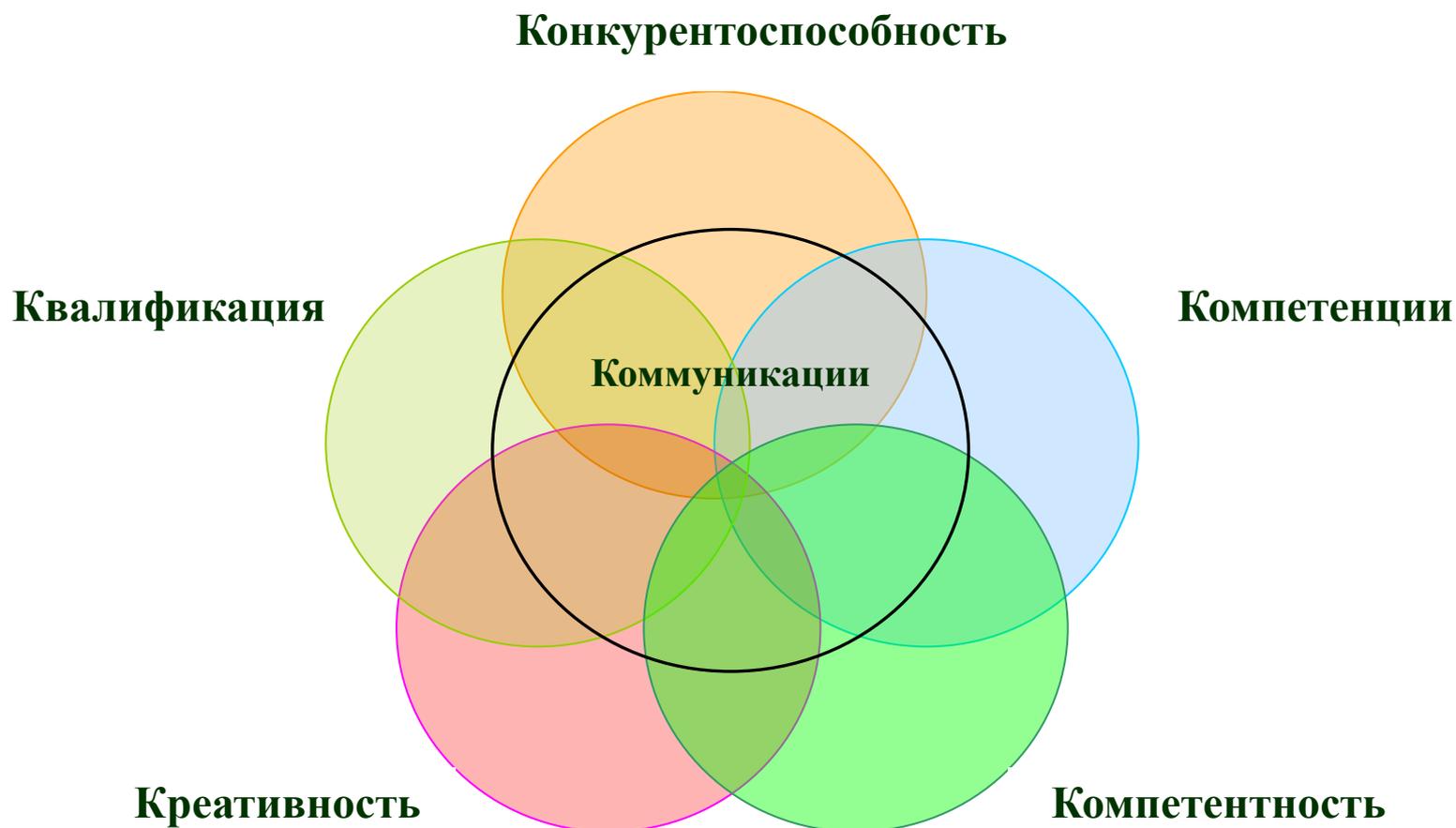
- Компетенции
- Компетентность
- Квалификация
- Креативность
- Конкурентоспособность
работника



Фактор

- Личности
- Способностей
- Знаний, умений и опыта
- Готовности
- Деятельности
- Единства
- Совокупности
- Эффективности
- Профессионализма
- Нестандартности
- Творчества
- Трудового потенциала
- Удовлетворенности
- Потребности
- Требований

