

СВІТОГЛЯДНЕ БАЧЕННЯ СИСТЕМИ КОМПЕТЕНЦІЙ СУЧАСНОГО ПРОФЕСІОНАЛА В ГАЛУЗІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Марина Терещенко

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова

Анотація:

Висвітлено світоглядне бачення системи компетенцій сучасного професіонала в галузі інноваційної діяльності. Розкрито зміст таких понять, як «професіонал у галузі інноваційної діяльності», «інноваційна діяльність», «компетенції». Зосереджено увагу на сучасних підходах до професійної діяльності майбутнього професіонала в галузі інноваційної діяльності, окреслено коло професійних вимог до сучасного керівника й особливостей його розвитку, розглянуто поняття «професійна компетентність» і виділено її основні компоненти.

Терещенко Марина. **Мировоззренческое видение системы компетенций современного профессионала в области инновационной деятельности.**

Представлено мировоззренческое видение системы компетенций современного специалиста в области инновационной деятельности. Раскрыты такие понятия, как «профессионал в области инновационной деятельности», «инновационная деятельность», «компетенции». Автор сосредотачивает внимание на современных подходах к профессиональной деятельности будущего специалиста в области инновационной деятельности, очерчивает круг профессиональных требований к современному руководителю и его развитию, рассматривает понятие «профессиональная компетентность» и выделяет ее основные компоненты.

Tereshchenko Maryna. **The worldview vision of the modern professional's competence system in the field of innovative activity.**

The article reveals the worldview vision of the modern professional's competence system in the field of innovative activity. The notions of "professional in the field of innovative activity", "innovative activities", and "competences" have been elicited. The author concentrates on modern approaches to the professional activity of the future professional in the field of innovative activity; outlines the range of professional requirements to the modern manager and his development; studies the concept of professional competence and finds its main components.

Ключові слова:

людина, компетенції, інновації, підприємництво, управлінська діяльність.

человек, компетенции, предпринимательство, деятельность.

інновації, управленческая

man, competences, innovations, entrepreneurship management activity.

Тривалий час виробництво знань як інноваційний процес розглядалося в основному як феномен, що стосується лише тих галузей і виробництв, для яких характерні так звані високі технології, виготовлення нових зразків продукції безпосередньо на базі конкретних наукових досліджень і технічних розробок, технологічні новачі. Однак практика спростувала такий вузький підхід до ефективного менеджменту інновацій. Наразі очевидно, що не може бути галузей, виробництв і компаній, які не використовували б нові знання у виготовленні продукції, наданні послуг і в самих методах управління. Сьогодні інноваційні процеси – це неодмінна умова успішного конкурентоспроможного розвитку організацій в усіх сферах діяльності.

С. Ільєнкова, характеризуючи менеджмент інновацій, зазначає, що інноваційні менеджери можуть діяти в різних структурах (академіях наук, вишах, наукових товариствах, дослідницьких організаціях, конструкторських бюро тощо), створюючи творчі колективи, займаючись пошуком і поширенням нововведень, формуванням портфеля замовлень на наукові дослідження й розробки. Вони управляють науковими колективами, координують наукові дослідження [4, с. 3–4]. З іншого боку, постійно підкреслюється значення інновацій для підвищення ефективності освітніх процесів, чому присвячені праці таких науковців, як, наприклад, К. Ангеловські, К. Вазіна,

Л. Даниленко, І. Дичківська, Г. Єльнікова, Л. Калініна, Л. Карамушка, О. Киричук, М. Кларін, М. Поташник, Л. Красюк, Н. Кузьміна, В. Лазарев, В. Ляудис, А. Найн, Г. Нестеренко, В. Паламарчук, С. Поляков, В. Сластьонін, Т. Шамова, Н. Юсуфбекова та ін. Вивченню економічних аспектів інновацій присвячені дослідження А. Гордієнко, В. Громека, П. Завліна, А. Іпатова, Г. Краюхіна, Л. Кулагіна, А. Кутейникової, А. Ламанова, А. Медведєва.

