

Басинская И.В. Поведенческие компетенции руководителя-инноватора / Басинская И.В., Радюк О.М., Лукьянов Д.В., Евдокимова Ю.В. // 2-й Белорусский инновационный форум: материалы Междунар.науч.-практ. конф., Минск, 18-19 ноября 2010 г. / ГКНТ Беларуси, НАН Беларуси; под ред. д.т.н. И.В.Войтова. – Минск, 2011. – С. 395-398.

УДК 303.687.2

Поведенческие компетенции руководителя-инноватора

Басинская И.В., Радюк О.М., Лукьянов Д.В., Евдокимова Ю.В.

Белорусский государственный университет

Минск

Цель исследования состояла в изучении поведенческих компетенций руководителя-инноватора. Объектом исследования явились руководители среднего и высшего звена учреждений и организаций различных форм собственности. Всего в исследовательской работе приняли участие 39 человек, однако при обработке анкет были выявлены случаи недобросовестного заполнения, из-за чего в дальнейшем исследовании были учтены анкеты лишь 30 испытуемых в возрасте от 22 до 46 лет, 12 - мужского пола и 28 - женского. Средний возраст испытуемых составил 30,6 лет.

Для оценки инновационных характеристик использовался индикатор креативности Киртона, в соответствии с которым выделяются шесть групп мышления. Между суперадапторами (32 - 54 баллов) и суперинноваторами (138 - 160 баллов), занимающими крайние позиции, находятся ещё четыре группы: адапторы (54-75 баллов), слабовыраженные адапторы (75-96 баллов), слабовыраженные инноваторы (96 -117) и инноваторы (117- 138 баллов). Основное различие между ними - это скорость генерирования идей и их неординарность.

При распределении испытуемых по группам в соответствии с результатами тестирования было установлено, что большинство обследованных принадлежали к группе слабовыраженных инноваторов - их доля в выборке составила 60,00%. Второе место - 26,65% - принадлежало инноваторам. И примерно седьмая часть выборки (13,35%) относилась к слабовыраженным адапторам. Суперинноваторов, адапторов и суперадапторов в выборке не было.

На основании полученных результатов был сделан вывод, что для данной выборки в наибольшей степени характерен скорее инноваторский, чем адапторский, стиль мышления.

В соответствии со стандартами Международной ассоциации управления проектами (IPMA), термин «компетентность» обозначает набор знаний, личного отношения, навыков и соответствующего опыта, необходимых для успешного выполнения определенных функций, а «компетенция» - это продемонстрированная способность применять знания и/или навыки и личные качества там, где это уместно. IPMA выделяет три группы компетенций: технические, контекстуальные и поведенческие [1].

Техническая компетентность предназначена для описания основополагающих элементов знаний в сфере управления проектами. Это направление охватывает саму суть управления проектами, иногда называемую «твердые навыки» (hard skills). Контекстуальная компетентность предназначена для описания элементов знаний в сфере управления проектами, связанных с контекстом проекта. Это направление включает знания менеджера проекта о построении отношений с организациями линейного типа управления, а также его способность функционировать в организации проектного типа. Поведенческая компетентность предназначена для описания личностных элементов знаний в сфере управления проектами, часто именуется термином «мягкие навыки» (soft skills) и включает в

себя 15 компетенций: 1) лидерство (leadership), 2) участие и мотивация (engagement & motivation), 3) самоконтроль (self-control), 4) уверенность в себе (assertiveness), 5) разрядка/релаксация (relaxation), 6) открытость (openness), 7) творчество (creativity, креативность), 8) ориентация на результат (results orientation), 9) продуктивность (efficiency), 10) согласование (consultation), 11) переговоры (negotiation), 12) конфликты и кризисы (conflict & crisis), 13) надёжность (reliability), 14) понимание ценностей (values appreciation), 15) этика (ethics).

Для оценки поведенческих компетенций использовался одноименный «Тест поведенческих компетенций», разработанный в соответствии со стандартами Международной ассоциации управления проектами (IPMA). Авторы теста: И.В.Басинская, О.М.Радюк, Д.В.Лукьянов. Версия теста, использованная в данном исследовании, включала 783 утверждения. При обработке результатов были получены индексы стрессогенности по каждой из 15 поведенческих компетенций (см. таблицу).