Концепция «6К»



Типология понятия «компетенции» с учетом сущностных признаков

Классификационный признак	Виды компетенций				
Субъект обладания компетенциями	Индивидуальные			Корпоративные (коллективные)	
Уровень развития	Ключевые			Профессиональные	
Время возникновения*	Исходные*	Фактические*		Перспективные*	
Степень востребованности*		Активные*	Пассивные*		
По содержанию	Интеллектуальные	Социальные	Ситуативные	Методические	Функциональные
Сфера деятельности	Универсальные			Специальные	
Обобщенные трудовые функции*	Основные*			Обеспечивающие*	
Предъявляемые требования к субъекту	Общие			Частные	
Потенциал субъекта	Межличностные	Общенаучные	Инструментальные	Системные	
Занимаемый уровень иерархии	Информационные	Процедурные	Тактические	Оперативные	Проектные
	Ситуационные	Программно-целевые		Стратегические	Концептуальные
Результативность использования	Пороговые (базовые)			Дифференцированные	
Уровень выраженности	Негативный (некомпетентность)	Ограниченный	Базовый (необходимый)	Высокий	Лидерский

Профессиональные компетенции – многофакторное явление, включающее совокупность теоретических знаний и способы их практического применения в профессиональной деятельности, ценностные ориентации (*система стратегических профессиональных целей и побуждающих мотивов персонала организации*), а также коммуникативную культуру, позволяющую осуществлять профессиональные планы.

2. Компетенции современного российского менеджера



Три различных значения понятия «КОМПЕТЕНЦИИ»

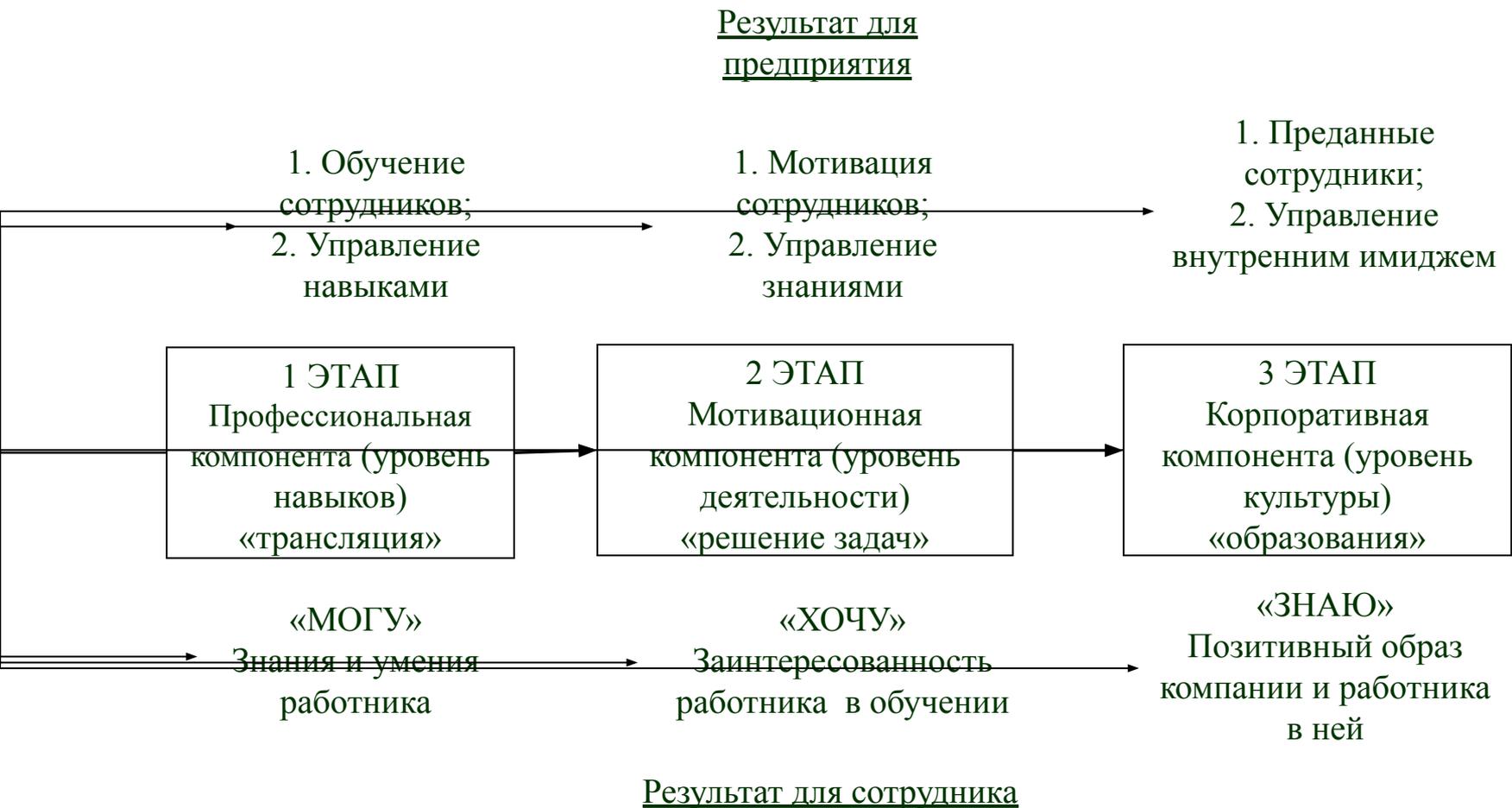
- Уникальные характеристики организации, состоящие из знаний, технологий и процессов, которые можно создавать и развивать (*ключевые компетенции организации*).
- Совокупность знаний, опыта, навыков, ценностей, норм, моделей поведения отдельного сотрудника, которая служит основой его личного успеха и положения в обществе (*индивидуальные компетенции*).
- Совокупность знаний, опыта, навыков, ценностей, норм, моделей поведения, необходимых для выполнения профессиональной деятельности (*профессиональные компетенции*).