Отже, сьогодні, на початку XXI ст., стає очевидним, що інновації потрібні в будь-якій сфері – як на виробництві, так і в галузі надання послуг; як у маркетинговій діяльності, так і в освіті тощо. Динамічність розвитку світу вимагає від будь-якого підприємства чи установи адаптивності, гнучкості й здатності впроваджувати нове. Інновації також не завжди починаються з наукових розробок: досить часто нова ідея виникає й отримує впровадження або апробацію безпосередньо на практиці й лише на другому етапі стає предметом наукових досліджень. Зрештою, інновації пов'язані не тільки й не стільки з технологіями: завжди першим елементом реалізації інноваційного процесу є людина з її новими ідеями, готовністю до новаторства й компетенціями.

Практика диктує потребу в підготовці фахівців, здатних до впровадження інноваційної діяльності на своєму робочому місці. Проте яким має бути цей фахівець, які основні компетенції

необхідні для реалізації інноваційної діяльності, чи можна навчити бути новатором і в рамках яких форм освіти це найкраще зробити – на всі ці питання поки що немає відповідей у наявних наукових розвідках.

Мета статті – уточнити світоглядне підґрунтя, основні риси, «портрет» спеціаліста, готового до започаткування й реалізації інноваційної діяльності в найрізноманітніших галузях.

Інноваційна діяльність являє собою цикл: від виникнення нової ідеї через її впровадження до отримання конкретного кінцевого нового продукту, який, бажано, щоб підвищував ефективність виробництва, надання послуг, сприяв збільшенню продажів тощо. Тому інноваційна діяльність – це завжди *поєднання творчості з технологічністю*. Творчість потрібна для того, щоб бачити нові можливості й уміти виявити принципово нову ідею. Тому вона вимагає від фахівця компетенцій з креативного мислення й креативного менеджменту. Аналіз наявних поглядів на феномен інноваційної діяльності дає змогу висунути на перше місце в структурі компетенцій відповідного фахівця саме *творчі компетенції* – як здатність і готовність до креативної діяльності, тобто діяльності в умовах відкритих можливостей, свободи дій, що найчастіше сприяє створенню нового продукту.

Як доводить у своєму дослідженні О. Широбокова, сутністю соціальної новації є творчість, творча діяльність [8]. Також дослідниця уточнює, що в механізмі творчої діяльності як основи новації принципово необхідним є поєднання інтуїтивного й дискурсивного, причому інтуїція постає не окремим несвідомим процесом, а підкріплює раціональні когнітивні процеси. Професіонал з інноваційної діяльності – це людина, здатна насамперед до творчості, до креативного мислення і дій, людина, яка має високий рівень ерудованості (раціональне) та інтуїції (ірраціональне) й може використовувати обидва ці компоненти в професійній діяльності. Творчість є атрибутивною ознакою людини в принципі, найбільш потужним способом її самовираження й самореалізації. Але рівень здатності до творчої діяльності в усіх різних, і для фахівця з інновацій потрібен високий рівень розвитку творчих компетенцій.

З іншого боку, інноваційна діяльність завжди пов'язана з *підприємництвом* – створенням і просуванням нового продукту. Тому в основі успіху інновацій завжди лежить підприємницька ініціатива професіонала, який здатен правильно оцінити можливості, що виникають у проєкті, уміння розподілити ролі, вчасно оцінити необхідність змін на різних стадіях розвитку

тощо. Як зазначає Н. Фонштейн, комерціалізація знань та інноваційна діяльність завжди містять велику питому вагу ризику. Подібні заходи завжди спрямовані на зменшення правових та економічних бар'єрів передачі розробок з університетів або дослідницьких установ у сектор підприємництва, який має за рахунок власних коштів та ініціативи просувати новації на ринку [7, с. 144].

Отже, професіонал з інновацій – це не тільки науковець чи винахідник, а й талановитий підприємець. Провідною рисою підприємця є готовність до ризиків і орієнтованість на успіх, без боязні невдач. Як переконує досвід, майже кожен успішний комерційний проєкт, як правило, неодноразово опинявся під загрозою невдачі. Тому необхідними психологічними рисами професіонала з інновацій є відкритість, гнучкість, адаптивність, готовність до ризику для отримання бажаних нових можливостей і зростання успіху.

