

УДК 316.4
JEL I21, I23, I25

М. С. Блохина

*Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова
Ломоносовский проспект, 27, корп. 4, Москва, 119991, Россия*

mcalekseeva@mail.ru

ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА

Инновационная деятельность сегодня рассматривается как наиболее эффективное средство повышения конкурентоспособности и развития организаций. В этой связи возрастает спрос на компетентных работников – прежде всего, руководителей, способных сопровождать данный процесс на всех уровнях. Большинство из них должно обладать особыми знаниями, умениями и навыками, обеспечивающими их успешное участие в инновационной деятельности. В статье предпринята попытка анализа ряда российских образовательных стандартов с целью выделения особой группы таких знаний, умений и навыков – инновационных компетенций. Описаны результаты социологического исследования с участием учителей общеобразовательных школ, целью которого стало обоснование целесообразности введения понятия «инновационные компетенции» в образовательных стандартах и его определение.

Ключевые слова: инновационные компетенции, компетенции, эффективный менеджер, образовательный стандарт, высококвалифицированный работник.

За последние годы российские государственные образовательные стандарты подверглись многочисленным изменениям. Принятая в начале столетия Болонская система предопределила внедрение компетентностного подхода [1] в образовании, что отразилось и на российских образовательных стандартах – в них этот подход прослеживается все в большей и большей степени [2]. Выпускники программ подготовки разных уровней высшего профессионального образования должны обладать разным набором компетенций (в самом общем образовательном стандарте – Европейской системе квалификаций [3] – они называются «широкими компетенциями», широкие компетенции детализируются в нижестоящих образовательных стандартах подготовки бакалавров и магистров, в РФ это национальная рамка квалификаций, принятая в 2008 г.) [4; 5].

Другой глобальный процесс, затронувший российское общество в последние годы, – рост популярности инновационной деятельности. Очевидно, что как рядовые работники инновационных предприятий, так и менеджеры должны обладать инновационным потенциалом [6], поскольку инновационность предприятий находится от него в прямой зависимости. Инновационный потенциал целесообразно рассматривать как конгломерат составляющих (навыков, умений, способностей, предрасположенностей), отвечающих за успешное участие работников в инновационной деятельности, – другими словами, компетенций. На сегодняшний день и теоретики, и практики в области менеджмента осознают значимость этих составляющих, некоторые из них склонны рассматривать их как отдельную группу *инновационных* компетенций. Целью статьи является уточнение состава инновационных компетенций, в частности состава инновационных компетенций менеджеров, а также определение их места в требованиях к профессиональной подготовке управленческих кадров.

Блохина М. С. Инновационные компетенции в системе требований к профессиональной подготовке эффективного менеджера // Мир экономики и управления. 2017. Т. 17, № 2. С. 97–109.

Этапы профессиональной подготовки управленческих кадров

В современных словарях можно встретить такое определение профессиональной подготовки: система профессионального обучения, имеющая целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка может быть получена в образовательных учреждениях начального профессионального образования и других образовательных учреждениях: межшкольных учебных комбинатах, учебно-производственных мастерских, учебных участках (цехах), а также в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии, и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, прошедших аттестацию и имеющих соответствующие лицензии¹.

В еще одном определении профессиональной подготовки она рассматривается как система организационных и педагогических мероприятий, обеспечивающая формирование у личности профессиональной направленности знаний, навыков, умений и профессиональной готовности к такой деятельности. Осуществляется в рамках обучения в педагогических вузах, университетах и на факультетах повышения квалификации².

Таким образом, по словам Е. Ф. Зеера, профессиональная подготовка – это длительный и многоэтапный процесс, она подразумевает существование последовательно выстроенных этапов развития работников: от самого общего «базового» до узкопрофильного и детализированного [7]. В качестве этапов профессиональной подготовки работников, в том числе менеджеров, можно выделить предварительный, начальный, средний, высший, послевузовский, дополнительный [8]. Каждый этап играет свою, особую, роль в развитии всех видов компетенций менеджеров. При этом наибольшее значение для их развития, на наш взгляд, имеют средний и высший этапы профессиональной подготовки. В проведенном исследовании, результаты которого являются основой данной статьи, мы сосредоточились на них. Под «средним» этапом профессиональной подготовки мы подразумеваем период обучения в школе с 9 по 11 класс. Средний этап профессиональной подготовки завершается окончанием 11 класса. Под «высшим» этапом мы имеем в виду профессиональную подготовку студента вуза. Связка среднего и высшего этапов профессиональной подготовки в контексте рассмотрения проблемы развития компетенций менеджеров логична и неделима: только получив полное школьное образование, будущий управленец становится студентом вуза, попадает в «пространство» государственного стандарта бакалавриата, а затем магистратуры выбранного направления. Данный подход означает, что развитие компетенций менеджера, в том числе инновационных компетенций, логично начинать еще в школе, затем продолжать их развитие в вузе. Учитывая более детальную проработанность вопроса о формировании и развитии компетенций менеджеров на «высшем» этапе профессиональной подготовки, сосредоточимся для начала на его рассмотрении.

