

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА
Том 13 ● Номер 9 ● сентябрь 2019
ISSN 1994-6929
Journal of Creative Economy

Новый подход к развитию социокультурных компетенций

Шаповалов В.Н. [1], *Петрова О.А.* [2]
[1] Российское философское общество, Москва, Россия
[2] Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

АННОТАЦИЯ:

В представленной работе рассмотрены результаты экспериментов, реализующих новый подход к формированию социокультурных компетенций студентов и преподавателей вузов в процессе их приобщения к инновационной деятельности и культуре развития. Сформулированы и обоснованы требования к содержанию и этапам разработки организационной модели социокультурных компетенций. Представлен опыт разработки указанной модели. Выделены особенности организационно-культурной среды, складывающейся в команде проекта в ходе указанного эксперимента. Выявлена взаимосвязь базовых мотивов, социокультурных компетенций и результатов проектной деятельности студентов

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: модель социокультурных компетенций, организационно-культурная среда инновационной деятельности, связь мотивов, компетенций и результатов проектной деятельности студентов.

A new approach to the development of socio-cultural competencies

Shapovalov V.N. [1], *Petrova O.A.* [2]
[1] Russian Philosophical Society, Russia
[2] Ulyanovsk State University, Russia

Введение

Инновационное развитие актуализирует вопрос подготовки специалиста нового типа, способного не только воспринимать, но и инициировать изменения. Такой специалист должен иметь высокий уровень функциональной подготовки и обладать социокультурными компетенциями, отражающими нацеленность человека на генерацию и воплощение новых идей в своей профессиональной деятельности, его желание «идти на проблему», а не уходить от нее [4, 6] *(Erofeev, Bazarov, 2014; Karavaeva, Vorobeva, Tyshkevich, 2018)*.

Потребность повышения управляемости процессом формирования социокультурных компетенций сотрудников ставит перед организацией задачу разработки своей оригинальной модели компетенций, учитывающей конкретные особенности организации [20] *(Shubina, 2016)*.

Накоплен немалый опыт разработки данных моделей [5, 11] *(Ivanov, Lukyanova, 2019; Prokhorova, Ezhova, 2012)*. Но вместе с тем необходимо отметить то, что остается еще немало вопросов, которые требуют практического разрешения и теоретического обоснования.

Сам процесс внедрения компетентностного подхода к управлению персоналом находится в нашей стране на самых ранних стадиях, и по мере его развития возникают, и будут появляться все новые вопросы теоретического и методологического плана.

В частности, не вполне четко сформулирован перечень самых необходимых требований к свойствам, которыми должна обладать модель социокультурных компетенций, учитывающих важнейшие характеристики предприятия и, прежде всего, уровень развития инновационной деятельности.

Недостаточно теоретически проработан вопрос о выборе подхода к разработке модели социокультурных компетенций в контексте реализуемой стратегии управления персоналом.

Очень мало публикаций, посвященных вопросу взаимосвязи мотивов, социокультурных компетенций и результатов инновационной деятельности. В представленной работе сделана попытка найти некоторые ответы на указанные вопросы, исходя из результатов экспериментов, организованных по инициативе и с непосредственным участием авторов.

Прежде чем переходить к теме исследования, не лишним будет кратко остановиться на проблемах, связанных с необходимостью внедрения компетентностного

ABSTRACT:

In the present work the results of experiments implementing a new approach to the formation of socio-cultural competencies of students and teachers in the process of their introduction to innovation and development culture are considered. The requirements to the content and stages of development of the organizational model of socio-cultural competencies are formulated and justified. Experience of development of the specified model is presented. Features of the organizational and cultural environment developing in the project team during the specified experiment are allocated. The interrelation of basic motives, socio-cultural competences and results of project activity of students is revealed.

KEYWORDS: model of socio-cultural competencies, organizational and the cultural environment of innovative activity, connection of motives, competencies and results of students' project activity

JEL Classification: I23, I26, I29, O32, O33

Received: 31.08.2019 / Published: 30.09.2019

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Shapovalov V.N. (shapovalov73@list.ru)

CITATION:

Shapovalov V.N., Petrova O.A. (2019) Novyy podkhod k razvitiyu sotsiokulturnyh kompetentsiy [A new approach to the development of socio-cultural competencies]. Kreativnaya ekonomika. 13. (9). – 1683-1698. doi: 10.18334/ce.13.9.41019

подхода. Не вдаваясь детально в содержание дискуссий на эту тему, можно выделить нечто общее и, видимо, на данном этапе, главное.