Професіонал з інноваційної діяльності – це той, хто здатен розв'язувати незвичну економічну, технічну або комерційну проблему, що не виникала раніше. Поєднання захопленості потенціалом нової ідеї зі здатністю вдумливо аналізувати ситуацію, щоб згодом уникнути фатальних помилок, характеризує більшість прикладів успішного управління інноваціями. Найважливішими факторами успіху або й виживання нових компаній завжди є менеджери, які формулюють цілі й окреслюють шляхи їх досягнення, визначають зміст поточної діяльності і, зрештою, несуть відповідальність за здійснення планів [3, с. 63].

Як зазначає більшість авторів, професіонал з інновацій – це насамперед менеджер, тобто людина, здатна до управління колективною роботою. Адже малоімовірно, що один виконавець може впровадити інновацію від ідеї до *масового* продукту на ринку. Отже, необхідними для успішної новаторської діяльності є *управлінські компетенції* фахівця. Зокрема, за даними Ч. Едквіста й М. Маккея, експертні опитування керівників інноваційних компаній дають змогу підкреслити важливість одного з таких ключових факторів (найбільш значущих саме для професіонала з інновацій), як здатність до керівництва командою інноваційного проєкту [11, с. 56–60]. Також цей фактор пов'язаний зі ступенем самостійності в процесі ухвалення рішень на різних стадіях управління інноваціями й залежить від ступеня невизначеності середовища [9, с. 55].

До основних напрямків діяльності професіонала в галузі інновацій належать такі:

– обґрунтування й розроблення стратегічних напрямків розвитку підприємств (включаючи інноваційний) і адекватних механізмів їх реалізації;

- розроблення нових і модернізація наявних методів управлінської діяльності на підприємстві;
- розроблення систем стимулювання інноваційної діяльності;
- розроблення нових форм організації інноваційного процесу;
- формування в колективі підприємства творчого клімату;
- розроблення нових моделей використання робочого часу;
- реалізація проектів упровадження інформаційних і телекомунікаційних технологій [1].

Також завдання менеджера з інновацій змінюються на різних етапах життєвого циклу інноваційного продукту або діяльності підприємства, що загалом пов'язані між собою [2, с. 78–79].

У ході управління інноваційними проектами й керівництва інноваційним підприємством істотно зростає роль менеджерів і кардинально змінюється зміст процесу управління. Основним завданням менеджерів усіх ланок стає не жорстка організація й контроль за процесом праці, як основна управлінська методологія, а створення сприятливих умов для інтелектуальної і творчої діяльності, для розвитку людського капіталу, стимулювання персоналу до генерування й освоєння нових рішень, вироблення системи цінностей компанії, що підтримують та ініціюють інновації.

В ідеальному варіанті вищий керівник підприємства (установи) повинен розумітися на фінансах, маркетингу, на виробництві й продажах, проте його найбільш важливою рисою, необхідною для успіху підприємства, є здатність керувати командою творчих особистостей, готових визнати за ним роль лідера. Ця роль багатогранна й передбачає, крім умінь здобути й утримати авторитет, таке:

- здатність до ухвалення швидких рішень;
- базові знання в галузі бізнесу й змісту впроваджуваних інновацій;
- уміння, можливість і розуміння необхідності делегування частини повноважень;
- міцні зв'язки з цільовими ринками (новими й уже наявними);
- доступ до капіталу й фінансових ресурсів.

Як переконують результати численних досліджень [12, с. 29–57], саме керівник ставав вразливим місцем багатьох інноваційних проектів, що стартували, оскільки дуже багато надзвичайно важливих ролей йому доводиться виконувати до того, як компанія почне нормально функціонувати. Життя змушує його ухвалювати рішення в тих сферах, у яких він не має досвіду, бути наставником для людей, старших від нього, виступати арбітром у конфліктах, що є типовими для нових компаній. У таких умовах лише незначна кількість менеджерів зберігає бачення

необхідної перспективи розвитку й певним чином дистанціюється від рутинних проблем, процесів і завдань.