Профессиональные компетенции можно разделить на следующие категории:

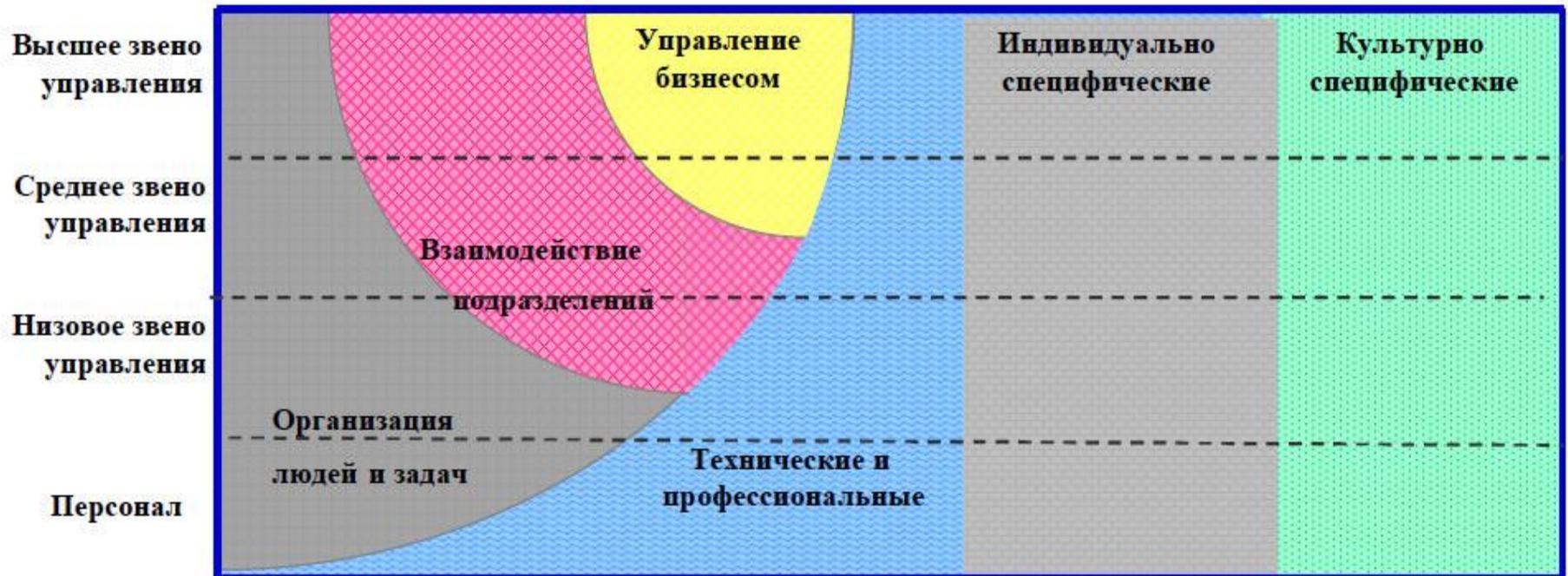
- Компетенции, относящиеся к работе и уровню интеллекта
- Компетенции на уровне знаний
- Компетенции на уровне навыков
- Компетенции на уровне поведения

