

УДК 33

Е. С. Федорова

АО «НПП «Радар ммс»» (Санкт-Петербург)

Н. В. Лашманова

Санкт-Петербургский государственный электротехнический
университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина)

ПРИМЕНЕНИЕ КОМБИНИРОВАННЫХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Представлены основные особенности системы управления компетенциями, которая является частью корпоративной и функциональной стратегий инновационного предприятия, а также возможности оценки ее элементов. В целях управления системой и снижения вероятных рисков сделан вывод о необходимости разработки комплексной модели, предложены возможные варианты применения методов статистического анализа.

Управление компетенциями, инновационная среда, факторы формирования инновационной среды, комплексная оценка эффективности

Инновационная деятельность ведущих российских предприятий требует рассмотрения их деятельности с точки зрения всех аспектов управления. Как известно, любое предприятие представляет собой сложную систему и множество подсистем. Согласно теории систем большая часть из них являются организационными или организационно-техническими. Для инновационного предприятия (ИП) необходимость использования системного подхода обусловлена в первую очередь стратегической сущностью самой инновационной деятельности.

Как известно, корпоративные стратегии предприятий определяют содержание функциональных стратегий, которые в итоге осуществляют целенаправленное управление всеми ресурсами. Для ИП одной из важнейших стратегий является кадровая стратегия, поскольку персонал, а точнее его компетенции, в этом случае представляют собой основной стратегический ресурс. В понятие компетенций включают как профессиональные качества, так и деловые. Согласно компетентностному подходу в современной теории менеджмента предполагается, что деловые компетенции в значительной степени влияют на эффективность трудовых показателей. Поэтому их необходимо учитывать в процессе управления квалификацией персонала, при оценке качества человеческих ресурсов и определении человеческого капитала.

Таким образом, система управления компетенциями (УК) как часть общей и функциональных стратегий представляет собой одну из важнейших организационных систем ИП. Поскольку компетенции нематериальны, то согласно теории систем нематериальной является и сама система УК [1].

Система УК как организационная система предприятия представлена на рис. 1.