Переход к компетентностным моделям в управлении персоналом связан с осознанием потребности переноса акцентов с формальных стандартов деятельности сотрудников на формирование необходимых отношений к этой деятельности, или, по-другому говоря, ценностных ориентаций [4] *(Erofeev, Bazarov, 2014)*.

Описание требований к знанию стандартов функциональной деятельности и умению применять их на практике отражает содержание разрабатываемых и внедряемых «профессиональных стандартов». Эти стандарты выступают сегодня в качестве главного инструмента управления развитием профессиональных (функциональных) компетенций. Методология разработки этих стандартов является логическим продолжением и развитием взглядов и подходов, которые сложились в предшествующий период.

Более сложная ситуация – в области создания инструментов для управления развитием компетенций, отражающих ценности организационной культуры конкретной организации. Во многом эта задача новая, требующая накопления опыта и его теоретического осмысления. Часто возникает соблазн применить в новой сфере управления персоналом тот же подход, который используют для управления развитием профессиональных компетенций, основанный на разработке стандартов, что, по нашему мнению, не решает проблемы. Требуется разработка новых подходов, началом которых, как это принято, является более четкое определение содержания основных понятий.

Исходя из целей данного исследования, остановимся на термине, употребляемом для обозначения рассматриваемых компетенций.

По нашему мнению, термин «социокультурные компетенции», наиболее точно отражает содержание этих компетенций. В нем соединены два признака, культура как синоним ценностного уровня и социум как указание на конкретные особенности культуры данной организации.

Другие термины для обозначения данных компетенций имеют односторонний характер. К таким терминам надо отнести «корпоративные компетенции» или «поведенческие». Первый термин делает акцент на конкретные особенности компетенций данной корпорации, второй – на их ценностное содержание без учета специфики

ОБ АВТОРАХ:

Шаповалов Владимир Николаевич, кандидат экономических наук, член РФО (shapovalov73@list.ru)
Петрова Ольга Анатольевна, старший преподаватель кафедры управления, магистр менеджмента по направлению «Менеджмент» (Olga5482006@yandex.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Шаповалов В.Н., Петрова О.А. Новый подход к развитию социокультурных компетенций // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 9. – С. 1683-1698. doi: 10.18334/ce.13.9.41019

культуры организации. Конечно, эти термины нельзя рассматривать вне контекста тех концепций управления персоналом, в рамках которых они появились.

Термин «социокультурные» компетенции указывает также на связь культуры данной организации и общей культуры общества, что имеет немаловажное значение для понимания целей и методов управления развитием ценностей сотрудников в конкретной организации.

Управленческой компетенцией называют способность решать определенный круг задач, а степень ее развития отражает уровень сложности и масштаб этих задач (проблем). Этот подход положен в основу методологии разработки профессиональных стандартов.

Это позволяет выдвинуть следующее предположение. Если под задачами понимать качественно новые проблемы, а под поиском их решений деятельность инновационную, то тогда степень развития социокультурных компетенций (отражающих ценности культуры развития), как и профессиональных, будет также связана с уровнем сложности возникающих впервые проблем и уровнем найденных инновационных решений, то есть уровнем инновационного развития организации.

Причины переноса внимания на развитие социокультурных компетенций разнообразны. Хотелось бы обратить внимание на следующее.

Сегодня уже аксиомой стало утверждение о том, что мы живем в период времени, когда ускорение темпов научно-технического развития коренным образом меняет структуру деятельности. Возрастает доля деятельности стратегической и, прежде всего, инновационной, и уменьшается доля деятельности оперативной и рутинной.

Для инновационной деятельности ключевое значение имеет наличие определенных ценностных ориентаций персонала и их целенаправленное развитие, что и указывает на растущее значение модели социокультурных компетенций как важнейшего элемента системы управления развитием персонала.

Чем острее стоит перед организацией проблема перехода к инновационному варианту своего развития, тем актуальнее для нее вопрос о разработке данной модели.

