

УДК 331.108

Гилева Кристина Викторовна

канд. психол. наук, доцент
Сибирский государственный университет
путей сообщения
Новосибирск, Россия
kristi_1@mail.ru

Kristina V. Gileva

PhD in Psychology, Associate Professor
Siberian State Transport University
Novosibirsk, Russia

Пронина Ксения Андреевна

бакалавр
Сибирский государственный университет
путей сообщения
Новосибирск, Россия
pronihaa@gmail.com

Ksenia A. Pronina

Bachelor
Siberian State Transport University
Novosibirsk, Russia

**К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ И
РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА**

**TO THE QUESTION OF THE FORMATION
AND DEVELOPMENT OF INNOVATIVE
COMPETENCES OF THE STAFF**

Аннотация

В условиях современной реальности основными факторами долгосрочной устойчивости любой организации является гибкость и восприимчивость к изменениям внешней среды, а также способность конкурировать. Главным фактором принято считать способность к инновационному развитию. Вместе с тем факторы успешного функционирования организации и ее готовности к происходящим изменениям обуславливают актуальность темы исследования. Рассматриваются инновационные компетенции как необходимый источник создания инновационной среды и база для эффективной работы руководителя.

Ключевые слова:

инновационные компетенции, управление персоналом, кадры, инновационный подход

Abstract

In today's reality, the main factors in the long-term sustainability of any organization are flexibility and susceptibility to changes in the external environment, as well as the ability to compete. The main factor is still considered to be the ability to innovative development. At the same time, the factors of the successful functioning of the organization and its readiness for ongoing changes determine the relevance of the research topic. The author in the article considers innovative competencies as a necessary source of creating an innovative environment and a basis for the effective work of a manager.

Keywords:

innovative competencies, personnel management, personnel, innovative approach

К одной из ключевых задач инновационного развития страны относят создание благоприятных условий для формирования инновационных компетенций у персонала. Под такими условиями понимают создание и развитие оптимального отношения и восприятия инноваций в ситуациях неопределенности, способность быстро реагировать и принимать верные управленческие решения.

Как правило, персоналу предприятия требуется пройти обучение, переобучение, повышение квалификации в связи с внедрением инновационных технологий, концепций управления качеством [1, с. 12].

В настоящее время руководителям нужна специальная подготовка в сфере инновационного управления, так как возникает потребность в установлении общих целей и мотивов к инновационной деятельности, а общее понимание всей выгоды есть только у руководителя. В связи с этим очень важно, чтобы руководитель обладал нужными компетенциями, которые позволят ему не только организовать инновационную деятельность, но и успешно ее осуществлять. Существующие базовые концепции инновационного управления могут быть неизвестными для руководителя, в таком случае нельзя рассчитывать на успех в деятельности организации [2, с. 23].

Исходя из этого необходимо непрерывно заниматься инновационным развитием организации, а система профессионального образования, в свою очередь, должна быть ориентирована на всех сотрудников – от простых рабочих до топ-менеджеров. В систему образования необходимо включить программу опережающего непрерывного образования, основанного на научной деятельности и гарантированном карьерном росте, включающего постоянную аттестацию персонала и мотивацию к работе [3, с. 56].



Рисунок 1 – Возможности для развития инновационных компетенции в соответствии с этапом профессионализации (разработано автором)

Отметим, что опережающее обучение должно связывать весь персонал и периоды деятельности организации, оно позволит использовать полученные знания в сфере инновационной деятельности и сформировать необходимые компетенции с целью достижения задач в соответствии с разработанной стратегией организации.

Таким образом, инновационные компетенции современного специалиста включают умение работать с определенной степенью взаимодействия с естественными, техническими науками, владеть методами прикладных исследований, умении перенести теоретические аспекты в практическую деятельность. Инновационные компетенции можно развивать посредством обучения персонала и реализации инновационных проектов.

Список использованных источников

1. Прияткина, Н. Ю. Условия формирования инновационных компетенций студентов в вузе [Электронный ресурс] / Н. Ю. Прияткина // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 4.

2. Чуланова, О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: монография / О. Л. Чуланова. - Москва: ИНФРА-М. – 2021. – 118 с.

3. Черняк, Т. В. Модель инновационных компетенций в подготовке современных управленческих кадров / Т.В. Черняк // Развитие территорий. -2018 г.- № 1(11). - С.55-57.