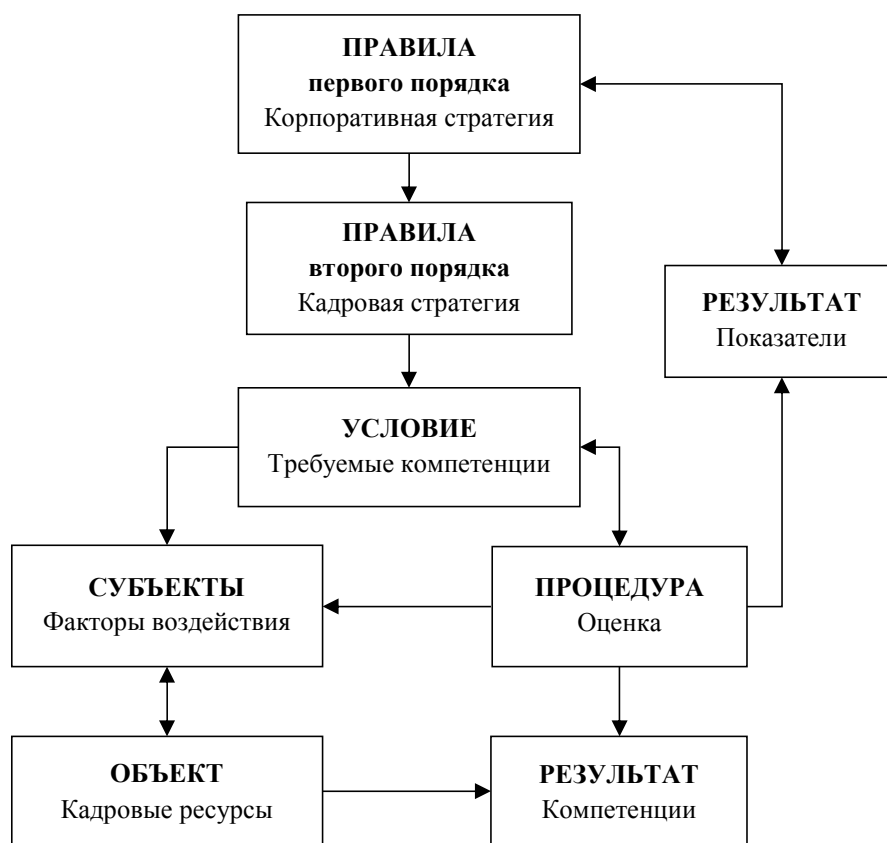


Рис. 1

Под факторами воздействия в представленной системе будем понимать методы и технологии, применяемые непосредственно предприятием. Развитие персонала ИП происходит через развитие его инновационной среды (ИС). Это понятие широко интерпретируется в различных источниках [2], [3], и в него обычно включают:

1. Систему управления знаниями ИП.
2. Обучение с применением различных методов.
3. Мероприятия, связанные с развитием профессиональных и деловых компетенций согласно компетентностной модели ИП. К этой группе можно отнести обмен опытом, наставничество, профессиональные конкурсы, деловые игры и т. п.
4. Систему мотивации, стимулирующую инновационную активность персонала.

При этом необходимо помнить, что на уровень развития компетенций оказывает влияние значительно большее количество факторов, в числе которых факторы окружения, экономические и политические факторы, а также гендерные признаки, внутренние установки и личностные особенности индивида, его профессиональный и жизненный опыт. Понятно, что влияние этих факторов, признаков и установок значительное. Поэтому они используются при расчете человеческого капитала в большинстве известных современных методик [4].

Можно выделить следующие особенности системы УК.

Наличие качественных показателей. К ним можно отнести компетенции кадровых ресурсов, которые применяются для оценки содержания в первую очередь интеллектуального труда. Качественные и количественные данные об уровне компетенций и влиянии факторов можно описать различными методами, среди которых применяются как статистические методы, так и методы экспертных оценок. При этом ни один из существующих методов оценки качественных данных не дает абсолютно точного результата.

Факторы воздействия системы УК также определяются качественными и количественными показателями. Это вопрос оценки качества мероприятий, связанных с созданием инновационной среды. Здесь, так же как и в случае с компетенциями, могут применяться статистические и экспертные методы оценки.

Характер воздействия субъектов на объекты. Предприятие может повлиять на уровень развития компетенций только через их носитель. Если принять во внимание, что человек представляет собой сложную систему, то необходимо иметь в виду, что трансформация входящих данных (воздействий со стороны предприятия) будет такова, что лишь с определенной долей вероятности можно предсказать результат выходящих данных, т. е. проявление тех или иных компетенций. Это связано, во-первых, с наличием значительного количества факторов, влияющих на поведение объекта, а во-вторых, с характером интерпретации воздействующих факторов самим объектом. Иными словами, вкладывая инвестиции в программы развития кадров, прогнозировать степень их положительного воздействия на рост компетенций сложно.

Указанные особенности системы УК определяют ее основные риски, поскольку качество результатов оценки компетенций и факторов воздействия будет зависеть от адекватности выбранного метода и квалификации экспертов-аналитиков. Таким образом, определение наиболее валидных методов оценки качественных показателей и выявление степени воздействия факторов на объекты управления становится первостепенной задачей в системе УК.

Оценка компетенций производится различными методами. Для оценки профессиональных компетенций учитывают стаж работы, уровень образования, используют данные аттестации. Деловые компетенции оцениваются согласно модели компетенций предприятия по принятой шкале. Могут быть использованы различные методы: экспертный метод, оценка «360 градусов», интервью по компетенциям, оценка результатов деятельности и т. п. Целесообразно проводить регулярную оценку компетенций, так как только в этом случае есть возможность определить взаимосвязь их развития и факторов ИС по анализу отклонений [5].