Инновационные компетенции в системе требований к подготовке менеджеров в вузах

Образовательные стандарты подготовки работников разного уровня квалификации являются основой профессиональной преемственности – обучения в вузе [9]. В настоящее время российские образовательные стандарты включают перечни различных компетенций выпускников программ разных уровней высшего профессионального образования: для бакалавров – одни, для магистров – другие. Как правило, это несколько видов компетенций: профессиональные (они отвечают за успешное выполнение выпускником профессиональных обязанностей), общекультурные (знание особенностей всех сфер культуры конкретной страны – правовой, коммуникативной, языковой, культуры администрирования и деловой переписки и т. п.), общенаучные компетенции. Перечисленные виды компетенций объединяет одно: они уже давно перестали быть предметом теоретических обсуждений научного сооб-

¹ Педагогический энциклопедический словарь. <https://slovar.cc/enc/ped/2138027.html> (дата обращения 31.01.2017).

² Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). М.: Изд-во ИКАР. Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин, 2009. 448 с.

щества и чиновников, они – результат современной трудовой профессиональной практики. Таким образом, можно говорить о том, что сегодняшние образовательные стандарты в большинстве своем учитывают реальные требования работодателей к профессиональному потенциалу и подготовке работников. Это утверждение во многом верно и в отношении образовательных стандартов подготовки менеджеров.

В настоящее время подготовка менеджеров осуществляется прежде всего на основе образовательных стандартов по менеджменту, управлению персоналом и государственному и муниципальному управлению. История разработки и внедрения этих стандартов свидетельствует об одном: требования к выпускникам в них непостоянны и изменчивы. Во многом эта тенденция связана с реальными изменениями во внешней и внутренней среде организаций, на рынке труда. Для адаптации к ним менеджеры должны приобретать и активно использовать все новые и новые навыки, умения и способности, а они закрепляются на уровне постоянно дорабатываемых образовательных стандартов.

Самыми важными способностями и умениями современного менеджера считаются следующие [10–12]: высокая скорость мышления, коммуникабельность, стрессоустойчивость, критическое мышление, умение осуществлять системный подход к ведению деятельности, высокие дипломатические или партнерские способности, стратегическое мышление, умение генерировать новые идеи. Складывается впечатление, что современный менеджер (особенно руководитель высшего звена) должен быть прежде всего динамичным и инновационным [13]. Неудивительно, что не так давно это представление закрепило на уровне образовательного стандарта – 25 января 2011 г. был утвержден образовательный стандарт по инноватике. Это новое направление подготовки высококвалифицированных работников в сфере управления инновационными процессами. Гносеологией инноватики можно считать такие области науки, как философия, инженерное проектирование, предпринимательство, экономика, социология, психология, производство, информатика, маркетинг, логистика, менеджмент, педагогика и др. Образовательный стандарт по инноватике является теоретической и методологической основой для детализированного описания, проектирования, организации и управления инновационной деятельностью.

Однако не только образовательный стандарт по инноватике предусматривает необходимость развития инновационного потенциала будущих менеджеров. Проведенный нами анализ действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования по направлениям подготовки «Менеджмент», «Менеджмент организации», «Управление качеством», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление» показал, что многие из закреплённых в них профессиональных компетенций могут быть отнесены к разряду инновационных либо легко в них трансформируются. Это означает фактическое признание актуальности и значимости инновационного потенциала для управленцев в любой сфере профессиональной деятельности. Частичные результаты проведенного анализа и упомянутой выше трансформации представлены в табл. 1.