Первый шаг заключается в выборе подхода к разработке модели. Здесь ключевое значение имеет уровень инновационного потенциала сотрудников. Чем ниже этот уровень, тем чаще организация идет путем простого копирования чужого опыта, включая выбор типового решения, без должного учета своих особенностей. И наоборот, чем выше уровень инновационного развития сотрудников, тем чаще принимается решение о разработке своей оригинальной модели.

Второй подход, безусловно, предпочтителен, так как означает формирование у организации способности (компетенции) развивать и совершенствовать, по мере необходимости, свою оригинальную модель, учитывающую ее особенности, опираясь на собственные силы, не попадая в зависимость от внешнего разработчика.

Рассмотрим основные этапы данного подхода. Модель компетенций – это модель системы компетенций, поэтому процесс ее разработки проходит в три этапа.

Применительно к модели социокультурных компетенций содержание этих этапов выглядит следующим образом.

Вначале определяется перечень компетенций, которые необходимо включить в модель, и дается определение каждой из них. На втором этапе выделяются качественно различающиеся уровни развития компетенций, подбираются названия для каждого уровня и дается их описание. На третьем этапе, как правило, применяется метод балльной оценки для количественной оценки уровня развития каждой компетенции.

В результате модель приобретает вид, позволяющий проводить качественную и количественную оценку социокультурных компетенций сотрудников и отображать ее в виде некоего профиля. Но на этом работа над моделью не должна заканчиваться.

Для адекватного применения рассматриваемой модели в конкретной организации она должна учитывать не только важнейшие ценности ее культуры, в виде перечня компетенций, но и другие существенные особенности. К таким особенностям необходимо отнести, прежде всего, сферу или вид профессиональной деятельности и уровень деятельности сотрудников.

Можно предположить то, что профиль социокультурных компетенций сотрудников, относящихся к разным профессиям, будет отличаться.

Также принадлежность к той или иной категории персонала: руководство (менеджмент), специалисты, рядовые сотрудники, будет влиять на структуру профиля указанных компетенций [12] *(Shapovalov, 2012)*. Для соответствия указанным требованиям модель должна достаточно четко описывать и улавливать эти особенности.

Но важнейшим требованием к разрабатываемой модели, приобретающим все большее значение, является ее способность выявлять различия в уровне развития социокультурных компетенций, соответствующие различным уровням инновационной деятельности.

Выше было рассмотрено различие в подходах к разработке модели компетенций с позиции выбора между опорой на свои силы или привлечения сторонних организаций. Но есть проблема гораздо более значимая. Речь идет о выборе подходов к развитию социокультурных компетенций в отношении их содержания и целей.

Традиционный подход к разработке модели компетенций предполагает взгляд на персонал как на пассивный объект, который необходимо изучить и затем изменить в нужном направлении. Этот подход сложился в индустриальную эпоху и он сегодня, безусловно, является доминирующим и на практике, и в теории [5, 11] *(Ivanov, Lukyanova, 2019; Prokhorova, Ezhova, 2012)*.

В рамках этого подхода, как уже было отмечено выше, разрабатываются профессиональные стандарты деятельности и технологии управления развитием персонала.

Этот подход, вполне оправданный в отношении профессиональных (функциональных) компетенций, входит во все большее противоречие с целями и содержанием процесса развития компетенций социокультурных.

Это противоречие нарастает по мере того, как растет темп, масштаб и глубина инновационного процесса. Это видно, в частности, на примере развития и реализации концепции УЧР, отражающей опыт ведущих зарубежных экономик [1] *(Armstrong, 2010)*.

Если на первых этапах эта концепция делала акцент на так называемом «жестком» подходе к решению проблемы развития персонала, то сегодня больше внимания уделяется опыту реализации «мягкого» варианта УЧР.

В этой связи необходимо отметить следующее. В системе управления развитием персонала, построенной как «производство» специалистов с заранее заданными (программируемыми) параметрами, очень трудно на выходе получить реального инноватора с качествами человека-творца. В такой системе поиск творцов сводится, как правило, к процедурам многоэтапной селекции.

Поэтому актуальной становится проблема организации и анализа результатов экспериментов, направленных на поиск новых подходов к решению проблемы формирования у широкого круга специалистов и учащихся социокультурных компетенций, необходимых для инновационной (творческой) деятельности высокого уровня.

Об опыте организации подобных экспериментов, участниками которых были авторы данной статьи, и пойдет далее речь.