Для оценки эффективности ИС целесообразно проводить анализ данных опросов и статистики. Должны быть разработаны критерии результативности ИС. Можно предложить следующие критерии:

1. *Интенсивность ИС* (общее количество проводимых мероприятий).
2. *Соответствие ИС* (насколько цели мероприятий ИС способствуют развитию компетенций, определенных стратегией предприятия).
3. *Степень участия сотрудников в мероприятиях ИС* (количество сотрудников, прошедших обучение, принимавших участие в конференциях, использующих данные системы управления знаниями предприятия, и т. д.).
4. *Удовлетворенность сотрудников ИС.*
5. *Результативность ИС* (количество измеримых результатов, отвечающих требованиям предприятия: количество патентов, ноу-хау, полученных ученых степеней и т. п.).

Как и в предыдущем случае, оценку эффективности ИС необходимо проводить регулярно. Для сведения данных в единый показатель необходимо присвоить каждому критерию общую оценку, используя экспертный метод. В целях упрощения рекомендуется использование простой пятибалльной шкалы, где оценка «5» означает «очень эффективна»; «4» – «эффективна, но возможны улучшения»; «3» – «достаточно эффективна, но требуются улучшения»; «2» – «малоэффективна»; «1» – «отсутствует или неэффективна».

Полученные результаты суммируются, и производится расчет индекса эффективности ИС:

$$И_{эис} = \frac{X - X_{\min}}{X_{\max} - X_{\min}}.$$

Для выявления зависимости прироста уровня компетенций и эффективности инновационной среды возможно применить статистический метод построения таблиц сопряженности. Если по строкам таблицы задать значения шкалы оценки уровня компетенций, а по столбцам – уровни участия сотрудников в мероприятиях ИС и их инновационной активности, можно получить частоту совместной встречаемости. Предполагается, что сотрудники, имеющие высокий показатель уровня развития компетенций, чаще участвуют в мероприятиях ИС и более результативны, чем сотрудники с низким уровнем развития компетенций. Если предположение окажется верным, то можно сделать вывод об эффективности ИС.

Общий вывод по оценке системы УК сводится к необходимости разработки комбинированной модели, поскольку элементы системы УК обладают количественными и качественными характеристиками, взаимосвязь которых предполагаема, но неочевидна. Показатели данной модели будут являться маркерами состояния системы УК, на которые возможно ориентироваться при планировании мероприятий ИС и оценке объема инвестиций в развитие кадровых ресурсов ИП. Применение модели позволит также снизить обозначенные в системе УК риски.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Хохлова Т. П. Генезис компетентностно ориентированной модели управления // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 4–13.
2. Горшенина М. Е. Обоснование управленческих инноваций на основе анализа взаимодействия человеческого и организационного капиталов компании // Управление экономическими системами. 2015. № 10 (82). Электронный журн. URL: <http://www.uecs.ru/uecs-82-822015/item/3776-2015-10-28-06-16-55> (дата обращения: 19.10.2016).
3. Нестеренко Н. Ю., Крылова Ю. В. Ключевые задачи управления персоналом инновационной компании // Региональная экономика и управление. 2014. № 1 (37). Электронный журн. URL: <http://eee-region.ru/article/3704> (дата обращения: 19.10.2016).
4. Родионов М. Г., Борисова О. М. Комплексная оценка персонала: теория и практика. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2013. 140 с.
5. Кафидов В. В. Методология оценки эффективности управления персоналом и человеческими ресурсами // Управление экономическими системами. 2015. № 8 (80). Электронный журн. URL: <http://uecs.ru/teoriya-upravleniya/item/3664-2015-08-24-06-41-13> (дата обращения: 19.10.2016).

E. S. Fedorova

JSC «NPP "Radar MMS"» (Saint Petersburg)

N. V. Lashmanova

Saint Petersburg Electrotechnical University «LETI»

APPLICATION OF COMBINED METHODS OF ASSESSMENT IN COMPETENCE MANAGEMENT SYSTEM OF INNOVATIVE COMPANIES

The competence management system is a part of corporate and functional strategies of innovative companies. The article presents the main features of this system, as well as the possibility of evaluating its elements. In order to control and reduce possible risks a conclusion is made about the need to develop an integrated model and the possibility to use statistical analysis techniques.

Competence management, innovative environment, factors of formation of innovative environment, comprehensive assessment of effectiveness