Полный анализ (в табл. 1 приведены лишь некоторые примеры) позволил выделить группу компетенций, отвечающих за инновационную, творческую деятельность современного менеджера. Компетенции, составляющие эту группу, встретились во всех пяти рассмотренных образовательных стандартах. Это позволяет определить данную группу инновационных компетенций как универсальную. Она включает в себя 31 компетенцию:

1) умение формировать команду для решения новых нестандартных задач и получения новаторских продуктов;

2) умение находить неординарные решения сложных задач и претворять их на практике;

3) умение мыслить стратегически;

4) креативность;

5) готовность участвовать во внедрении инноваций;

6) умение быстро адаптироваться к изменяющейся среде, способность к прогнозированию и предвидению, умение находить и оценивать новые возможности;

7) умение моделировать современные, опережающие конкурентов бизнес-процессы, содержащие в себе новые, инновационные методы и подходы;

Таблица 1

Инновационный характер профессиональных компетенций, закрепленных в действующих образовательных стандартах*

Название образовательного стандарта	Примеры профессиональных компетенций	Комментарии	Инновационные компетенции
<p>ФГОС «Менеджмент», утвержден Приказом Минобрнауки РФ от 12.01.2016 № 7</p>	<p>Готовность участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента (ПК-15)</p>	<p>Современный стратегический менеджмент основан на инновациях и инновационных подходах. С их помощью компания может опередить конкурентов и занять лидирующие позиции на рынке. Это свидетельствует об инновационном характере компетенций, связанных с разработкой и реализацией организационных стратегий</p>	<p>Умение стратегически мыслить, управленческая креативность</p>
	<p>Готовность участвовать во внедрении технологических и продуктовых инноваций (ПК-21)</p>	<p>Инновационный характер компетенции отражен в ее формулировке. Очевидно, что участие в создании и внедрении новых продуктов напрямую связано с задействованием таких свойств личности руководителя, как установка на новое, нестандартное мышление, готовность к риску и др.</p>	<p>Готовность участвовать в создании и внедрении инноваций</p>
	<p>Способность разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов) (ПК-49)</p>	<p>Новое в данном случае рассматривается как инновационное</p>	<p>Умение выявлять и развивать конкурентные преимущества компании, находить новые перспективные направления развития компании</p>

* Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 по направлению «менеджмент» (квалификация (степень) «Бакалавр»). URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140436.pdf> (дата обращения 01.06.2016); ФГОС «Управление качеством» URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_09/m704.html; ФГОС «Управление персоналом». URL: <http://минобрнауки.рф/документы/1937>; ФГОС «Государственное и муниципальное управление». URL: <http://минобрнауки.рф/документы/1938>; ФГОС «Инноватика». URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_11/m97.html (дата обращения 06.09.2016).

Продолжение табл. 1

Название образовательного стандарта	Примеры профессиональных компетенций	Комментарии	Инновационные компетенции
<p>ФГОС «Управление качеством», утвержден Приказом Минобрнауки РФ от 09.02.2016 № 92</p>	<p>Способность осуществлять мониторинг и владеть методами оценки прогресса в области улучшения качества (ПК-2)</p>	<p>Знание и умение использовать различные методы в управлении – в том числе методы оценки прогресса в области улучшения качества – признаки рефлексии и непрерывного образования субъекта управления в профессиональной сфере. Те, в свою очередь, являются признаками творческой и инновационной активности субъекта управления</p>	<p>Рефлексия и готовность к непрерывному самообразованию</p>
	<p>Способность идти на оправданный риск при принятии решений (ПК-13)</p>	<p>Вера в идею, готовность к риску традиционно характеризуют управленца-новатора</p>	<p>Умение рисковать и нести ответственность за последствия рисков</p>
	<p>Способность использовать знания о принципах принятия решений в условиях неопределенности, о принципах оптимизации (ПК-16)</p>	<p>Сильная самоустановка на восприятие себя как лица, принимающего решение, умение брать на себя ответственность, особенно в условиях неопределенности, часто требует нестандартных, инновационных решений. Поэтому данную компетенцию следует отнести к разряду инновационных</p>	<p>Умение брать на себя ответственность</p>
<p>ФГОС «Управление персоналом», утвержден Приказом Минобрнауки РФ от 14.12.2015 № 1461</p>	<p>Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-11)</p>	<p>Любой процесс администрируют люди, команда профессионалов. Способность руководителя подбирать и выстроить взаимоотношения среди коллег, реализующих инновационную идею, по сути, является инновационной компетенцией</p>	<p>Высокоразвитые дипломатические или партнерские способности</p>
	<p>Владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами (ПК-70)</p>	<p>Интуиция и знания психологии очень емкая зона, что делает ее про странством для творчества и поиска нестандартных, инновационных подходов. Это позволяет отнести данную компетенцию к разряду инновационных</p>	<p>Способность притягивать и делать союзниками творческих людей</p>
	<p>Знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовность использовать их на практике (ПК-76)</p>	<p>Человек, не ограничивающийся использованием стандартных подходов в профессиональной деятельности, ориентированный на изучение и применение новых подходов, является новатором. Сама формулировка компетенции и терминология стандарта относят ее к разряду инновационных</p>	<p>Профессиональное любопытство, желание экспериментировать</p>