Первый эксперимент, в котором был реализован новый подход к формированию социокультурных компетенций и разработке модели для их оценки, проходил в течение нескольких лет (2005–2010 годы) в Ульяновском государственном техническом университете (УлГТУ) в ходе осуществления многоэтапного проекта по созданию системы корпоративных коммуникаций данного вуза [14, 16] *(Shapovalov, Vasileva, Ziyazetdinova, Parygina, 2012; Shapovalov, 2006)*.

В команду проекта вошли сотрудники вновь созданной при кафедре политологии, социологии и связей с общественностью научно-исследовательской лаборатории социальных технологий управления (НИЛ СТУ) из числа преподавателей и студентов данной кафедры, оформленных в качестве совместителей. В дальнейшем, по мере успешной реализации целей проекта, лаборатория была преобразована в полноценное функциональное подразделение вуза под названием «Управление корпоративных коммуникаций» (УКК УлГТУ).

Создание новой для вуза системы внешних и внутренних коммуникаций силами сотрудников и студентов, без привлечения разработчиков со стороны, безусловно, носило характер инновационной деятельности, направленной на поиск эффективных решений проблем, стоявших перед организацией.

Для достижения конечной цели всего проекта в сжатые сроки были найдены нестандартные подходы к решению большого числа задач разного уровня сложности, возникавших при создании новых элементов системы корпоративных коммуникаций университета. Молодые сотрудники, а большинство членов команды проекта были студентами, с этими задачами успешно справились, о чем свидетельствуют

многочисленные положительные отзывы руководства университета и авторитетных представителей профессионального сообщества [12, 17] *(Shapovalov, 2012; Shapovalov, Petrova, 2012)*.

Можно даже сказать так: указанный инновационный процесс носил «взрывной характер», то есть имел вид достаточно ощутимых качественных и масштабных количественных изменений, произошедших за относительно короткий промежуток времени. Это свидетельствует о наличии серьезной мотивации всех его участников. Учитывая то что, материальное стимулирование студентов и сотрудников, участвующих в данном проекте, было сведено к минимуму, и носило символический характер, речь надо вести о наличии и действии мотивов иного рода.

Необходимо подчеркнуть то, что изначально команда проекта формировалась на принципе добровольности. Дело было новое, особых материальных вознаграждений никто не обещал, а трудностей, включая выделение помещений и оборудования, было более чем достаточно.

Поэтому никаких формализованных процедур отбора не предусматривалось, и первый набор состоял из молодых людей, которыми двигало желание проверить и реализовать себя в новом и перспективном, в плане профессионального развития, деле. Ядро студенческой части команды составили студенты одной специальности, заканчивающие первый курс обучения в количестве четырех человек.

В дальнейшем, по мере того как результаты проектной деятельности становились все более зримыми, росло и число студентов, желающих в нее включиться. На заключительной стадии проекта в подготовке и проведении наиболее значимых мероприятий принимало участие несколько десятков студентов разных курсов и специальностей.

Включение новых неформальных членов в непрерывно расширяющуюся команду проекта происходило на принципе свободы выбора формы их участия и вида профессиональной деятельности. Каждый выбирал тот род занятий, который ему нравился, был по силам и давал возможность реализовать свои творческие амбиции. Такой подход к организации инновационной деятельности студентов позволил опереться на мотивы высокого уровня, непрерывно наращивать творческую силу команды проекта и получать в короткие сроки значимые результаты.

У членов команды проекта, по мере роста масштаба и сложности решаемых задач, как показали последующие измерения, шел интенсивный процесс формирования социокультурных компетенций, необходимых для успешной инновационной деятельности [3, 9, 10] *(Garanina, Petrova, 2010; Petrova, 2011; Petrova, Scheglova, 2011)*.

Инновационный характер деятельности проявлялся в следующем:

1) проблемно-ориентированный характер деятельности;

2) приоритетное значение новых подходов к решению проблем;

3) применение проектно-командных организационных форм.

Создание новой системы корпоративных коммуникаций происходило в тесной

увязке с процессом формирования новой культуры развития, сначала – в масштабе команды проекта, а затем – и в масштабе всего вуза [15] *(Shapovalov, 2005)*.