Наступним важливим чинником інноваційної діяльності є те, що інновації завжди успішніше впроваджуються *командами*, ніж окремими фахівцями. Уміння працювати «в команді» важливо для будь-яких компаній, але особливо значущим воно є для нових фірм або високоризикових інноваційних проектів. Без командної роботи важко зрозуміти й розв'язати різноманітні проблеми інноваційної діяльності, насамперед у галузі створення необхідного виробничого середовища й забезпечення якості майбутнього продукту. Характерною специфікою малих інноваційних компаній або внутрішньофірмових груп, що виконують інноваційні проекти, особливо на початку їхньої діяльності, є невеликий штат, що вимагає від співробітників і керівництва одночасного виконання кількох ролей, зокрема й безпосередньої участі керівників підрозділів у виконанні роботи. За злагодженої роботи команди й ефективного розподілу ролей сумарний ефект зусиль співробітників буде більшим за адитивну суму їх окремих внесків, що сприяє успіху фірми загалом.

Дослідження багатьох авторів підтверджують, що компанії, які склалися як команда до вибору конкретного варіанту інноваційного бізнесу, є більш успішними, ніж компанії, що формують персонал під конкретний бізнес. Виходячи з цього, успішний професіонал у галузі інноваційної діяльності має бути не просто обізнаним з управлінськими функціями, а й володіти компетенціями командоутворення, уміти організувати навчання персоналу, спрямоване на створення команди й розподіл ролевих функцій.

Знання, і особливо нові знання, обов'язково супроводжують процес створення інновацій. Тому для успішної інноваційної діяльності потрібен високий рівень розвитку компетенцій щодо *навчання й самонавчання*, адже високий ступінь невизначеності характерний для всіх ситуацій, пов'язаних з упровадженням інновацій. Через те фахівець у галузі інноваційної діяльності повинен володіти високим рівнем готовності до ризику й постійно навчатися нового [9, с. 58]. Чим ерудованішою є людина, тим стресостійкішою буде вона до чергової ситуації невизначеності й тим більше варіантів розвитку подій зможе змоделювати. У зв'язку з необхідністю управління колективними процесами для впровадження інновацій, професіонал-новатор також має бути активним *консультантом і експертом*, який орієнтує суспільну думку на прийняття й застосування нововведень.

В інноваційній організації у відтворенні знань бере участь кожен співробітник. Але менеджери з інновацій як ідеологи створюють знання, формуючи концепцію майбутнього, визначаючи корпоративне бачення. У цій ролі вони мають виконувати такі завдання:

- визначати напрямки діяльності, спрямованої на створення знання;
- доносити корпоративну культуру до розробників продукту;
- перевіряти відповідність створюваного знання організаційним критеріям і стандартам;
- виявляти потенційних лідерів і керівників проєктів;
- створювати мобільну атмосферу в проєктній команді для активізації творчого потенціалу;
- організовувати постійну взаємодію з членами команди й зміцнювати в них прагнення до досягнення цілей;
- спрямовувати й координувати процес створення організаційного знання [6, с. 198–207].

Узагальнивши положення робіт західних дослідників, можемо констатувати, що найбільш успішним менеджерам з інновацій (як безпосереднім керівникам невеликих інноваційних підприємств, так і менеджерам інноваційних проєктів) мають бути притаманні такі риси: інтелект та енергія; чесність і відкритість, попередній управлінський досвід, уміння формувати команду й делегувати повноваження, адекватно висока самооцінка й самовпевненість [10, с. 10–33]. Узагальнені вимоги до менеджерів інноваційних проєктів, що формулюються зовнішніми щодо підприємства зацікавленими сторонами (наприклад, інвесторами), доволі прості: *лідерство, далекоглядність, порядність, відкритість і відданість*. Для успіху інноваційного проєкту та інноваційної діяльності підприємства загалом потрібен енергійний, працелюбний і працездатний, високоінтелектуальний, чесний і порядний менеджер з інновацій. Для цього йому мають бути властиві певні особистісні (як психофізіологічні, так і психосоціальні) риси та якості; він має володіти знаннями, уміннями, навичками тощо.