Название образовательного стандарта	Примеры профессиональных компетенций	Комментарии	Иновационные компетенции
<p>ФГОС «Государственное и муниципальное управление», утвержден Приказом Минобрнауки РФ от 10.12.2014 № 1567</p>	<p>Способность использовать современные методы управления проектом, направленные на своевременное получение качественных результатов, определение рисков, эффективное управление ресурсами, готовностью к его реализации с использованием современных инновационных технологий (ПК-13)</p> <p>Умение определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при реализации управленческого решения (ПК-1)</p>	<p>Деятельностный подход, умение рисковать – использовать незнакомые методы и инструменты управления, а также умение импровизировать и комбинировать существующие способы реализации профессиональных задач могут рассматриваться как составляющие инновационного потенциала руководителя. С их помощью возможна смена стереотипов управления и получение новых, инновационных средств управления</p>	<p>Умение генерировать новые идеи</p>
		<p>Большинство новых решений чаще всего встречается с жесткой оппозицией сознания: «Так никто не делает», «Нет никаких гарантий получения прибыли» и т. п. Руководитель, обладающий данной компетенцией, способен преодолевать стереотипы</p>	<p>Постоянная готовность рисковать и умение рационально относиться к последствиям рисков</p>
<p>ФГОС «Инноватика», утвержден Приказом Минобрнауки РФ от 30.10.2014 № 1415</p>	<p>Способность анализировать проект (инновацию) как объект управления (ПК-6)</p> <p>Способность обосновывать принятие технического решения при разработке проекта, выбирать технические средства и технологии, в том числе с учетом экологических последствий их применения (ПК-4)</p> <p>Способность разрабатывать проекты реализации инноваций, формулировать техническое задание, использовать средства автоматизации при проектировании и подготовке производства, составлять комплект документов по проекту (ПК-15)</p>	<p>Синергетический подход к деятельности, понимание специфики инновационных процессов является важной инновационной компетенцией</p> <p>Гуманистическая составляющая очень важна для личности руководителя: понимание последствий для общества, в том числе негативных, должно быть поставлено выше экономических интересов и размеров прибыли. Гуманизм является инновационной компетенцией, потому что «инновация» всегда должна быть созидательна по своей сути (ВПК в контексте данной статьи не рассматривается)</p> <p>Данная способность коррелирует с умением преодолевать антиинновационные барьеры людей, связана с установкой на внедрение инноваций</p>	<p>Системное мышление</p> <p>Гуманистический подход</p> <p>Настойчивость, умение администрировать процесс, стрессоустойчивость</p>

- 8) способность составлять финансовый план организации с установкой на финансирование венчурных, инновационных направлений, в случае неудачи которых компания все же будет продолжать поступательно развиваться;
- 9) умение генерировать новые идеи;
- 10) умение находить и удачно использовать конкурентные преимущества организации;
- 11) аналитическое мышление;
- 12) рефлексия;
- 13) готовность к непрерывному самообразованию и обучению;
- 14) умение рисковать и нести ответственность за последствия рисков;
- 15) умение вдохновлять подчиненных;
- 16) умение брать на себя ответственность;
- 17) высокоразвитые дипломатические и партнерские способности;
- 18) высокая скорость мышления;
- 19) критическое мышление;
- 20) парадигма сознания – деятельностный подход, т. е. установка на создание нового, инновационного продукта, способа производства или услуги в интересах общества;
- 21) умение использовать системный подход к ведению профессиональной деятельности;
- 22) системное мышление;
- 23) способность притягивать и делать союзниками творческих людей;
- 24) одержимость идеями;
- 25) харизма, умение вести за собой людей, увлекать их идеями;
- 26) профессиональное любопытство, готовность экспериментировать;
- 27) гуманизм, т. е. желание улучшить, облегчить жизнь общества за счет инноваций;
- 28) коммуникабельность, готовность контактировать с другими участниками инновационных процессов;
- 29) настойчивость в достижении инновационных целей;
- 30) умение администрировать процессы, позволяющие доводить инновационную идею до ее практического результата;
- 31) стрессоустойчивость, умение преодолевать барьеры на пути к инновациям.

Приведенные компетенции могут быть объединены в группы, что особенно актуально для разработки модели компетенций инновационно-ориентированного менеджера. На наш взгляд, она должна включать умение формировать команду для решения новых нестандартных задач и получения новаторских продуктов, умение находить неординарные решения сложных задач и претворять их на практике, умение мыслить стратегически, креативность, готовность участвовать во внедрении инноваций, умение быстро адаптироваться к изменяющейся среде, способность к прогнозированию и предвидению, умение генерировать новые идеи, умение находить и оценивать новые возможности и т. д.