Модель развития компетентности



Модели компетенций менеджеров разных уровней управления

УРОВНИ



3. Сущность интеллектуального капитала

«Интеллектуальный капитал – это интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей. Это – коллективная умственная энергия. Ее трудно обнаружить, и еще труднее управлять ею. Но уж если Вы ее обнаружили и заставили служить себя, Вы – победитель».

Т.Стюарт

Соотношение понятий «интеллектуальный капитал», «интеллектуальная собственность» и «нематериальные активы»



Интеллектуальная собственность определяется Гражданским кодексом РФ (часть 4, ст.1225) как охраняемые результаты интеллектуальной деятельности (РИД) и приравненными к ним средства индивидуализации.

Нематериальные активы (НМА) - идентифицируемые объекты без материально-вещественной формы, способные приносить организации экономические выгоды в будущем, со сроком полезного использования свыше 12 месяцев.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

РЫНОЧНЫЕ АКТИВЫ

это тот потенциал, который обеспечивается нематериальными активами, связанными с рыночными операциями (лояльность клиентов, портфель заказов, каналы распределения и др.)

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ АКТИВЫ

это совокупность коллективных знаний сотрудников предприятия, их творческих способностей, умения решать проблемы, лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков.

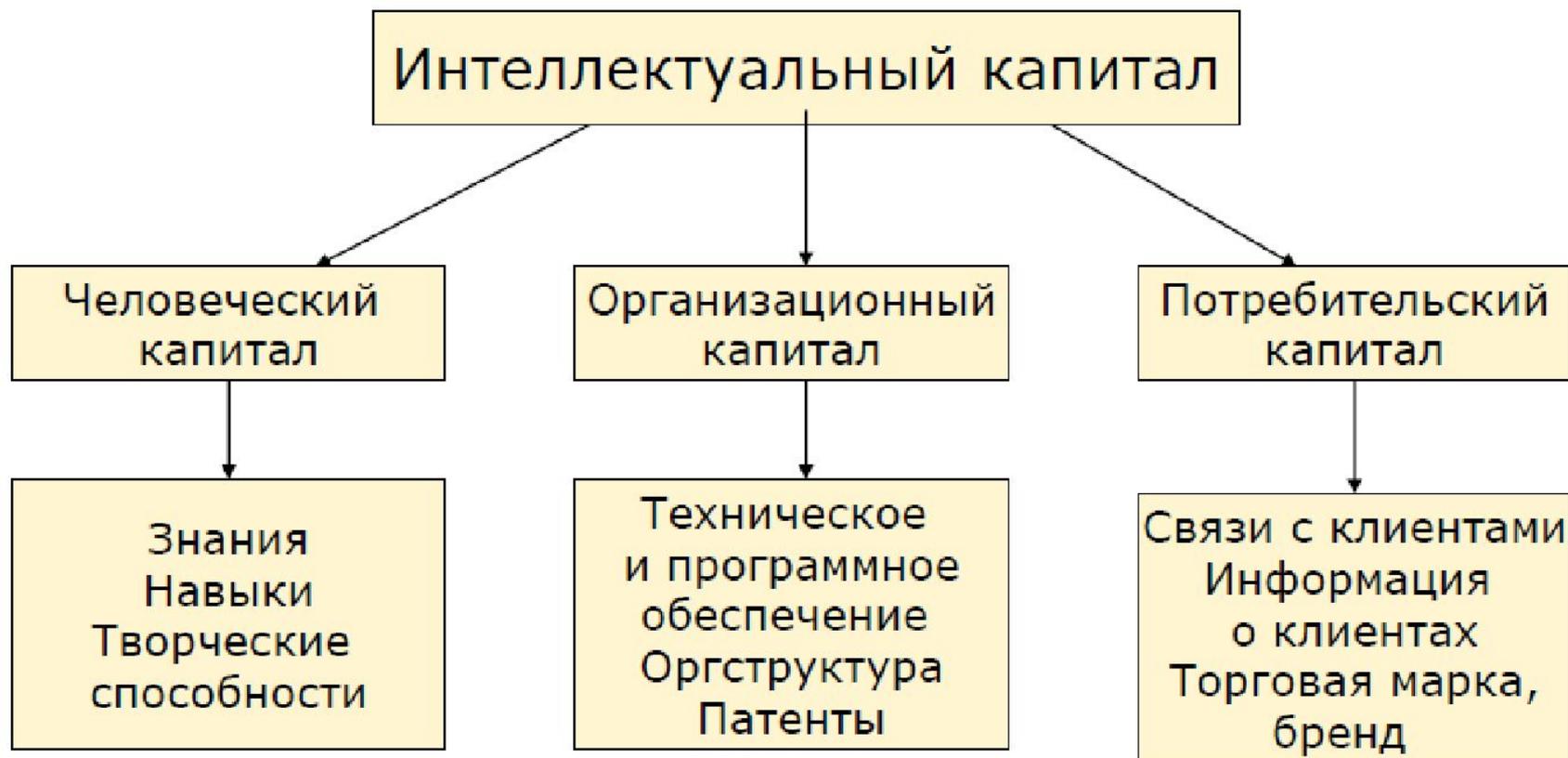
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

