

# КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Светаило Роман Васильевич, Бажин Александр Сергеевич  
Дальневосточный государственный университет, г. Владивосток*

Компетенция — базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях. Базовое качество означает, что компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач [1].

В настоящее время в бизнес-психологии образовалось целое направление, исследующее компетенции и их применение, что видно по тематике статей, журналов, конференций и консультаций, посвященных использованию компетенций.

Существует множество различных определений компетенций, однако, большинство определений - это всего лишь вариации двух подходов, которые отличаются источниками происхождения.

*Описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы.* В рамках этого подхода основной акцент в понимании компетентности делается на способности, а собственно компетенция определяется как способность человека действовать в соответствии со стандартами, принятыми в конкретной организации.

*Описание поведения.* Этот подход основан на понимании компетенции как «основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться высоких результатов в работе»[2].

Одним из активно используемых методов распределения компетенций по уровням является разделение по профессионально важным качествам (ПВК), которые необходимы специалисту. Этот метод используется тогда, когда модель компетенций относится к одной ступени работы или одной роли. Например, модель может включать перечень следующих индикаторов:

- исходные компетенции - обычно это минимальный набор требований, необходимых для допуска к выполнению работы
- выдающиеся компетенции - уровень деятельности опытного сотрудника
- отрицательные компетенции - обычно это такие стандарты поведения, которые непродуктивны для эффективной работы на любом уровне.

В другом понимании, компетенции - это базовые качества человека, обозначающие варианты поведения или мышления, распространяемые на различные ситуации и длящиеся довольно значительный период времени.

В число базовых качеств личности, определяющие его компетенции, включают следующие:

- ценностно-мотивационная сфера личности;
- психофизиологические особенности и свойства;
- физические характеристики и соответствующие им реакции на ситуации или информацию;
- самооффективность личности;
- знание и информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях;
- интеллектуальный капитал личности.

Интеллектуальный капитал личности – это способность выполнять определенную физическую или умственную задачу. Интеллектуальный капитал личности включает умственные или познавательные способности личности, в состав которых входит

аналитическое мышление, обработка знаний и данных, определение причины и следствия явления, организация данных, планирование.

Интеллектуальный капитал организации включает в себя следующие основные компоненты: социальный, человеческий, экономический, организационный. Человеческий капитал является основным системообразующим компонентом интеллектуального капитала всей организации, поэтому для эффективной оценки имеющегося интеллектуального капитала компании, необходима система оценки интеллектуального потенциала каждого сотрудника. Эффективный работник должен обладать определенными компетенциями, связанными с его личным интеллектуальным капиталом, который становится частью интеллектуального капитала всего предприятия.

Нами предлагается система компетенций личности, которые могут использоваться для оценки интеллектуального капитала, как отдельных сотрудников предприятия, так и для интегративной оценки интеллектуального капитала всей организации.

Система компетенций интеллектуального капитала личности:

- умение быть интеллектуально гибким, т.е. подбирать необходимый инструментарий для решения задач);
- умение использовать знания всего предприятия;
- уметь управлять информацией;
- быть открытым к научным и технологическим изменениям;
- уметь использовать простые решения, при возможности замены сложных технологических процедур;
- нацеленность на эффективный обмен информацией с другими участниками процесса или коллегами;
- выбор инструментария, который увеличивает продуктивность и требует минимум времени на обучение новым навыкам;
- повторное использование освоенного знания, в целях уменьшения технологической сложности;
- умение полноценно и длительно работать в творческом коллективе;
- адаптироваться к индивидуальным особенностям людей;
- адаптироваться к различиям средств коммуникации, в том числе с применением информационных технологий;
- владение технологиями, связывающими людей с необходимой им информацией.

Предложенный список компетенций позволяет проводить оценку наличного состояния интеллектуального потенциала организации, в целях развития персонала.

В программе развития интеллектуального капитала сотрудников должны присутствовать такие традиционные инструменты обучения как: внешние и внутренние семинары и тренинги. В числе наиболее действенных механизмов создания условий для саморазвития интеллектуального капитала можно назвать: возможность посещения конференций, семинаров и иных мероприятий в рамках своих профессиональных интересов; создание внутрифирменной базы знаний; систему обратной связи по результатам работы; доступ к мировым ресурсам знаний, включая Интернет; система внутрикорпоративного коучинга.

Таким образом создание системы развития, нацеленной на создание условий для самостоятельного развития креативной составляющей интеллектуального капитала предприятия, способно удержать интеллектуальных сотрудников на предприятии, предоставив им возможность динамично развиваться и расти, повышая интеллектуальный капитал и укрепляя конкурентное преимущество компании.

#### Литература

1. Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРО, 2005. - 384 с.
2. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. – М.: НИРО, 2003. – 228 с.