Можливі слабкі риси (недоліки) фахівця в галузі інновацій систематизувала Н. Фонштейн у форматі протиставлення їх наведеним вище чеснотам: невміння набирати співробітників, слабкі організаційні здібності, схильність до крайнощів, брак витривалості [3, с. 64]. Крім професійних компетенцій, для фахівця в галузі інновацій важливо мати ще й певні психологічні риси, які характеризують його як особистість. Зауважимо, що управляти процесом створення нововведень можна й без природних схильностей до цього, але набагато легше й ефективніше, якщо вони є. Узагальнивши

психологічні характеристики, властиві успішному професіоналові в галузі інноваційної діяльності, ми отримали такий перелік:

- 1) гнучкість, адаптивність до змін;
- 2) прагнення до досягнень (звершень у конкурентній боротьбі);
- 3) інтерес до всього нового та іншого;
- 4) психологічна готовність прийняти ризик і невизначеність;
- 5) винахідливість, тобто здатність мислити нестандартно;
- 6) наполегливість та енергійність;
- 7) витримка й уміння концентруватися;
- 8) здатність до переконання під час спілкування й до створення комфортного соціально-психологічного клімату в команді;
- 9) готовність делегувати владні повноваження заради компетентного виконання завдань.

Підкреслимо, що психологічні характеристики особистості змінюються мало, тоді як професійні компетенції накопичуються. Відповідно, значущим стає можливість відбору організацією спеціалістів з певними особистісними характеристиками й певним набором компетенцій.

Отже, ми виокремили основні професійні й психологічні характеристики професіонала в галузі інноваційної діяльності. Важливими серед професійних ми вважаємо творчі компетенції (здатність до креативного мислення та дії), компетенції підприємництва, управлінські компетенції, здатність до навчання й самонавчання. Загалом вивчення специфіки виробництва й використання знань в інноваційній діяльності розкриває зміст управління інноваційною діяльністю як органічної частини розвитку інтелектуального капіталу, зокрема і його складника – людського капіталу. Важливо підкреслити, що успішний професіонал у галузі інноваційної діяльності – це не поодинокий виконавець, а вмілий організатор, управлінець. Специфіка завдань професіоналів з інновацій найбільш яскраво проявляється в необхідності управляти процесом створення нового знання, спираючись на спільну роботу рядових співробітників, керівників середньої ланки й вищих керівників. На жаль, у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [5] є лише назва «Професіонал з інноваційної діяльності», тоді як логічніше, на нашу думку, було б затвердити й професію «Менеджер з інноваційної діяльності». Специфіка сучасних завдань професіонала в галузі інновацій як ідеолога інноваційних проєктів розвитку організації, як організатора виконання інноваційних програм і проєктів, а також як практика, що безпосередньо керує впровадженням інновацій,

однозначно носить управлінський характер. Серед найближчих перспектив дослідження окресленої проблематики – вивчення освітнього досвіду підготовки професіоналів у галузі інноваційної

діяльності в Україні та інших країнах світу й аналіз найбільш ефективних можливостей у цьому напрямі.