Инновационные компетенции в школьном образовании и их роль в подготовке будущих управленцев

Как уже отмечалось, средний и высший этапы профессиональной подготовки менеджеров тесно связаны и предполагают начало формирования значимых компетенций будущих управленцев со школьной скамьи.

Чтобы понять, насколько целесообразно включение нового понятия – инновационные компетенции – в современные образовательные стандарты, в том числе в образовательные стандарты подготовки управленцев, а также насколько актуально формирование и развитие инновационных компетенций учеников школ, мы обратились к мнению учителей общеобразовательных школ. На наш взгляд, именно учителя школ (особенно работающие в старших классах) хорошо понимают особенности потенциала каждого поколения учащихся и, что особенно важно, являются постоянно самосовершенствующимися высококвалифицированными работниками, следящими за научными исследованиями и понимающими их суть и терминологию.

В ноябре 2015 г. было начато проведение анкетирования учителей общеобразовательных школ (оно продолжается и в настоящее время). На ноябрь 2016 г. в нем приняли участие

47 респондентов, в том числе учителя из Москвы, Подмосковья, Челябинска, Иркутской области и других регионов.

В число задач исследования помимо обоснования целесообразности включения инновационных компетенций в образовательные стандарты вошли: определение видовых особенностей инновационных компетенций; определение необходимого минимума инновационных компетенций для успешной профессиональной деятельности будущих специалистов (инновационного потенциала); выявление наиболее эффективных средств формирования инновационных компетенций в образовательном процессе.

В качестве метода исследования было использовано раздаточное и электронное анкетирование. Электронное анкетирование проводилось на базе ресурса www.surveymonkey.com. В печатную и электронную версии анкеты было включено 10 вопросов, из них 4 открытых вопроса и 6 закрытых. Приведем примеры вопросов.

Открытые вопросы

- Пожалуйста, предложите свое определение понятия «инновационные компетенции».
- Какие компетенции, по Вашему мнению, могут быть отнесены к группе инновационных компетенций? Приведите примеры.
- Какие инновационные компетенции, по Вашему мнению, должны быть сформированы у выпускников школ?

- Укажите, пожалуйста, Ваш пол, возраст, категорию и город, в котором Вы проживаете.

Закрытые вопросы

- В современной научной и научно-популярной литературе все чаще используется понятие «инновационные компетенции» (личности). Насколько часто Вам приходится сталкиваться с этим понятием в Вашей практической деятельности?
- Насколько целесообразно использование понятия «инновационные компетенции» при разработке школьных программ?
- Какие средства формирования инновационных компетенций у учащихся могут быть использованы в школе?
- Руководители образовательных учреждений обладают инновационными компетенциями?
- Насколько актуально формирование инновационных компетенций у руководителей образовательных учреждений?
- Насколько актуально целенаправленное развитие инновационного мышления учеников школ?

Рассмотрим полученные результаты более подробно.

Большинство респондентов (60 %) знакомо с понятием «инновационные компетенции» (рис. 1). Данный результат вызывает особый интерес, поскольку в учительской практике чаще всего можно встретить понятия «инновационное образование», «инновационный подход к обучению», «методические инновации» и т. п. Понятие «инновационных компетенций», мягко говоря, встречается не часто. Ответы респондентов свидетельствуют о том, что в профессиональном самосознании большинства учителей понятие «инновационные компетенции» сложилось скорее из их знаний терминологии и потому кажется им логичным и понятным. Есть основания полагать, что определение данного понятия взято не из научной литературы, оно, скорее, имеет авторское происхождение. Этот вывод подтверждают ответы респондентов на другие вопросы анкеты.

Большинство респондентов воспринимает инновационные компетенции как новую важную составляющую личности. Предлагая определение инновационных компетенций, 47,42 % респондентов называют слово «новый» и однокоренные слова: новые знания, новые методы работы, новый подход к работе, различные новшества, новые технологии, новые условия. В ответах других респондентов, по сути, тоже очень часто подразумевается новизна. Такие образом, самая общая и основная тенденция – это восприятие инновационных компетенций как новых составляющих личности, которые находятся «над», «вовне», «опосредованно» относительно всех имеющихся моделей и структур компетенций. Такие характеристики понятия «инновационные компетенции», как самообразование, самосовершенствование, самообучение, упоминают 17,02 % опрошенных.