интеллектуальная собственность, как актив – инструмент для защиты различных корпоративных активов (торговая марка, авторские права, патенты, ноу-хау и др.)

ИНФРАСТРУКТУР НЫЕ АКТИВЫ

это технологии, методы и процессы, которые делают работу предприятия вообще возможной (корпоративная культура, методы оценки риска, методы управления персоналом и др.)

Структура интеллектуального капитала (Т.Стюарт)



Интеллектуальный капитал как часть ресурсного портфеля компании



Декомпозиция интеллектуальных ресурсов организации

Критерии идентификации ресурсов :

- **Различимость** – определение ресурса должно быть ясным и отличным от определений всех других ресурсов на соответствующем уровне
- **Полнота** – не должно не доставать никаких значимых ресурсов на соответствующем уровне
- **Независимость** – если с другим ресурсом происходят изменения, ни один из других ресурсов не должен автоматически и немедленно изменяться
- **Адекватность** – декомпозиция должна быть произведена до уровня, соответствующего цели управления всего ресурсного портфеля компании

Декомпозиции отношенческих ресурсов

ОТНОШЕНЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

охватывают все те отношения, которые существуют у компании с организациями вне ее самой и влияют на способность создавать ценность.

имеющие прямое отношение к бизнесу

- Клиенты
- Поставщики
- Партнеры
- Объединения
- Рыночные каналы
- Источники новых знаний

имеющие опосредованное отношение к бизнесу

- Владельцы
- СМИ
- Регулирующие органы
- Группы влияния
- Региональные власти
- Федеральные власти

Декомпозиции организационных ресурсов

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

Ресурсы, которые создала или приобрела организация, которыми она владеет на законных основаниях, но эти ресурсы не являются по своей природе материальными

внешние по
отношению к организации

- Бренды
- Торговые знаки
- Сервисные предложения
- Продуктовые концепции
- Патенты и другая ИС

внутренние по
отношению к организации

- Процессы
- Организационные структуры
- Системы
- Информация на бумажных носителях
- Программное обеспечение
- Организационная культура

Декомпозиции человеческих ресурсов

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

Ресурсы, воплощенные в конкретных людях, работающих в организации или связанных с ней таким образом, что организация получает возможность использовать эти ресурсы.

КОМПЕТЕНЦИЯ

- Особые сферы знаний, охватывающие неявные аспекты
- Умственные способности
- Сопереживание
- Способность создавать сети личных контактов
- Способность использовать и усиливать сети личных контактов

УСТАНОВКИ

- Поведенческие особенности, включая социальный интеллект
- Выносливость
- Темп жизни

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ГИБКОСТЬ

- Способность к инновациям
- Способность к имитации
- Способность к адаптации
- Способность к саморазвитию