Список використаних джерел

1. Гвичія Г. М. Реалізація інноваційної стратегії підприємства / Г. М. Гвичія // Інновації. — 2004. — № 1. — С. 108–112.
2. Зинов В. Г. Основные аспекты мониторинга инновационных проектов / В. Г. Зинов, Т. О. Калач // Інновації. — 2004. — № 1. — С. 77–80.
3. Зинов В. Г. Развитие системы профессиональной переподготовки менеджеров для повышения эффективности инновационной деятельности : теория и практика : дисс. ...д-ра эконом. наук : 08.00.05 / Владимир Глебович Зинов. — Москва : б. и., 2005. — 367 с.
4. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / Ильенкова С. Д., Гохберг Л. М., Ягудин С. Ю. и др. ; под. ред. С. Д. Ильенковой. — М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. — 327 с.
5. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010 : Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.dk003.com>. (01.07.2016).
6. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи ; пер. с англ. — М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. — 361 с.
7. Фонштейн Н. М. Основы коммерциализации результатов НИОКР и технологий / Н. М. Фонштейн. — М. : АНХ, 1992. — 271 с.
8. Широбокова О. О. Феномен соціальної новачії : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 «Соціальна філософія та філософія історії» / О. О. Широбокова ; Запорізький нац. ун-т. — Запоріжжя : б. в., 2015. — 19 с.
9. Шубнякова Н. Г. Формирование модели управления подготовкой инновационных менеджеров в условиях модернизации экономики : дисс. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Шубнякова Наталья Геннадьевна. — Н. Новгород : б. и., 2011. — 123 с.
10. Bell C. G. High Technology Ventures The Guide to Entrepreneurial Success / C. G. Bell, J. E. McNamara. — Addison-Wesley Reading, 1991. — 392 p.
11. Edquist Ch. Systems of Innovation : Growth Competitiveness and Employment / Ch. Edquist, M. McKelvey. — Cheltenham, U.K. : Edward Elgar, 2000. — 1086 p.
12. Saxenian A. L. Regional Advantage Culture and Competition In Silicon Valley and Route 128 / A. L. Saxenian. — Cambridge : Harvard University Press, 1996. — 226 p.

Відомості про автора:

Терещенко Марина Миколаївна
05031985@ukr.net

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова
вул. Пирогова, 9, м. Київ, 01061, Україна
doi: <http://dx.doi.org/10.7905/vers.v0i8.1463>

Надійшла до редакції: 07.07.2016 р.
Прийнята до друку: 25.08.2016 р.

Рецензент: доктор філософських наук,
професор Нестеренко Г. О.

References

1. Gvichia, G. M. (2004). Realization of the enterprise innovative strategy. *Innovatsii*. 1, 108—112 [in Russian].
2. Zinov, V. G. (2004). Major aspects of innovation projects monitoring. *Innovatsii*. 1, 77—80 [in Russian].
3. Zinov, V. G. (2004). *Developmnet of the system of managers' professional retraining for improving the innovative activity efficiency : theory and practice : thesis for the degree of Doctor of Economical Sciences*: 08. 00. 05. Moscow [in Russian].
4. Ilienkov, S. D. (1997). *Innovative Management : textbook for universities*. Moscow : Banki i birzhi, YUNITI [in Russian].
5. *National classifier of Ukraine "Classifier of occupations ДК 003:2010: Official website*. Retrieved from : <http://www.dk003.com> [in Russian].
6. Nonaka, I. (2003). *The Knowledge-Creating Company. Rise and development of innovations in Japanese firms*. Moscow : ZAO "Olimp-Biznes" [in Russian].
7. Fonshtein, N. M. (1992). *Basics of commercialization of NIOKR and technologies results*. Moscow : ANKh [in Russian].
8. Shyrobokova, O. O. (2015). *The Phenomenon of the Social Innovation : abstract of thesis for the degree of Candidate of Philosophical Sciences*. Zaporizhia [in Ukrainian].
9. Shubniakova, N. G. (2011). *Forming the model of management for training innovative managers under conditions of economics modernization : thesis for te degree of Candidate of Economical Sciences : 08. 00. 05. N. Novgorod* [in Russian].
10. Bell, C. G. (1991). *High Technology Ventures The Guide to Entrepreneurial Success*. Addison-Wesley Reading [in English].
11. Edquist, Ch. (2000). *Systems of Innovation : Growth Competitiveness and Employment*. Cheltenham, U. K. : Edward Elgar [in English].
12. Saxenian, A. L. (1996). *Regional Advantage Culture and Competition In Silicon Valley and Route 128*. Cambridge : Harvard University Press [in English].

Information about the author:

Tereshchenko Maryna Mykolaivna
05031985@ukr.net

National Pedagogical Dragomanov Uuniversity
9 Pyrohova St., Kyiv,
01061, Ukraine

doi: <http://dx.doi.org/10.7905/vers.v0i8.1463>

Received at the editorial office: 07. 07. 2016.
Accepted for publishing: 25.08.2016.

Rewier: Doctor of Philosophical Sciences,
Professor Nesterenko H. O.