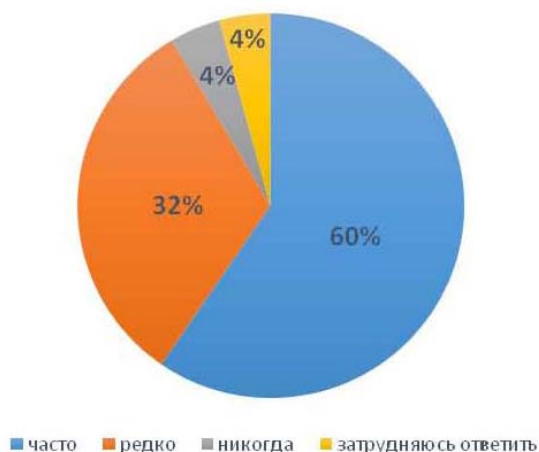


Рис. 1. Узнаваемость понятия «инновационные компетенции» участниками анкетирования

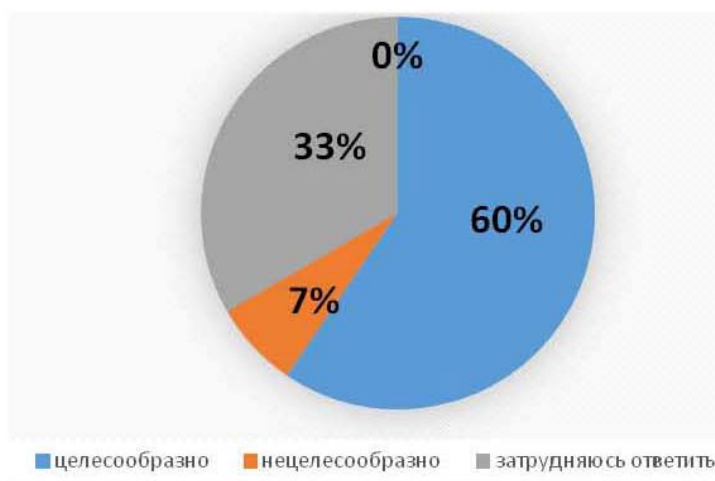


Рис. 2. Целесообразность введения нового понятия «инновационные компетенции»

В целом, основываясь на ответах респондентов, можно предложить следующее определение инновационных компетенций: это знания и умения, а также способность и готовность человека применять новые технологии и подходы к работе для достижения профессиональных целей и задач.

Вполне целесообразно введение термина «инновационные компетенции» в образовательные стандарты и методологию, используемую при разработке школьных программ, – так считают 60 % опрошенных учителей (рис. 2).

Один из респондентов указал в комментариях, что надо конкретизировать это понятие, уточнить. Остальные респонденты демонстрируют субъективное понимание понятия, хотя оно у каждого имеет свои видовые отличия. Но сам факт того, что 60 % респондентов полагают, что такая терминология целесообразна, говорит о том, что интуитивно это понятие «принимается» учителями.

Большинство респондентов считает самыми важными инновационными компетенциями выпускника школы непрерывное самообразование и знание ИКТ.

Для удобства представим данные в виде таблицы, в правой колонке которой указано, сколько респондентов назвали данную компетенцию, заявленные компетенции проранжированы автором с учетом мнения респондентов (табл. 2).

Таблица 2

Наиболее значимые инновационные компетенции выпускника школы

Компетенция	Количество респондентов, выбравших компетенцию, %
Непрерывное самосовершенствование, самообразование	26,31
Умение применять информационные технологии	23,68
Креативная компетенция	18,42
Профессиональная мобильность	18,42
Коммуникативная	18,42
Стремление к новому	15,78
Организационная / самоорганизационная компетенция	13,16
Рефлексивная	13,15
Критическое мышление	13,15
Умение исследовать	10,52
Умение работать в команде	7,89
Предприимчивость	7,89
Аналитические способности	5,26
Стратегическое мышление	5,26
Межкультурная компетенция	5,26
Управленческая компетенция	2,63

Для наглядности, полученные данные разбиты на 3 блока:

- 1) базовые, «ядровые», или самые важные, компетенции, по мнению респондентов;
- 2) основные компетенции;
- 3) вторичные составляющие инновационных компетенций.

Почти 50 % инновационных компетенций, по мнению респондентов, – самообразование и знание ИКТ. Они являются самыми важными – базовыми, или «ядровыми», компетенциями понятия «инновационных компетенций».

Основными компетенциями респонденты практически в равной степени считают креативную компетенцию, коммуникативную, профмобильность и стремление к новому (табл. 3). В качестве вторичных компетенций были упомянуты рефлексия, критическое мышление, умение исследовать, предприимчивость, умение работать в команде, стратегическое мышление, а также межкультурная и управленческая компетенцию.