Сложившаяся организационно-культурная среда в команде проекта, по мнению самих студентов – членов команды и активных участников рассматриваемого проекта, обладала рядом особенностей [14] *(Shapovalov, Vasileva, Ziyazetdinova, Parygina, 2012)*.

Ориентация на работу в команде.

Командная работа позволила получить большую результативность в достижении целей при выполнении трудоемких и творческих видов деятельности. Работа в команде строилась на следующих принципах:

- наличие общей цели (согласованность целей команды с целями ее участников);
- взаимодополняемость и взаимозаменяемость (каждый участник команды выполнял определенную роль, отражающую его уникальность, но при необходимости брал на себя и другие обязанности);
- консультативный характер принятия решения (понимание коллективного мнения как согласованного мнения группы людей, заинтересованных в решении актуального вопроса);
- ответственность перед командой (готовность отвечать за свой вклад в общее дело).

2) Наличие авторитетного руководителя.

Руководитель выступал лидером мнений для сотрудников, образцом поведения и авторитетным лицом в принятии управленческих решений. Наиболее эффективным являлся такой стиль управления, когда решения принимались на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников. Выполнение принятых решений контролировалось и руководителем, и самими сотрудниками.

3) Высокая степень доверия к сотрудникам.

Доверие нашло свое выражение в вовлечении студентов в поиск решений общественно значимых для университета задач. Оно проявлялось также в определенной степени свободы действий, что способствовало развитию творческого потенциала и самостоятельности.

4) Морально-психологическое стимулирование

По мере профессионального роста студентам были особенно важны общественное признание и высокая оценка результатов деятельности со стороны руководства и партнеров вуза. Одним из стимулов к работе являлось получение положительных рекомендаций для дальнейшего трудоустройства.

Когда этот культурный процесс набрал определенную силу, встал вопрос о более четком определении ценностей данной культуры. Решение этой задачи было найдено в форме проекта разработки модели социокультурных компетенций членов команды проекта, вобравших в себя эти ценности и ставших их носителями [19] *(Shapovalov, Petrova, Rovenskaya, 2017)*.

Молодые сотрудники УКК, из числа студентов, под руководством начальника

управления, и по совместительству заведующего кафедрой, где они проходили обучение, стали активными и заинтересованными разработчиками этой модели, отобразив в ней самих себя. Для этих сотрудников новая модель компетенций стала своеобразным зеркалом, в котором они увидели себя, как носителей ценностей культуры развития.

Разработка модели шла в три этапа, соответствующих описанному выше алгоритму разработки подобных моделей.

Вначале в процессе коллективного обсуждения с участием всех членов проектной команды был сгенерирован перечень важнейших компетенций и определено их содержание. Затем были выделены три уровня развития: низкий, средний и высокий, для каждой компетенции с описанием их особенностей. И наконец, на третьем этапе был разработан метод балльной оценки уровня развития по каждой компетенции [19] *(Shapovalov, Petrova, Rovenskaya, 2017)*.

Необходимо отметить следующий факт. Вся работа по разработке новой модели компетенций в ее первоначальном виде заняла не более двух месяцев и не потребовала со стороны вуза никаких дополнительных затрат.

Сначала в перечень было включено девять компетенций. При проверке применимости данной модели в коллективах, относящихся к разным видам профессиональной деятельности, по предложению специалистов-инноваторов из этих коллективов, были добавлены еще две [2] *(Voronkov, Epifanova, Sindeeva, Sorokin, Petrova, 2011)*. На дальнейших этапах проверки модели в разных профессиональных средах вносить изменения в скорректированный перечень уже не потребовалось.

В результате в перечень измеряемых социокультурных компетенций вошли: коммуникабельность, преданность организации, самостоятельность, инициативность, умение работать в команде, изобретательность, ответственность, осмысленность деятельности, работоспособность, лидерство, гибкость ума.

В процессе апробации модели как средства для оценки уровня развития компетенций, новая модель показала способность выявлять характерные особенности профилей социокультурных компетенций для разных профессиональных групп, что позволило начать их изучение.

Разработанная модель устойчиво отмечает различия в уровне развития компетенций в разных категориях персонала, на примере сравнения компетенций преподавателей и студентов трех вузов г. Ульяновска, что подтвердило выполнение требования к модели фиксировать различия в группах персонала с разным уровнем деятельности.