Таблица. Индекс стрессогенности поведенческих компетенций.

№ компетенции	Название компетенции	Индекс стрессогенности (в баллах)
1	лидерство	3,66
2	участие и мотивация	3,45
3	самоконтроль	3,86
4	уверенность в себе	3,45
5	разрядка	3,67
6	открытость	3,45
7	творчество	3,37
8	ориентация на результат	3,67
9	продуктивность	3,45
10	согласование	3,56
11	переговоры	3,55
12	конфликты и кризисы	3,68
13	надежность	3,44
14	понимание ценностей	3,41
15	этика	3,58

Индекс стрессогенности может изменяться в диапазоне от 1 до 7 баллов. Низкие значения указывают на отсутствие у испытуемого стресса при необходимости проявления той или иной поведенческой компетенции, и наоборот. Как следствие, чем выше индекс стрессогенности по какой-либо компетенции, тем актуальнее её формирование и развитие (см. рисунок).

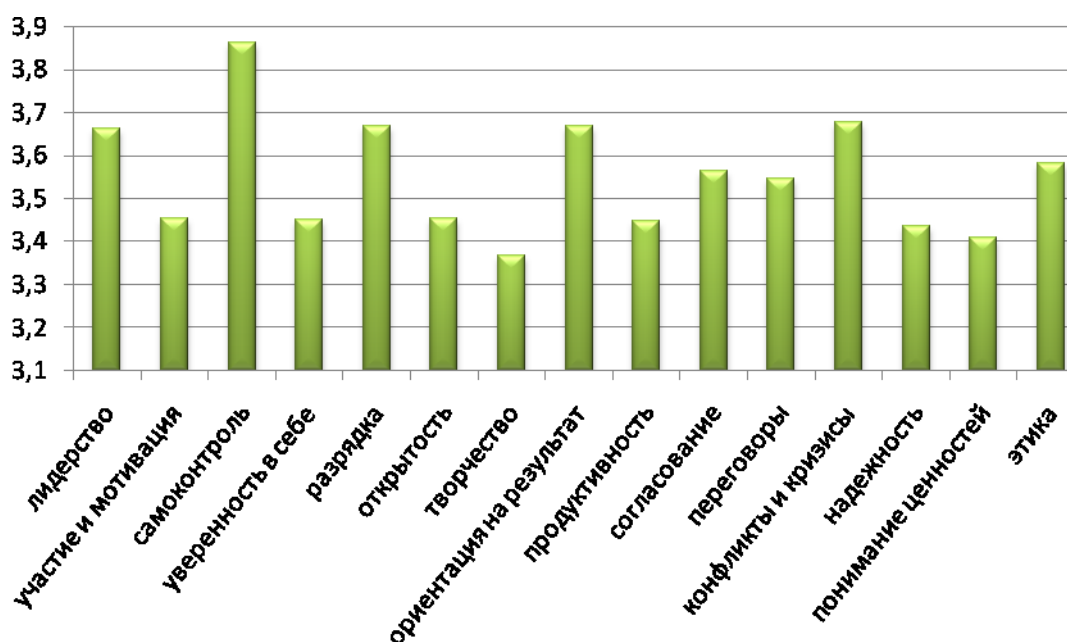


Рисунок. Индексы стрессогенности поведенческих компетенций руководителей-инноваторов.

Как видно из рисунка, наиболее высоким индексом стрессогенности характеризовалась компетенция «самоконтроль». Кроме того, достоверно повышенные уровни индекса стрессогенности были выявлены ещё по четырём компетенциям: конфликты и кризисы, лидерство, разрядка/релаксация, ориентация на результат.

Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что вышеуказанные пять компетенций являются «слабыми местами» руководителя-инноватора в обследованной выборке, а развитие и совершенствование данных компетенций должно стать приоритетной задачей организации, желающей повысить эффективность работы своих менеджеров.

Список литературы:

1. Управление проектами: Основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектных менеджеров / С.Д. Бушуев, Н.С. Бушуева - Киев, 2006. - 208 с.