Установка на непрекращающееся самосовершенствование – самая важная инновационная компетенция.

Таблица 3

Ключевые инновационные компетенции

Компетенция	Количество респондентов, выбравших компетенцию, %
Непрерывное самосовершенствование	26,31
Коммуникативная компетенция	18,42
Креативность	18,24
Организационная / самоорганизационная компетенция	13,16
Рефлексия	13,15
Умение исследовать	10,52
Аналитические способности	5,26

Большинство учителей считает самой важной инновационной компетенцией умение и установку на самосовершенствование, на дальнейшее индивидуальное развитие. С этим просто нельзя не согласиться, поскольку ни один школьный образовательный стандарт не сможет сделать из учащегося профессионала. Только желание развиваться в выбранных направлениях и усилия, приложенные к этому желанию, смогут сделать человека успешным профессионалом.

Более 50 % учителей считает самыми эффективными способами формирования инновационных компетенций у учащихся проектную деятельность и различные виды исследовательских работ (табл. 4).

Таблица 4

Способы формирования инновационных компетенций в школе

Форма задания	Количество респондентов, %
Проектная деятельность	56,09
Различные виды исследовательских работ	53,65
Задания на внепредметную деятельность	43,90
Задания, ориентированные на развитие письменной и устной речи	21,95
Задания на анализ текста, конфликтология, тренинги, кейс-методы	7,31

Все предложенные или выбранные учителями формы заданий так или иначе ориентированы на применение системного подхода к объекту изучения. Очень важно, что учителя школ уже используют подобные методы и формы работы с учащимися.

71 % респондентов полагает, что хороший современный руководитель обладает инновационными компетенциями. Его инновационный потенциал помогает образовательному учреждению быть современным и востребованным учащимися (рис. 3).

Итак, результаты теоретического и эмпирического исследования целесообразности выделения группы инновационных компетенций и включения ее в образовательные стандарты позволяют сделать вывод, что данная группа компетенций должна быть выделена и обособлена. По итогам проделанной работы можно утверждать, что понятие «инновационных

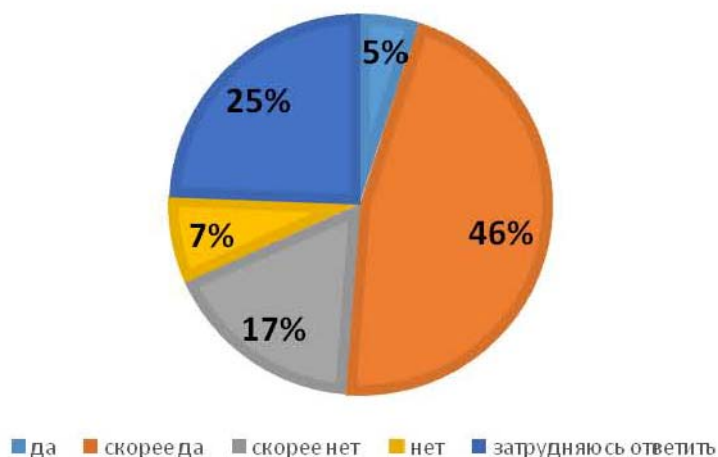


Рис. 3. Инновационные компетенции – залог успешности современного руководителя образовательного учреждения

компетенций» должно быть определено и введено не только в образовательные стандарты, но и в социологические, психологические и педагогические словари, учебные программы и учебно-методические комплексы. Учитывая значимость инновационных компетенций для современных менеджеров, необходимо проведение дальнейших исследований, направленных на выявление оптимальных способов их развития на всех ступенях образования. Еще одним перспективным направлением исследований может стать определение возможностей и путей формирования и развития инновационных компетенций руководителей без отрыва от рабочего места.