Но самым интересным и значимым результатом применения модели стало подтверждение гипотезы о взаимосвязи уровня инновационной деятельности и уровня развития социокультурных компетенций [17, 19] *(Shapovalov, Petrova, 2012; Shapovalov, Petrova, Rovenskaya, 2017)*.

Все эти результаты свидетельствуют о том, что разработанная молодыми сотрудниками модель социокультурных компетенций могла продуктивно использоваться в данной организации на современном этапе ее развития.

К сожалению, описанный эксперимент не получил своего развития в указанном университете. Но авторам удалось использовать модель и новый подход к ее разработке при проведении исследований в других вузах Ульяновска.

Эти исследования не имели такого масштаба, который был достигнут в УлГТУ. Но их результаты позволяют сделать следующие выводы. Разработанная модель социокультурных компетенций продолжает сохранять свою актуальность как достаточно точный инструмент для оценки уровня развития социокультурных компетенций студентов и сотрудников.

И, что самое важное, новый подход к ее разработке, как важного и нужного инструмента для системы управления развитием персонала, доказал свою жизнеспособность, по крайней мере, в студенческой среде. В качестве подтверждения данного вывода можно привести результаты экспериментов с участием студентов управленческих специальностей в Ульяновском государственном университете (УлГУ), в период 2012–2018 годов [8, 13] *(Mitrofanova, Scheglova, Shapovalov, Gilmitdinov, 2015; Shapovalov, 2017)*.

Развитием указанного подхода можно считать эксперимент с участием большой группы студентов первого курса разных специальностей, инициированный и организованный авторами статьи в период 2018–2019 учебного года в самой начальной стадии процесса перехода к проектной форме обучения в УлГУ [18] *(Shapovalov, Petrova, Vinogradova, Netishinskaya, 2019)*.

В ходе этого эксперимента, проведенного при самом активном участии студентов, была выявлена связь между структурой базовых мотивов, уровнем развития социо-

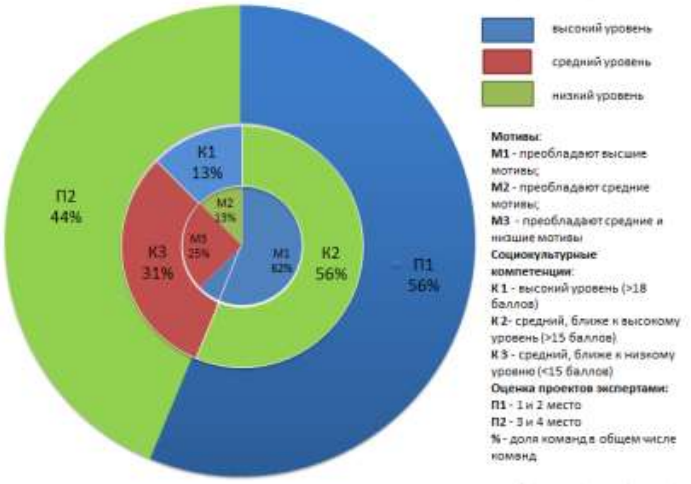


Рисунок 1. Результаты измерения базовых мотивов, социокультурных компетенций и результатов проектов студенческих команд
Источник: составлено авторами.

культурных компетенций и результатами проектной деятельности студентов первого курса (*рис. 1*).

Для измерения результатов проектной деятельности студентов была взяты оценки экспертов, выставленные во время защиты проектов на конкурсе «Проектный старт», в виде места, занятого проектом по итогам общего голосования.

Оценка экспертов проходила по следующим пяти критериям: актуальность, ресурсозатратность, жизнеспособность, оригинальность, ораторское искусство. Таким образом, лучшие проекты должны:

- быть направлены на решение конкретной, актуальной проблемы (от заказчика, которыми в данном случае являются университет или социум),
- предлагать решение проблем с минимальными затратами;
- быть достаточно эффективными и реализуемыми;
- предлагать новый подход к решению проблемы.

Оценка социокультурных компетенций осуществлялась на основе модели, описанной выше. Диапазон уровней компетенций в этой модели как индивидуальных, так и общекомандных (по среднему значению) варьируется от низшего (от 0 до 9 баллов) до среднего (от 9 до 18 баллов) и высшего (от 18 до 27 баллов).