Список литературы

1. *Калянов А. В., Клименко Е. А.* Применение компетентностного подхода в практике высшего профессионального образования менеджера. Формирование региональной культурной политики в контексте модернизации образования // *Материалы международной научно-практической конференции.* Орел, 2014.
2. *Ефремова Н. Ф.* Подходы к оцениванию компетенций в высшем образовании: Учеб. пособие. М., 2010. С. 67–71.
3. *Батрова О. Ф.* Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации. М., 2008.
4. *Колесов В.* Дело не в «Болонье» // *Новые известия.* 2003. 24 дек.
5. *Колесов В.* Рынок образовательных услуг и ценности образования (между ВТО и Болонским процессом) // *Высшее образование в России.* 2006. № 2.
6. *Батоврина Е. В.* Диагностика и развитие креативности менеджеров в процессе профессиональной подготовки. М., 2010.
7. *Зеер Е. Ф.* Личностно-развивающее профессиональное образование. Екатеринбург, 2006.
8. *Кричевский Р. Л.* Если Вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993. 352 с.
9. *Лысов О. Е.* Формирование компетенций при подготовке менеджеров: ситуационный метод. СПб., 2013.
10. *Хакимова Л. А.* Формирование инновационных компетенций выпускников вузов посредством развития бизнес-инкубирования // *Управление инновациями: теория, методология, практика.* 2012. № 23. С. 191–195.
11. *Полещенко К. Н., Разумов В. И., Щетинкин Н. А.* Фундаментальные аспекты образовательной подготовки инновационно-ориентированных управленческих кадров // *Вестн. Омского университета.* 2011. № 2. С. 339–344.
12. *Глаз В. Н., Савельева Е. А., Миргородская О. А.* Инновационная компетентность кадров современной экономической системы // *Вестн. Белгород. ун-та кооперации, экономики и права.* 2014. № 3 (51). С. 143–148.
13. *Дагаев А. А.* Инновационные компетенции и лидерство в организации // *Креативная экономика.* 2007. № 1 (1). С. 3–10.

Материал поступил в редколлегию 25.12.2016

M. S. Blokhina

*Lomonosov Moscow State University
27-4 Lomonosovsky prospekt, GSP-1, Moscow, 119991, Russian Federation*

mcalekseeva@mail.ru

INNOVATIVE COMPETENCES AS A REQUIREMENT FOR A PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE MANAGER

Nowadays innovative activity is usually considered as the most effective tool of increasing the competitiveness of organizations and their development. Therefore, the qualified employees which are willing to accompany the innovative process at all organizational levels are highly demanded.

Most of them are expected to have a special expertise and skills that ensure their successful participation in innovative activities. The article is aimed at the analysis of the contemporary Russian educational standards to reveal a specific area of such expertise and skills which is innovative competences. It also presents the results of the sociological research that involved the teachers of secondary schools. The purpose of the research was to confirm the advisability of introducing the concept of innovative competences in educational standards and to define this concept.

Keywords: innovative competence, competence, effective manager, educational standard, highly skilled employees.

References

1. Kalyanov A. V., Klimenko E. A. Application of the competence approach in the practice of higher professional education Manager. Formation of regional cultural policy in the context of modernization of education. *Materials of international scientific-practical conference*. Orel, 2014. (In Russ.)
2. Efremova N. F. Approaches to the assessment of competencies in higher education. Textbook. Moscow, Research center of quality problems of specialists training, 2010, p. 67–71. (In Russ.)
3. Batrova O. F. The national frame of qualifications of the Russian Federation: Recommendations. Moscow, Federal Institute of education development, 2008. (In Russ.)
4. Kolesov V. It is not «Bologna». *New news*, 2003, 24 Dec (In Russ.)
5. Kolesov V. Market of educational services and the value of education (Between the WTO and the Bologna process). *Higher education in Russia*, 2006, no. 2. (In Russ.)
6. Batovrina E. V. Diagnosis and development of creativity of managers in the training process. Moscow, 2010. (In Russ.)
7. Zeer E. F. Personal developing professional education. Yekaterinburg, 2006. (In Russ.)
8. Krichevsky R. L. If You are a Manager... Elements of psychology of management in daily work. Moscow, Business, 1993, 352 p. (In Russ.)
9. Lysov O. E. Formation of competences in the training of managers: situational method. Saint-Petersburg, SUAI Publ., 2013. (In Russ.)
10. Khakimova L. A. Formation of innovative competences of graduates through the development of business incubation. *Innovation Management: Theory, Methodology, Practice*, 2012, no. 23, p. 191–195. (In Russ.)
11. Poleshchenko K. N., Razumov V. I., Shetinkin N. Fundamental aspects of the educational training of innovation-oriented management training. *Bulletin of Omsk University*, 2011, no. 2, p. 339–344. (In Russ.)
12. Glaz V. N., Saveleva E. A., Mirgorodskaya O. A. Innovative competence training of the modern economic system. *Bulletin of Belgorod University of cooperation, Economics and Law*, 2014, no. 3 (51), p. 143–148. (In Russ.)
13. Dagaev A. A. Innovation competence and leadership in organizations. *Journal of Creative Economy*, 2007, no. 1 (1), S. 3–10. (In Russ.)

For citation:

Blokhina M. S. Innovative Competences of System of Requirements to the Effective Manager Professional Training. *World of Economics and Management*, 2017, vol. 17, no. 2, p. 97–109. (In Russ.)