Структура базовых мотивов и их содержание были разработаны самими студентами под руководством преподавателя. В порядке возрастания от низших к высшим эти категории мотивов получили следующие условные обозначения: низшие – для выражения материальных потребностей; средние – выражающие потребности признания и достижения социального статуса; высшие – делающие акцент на потребности творческой самореализации.

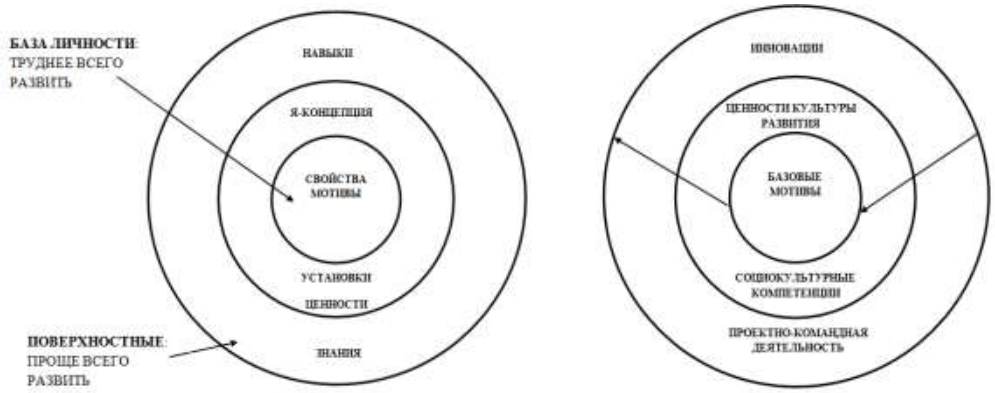
По существу была создана упрощенная новая модель мотивов, позволившая качественно и количественно оценить их структуру у студентов первого курса. Подход к разработке этой модели был аналогичен тому, который использовался при разработке модели социокультурных компетенций.

В ходе эксперимента было опрошено 54 студента 1 курса Юридического факультета, Факультета экономики и Факультета управления (16 команд), занятых в проектной деятельности в рамках дисциплины «Основы проектного управления».

На *рисунке 1* отражены процентные доли команд той или иной категории в общем числе команд. Показатели мотивов и компетенций взяты на основе расчетов средних значений по команде.

Как видно из *рисунка 1*, мотивы высшего уровня (М1) доминируют в большинстве команд (62%). Эти мотивы коррелируют с достаточно высоким уровнем развития социокультурных компетенций членов этих проектных команд (К2=56%) и оценкой представленных проектов (П1=56%).

Представленный материал, по нашему мнению, достаточно наглядно указывает на положительный характер связи уровней базовых мотивов, социокультурных компетенций и результатов проектной деятельности студентов. Чем выше мотивы, тем выше



а) б)

Рисунок 2. Связь базовых мотивов, ценностей и результатов деятельности: а) в работе Лайла М. и Сайна М. Спенсеров [7] *(Layl, Spenser-ml. i Spenser, 2005)*; б) по результатам представленного исследования

Источник: составлено авторами.

уровень развития компетенций, отражающих ценности культуры развития и тем значимее результаты первых шагов в инновационной деятельности.

Но как показывает ход и результаты указанных экспериментов, эта связь носит не однонаправленный, а двусторонний характер. Нарастающая включенность во все более сложную инновационную деятельность оказывает положительное воздействие не только на развитие ценностей культуры развития, но и опосредованно влияет на изменения структуры мотивов обучаемых в направлении от низших к высшим.

Эту же взаимосвязь авторы заметили и в ходе проведения описанного выше более масштабного и длительного эксперимента в УлГТУ.

Данные выводы вполне согласуются с материалами широко известного исследования структуры компетенций (*рис. 2*) [7] *(Layl, Spenser-ml. i Spenser, 2005)*.

Заключение

Выбор инновационной организационной модели предполагает трансформацию организационно-культурной среды на основе ценностей культуры развития и целенаправленное формирование необходимых профессиональных и социокультурных компетенций персонала. Эти проблемы актуальны и для учреждений профессионального образования и для организаций реального сектора экономики.

Поиск путей перехода к новой модели и новой культуре включает в себя выбор подхода к развитию социокультурных компетенций сотрудников, обеспечивающий непрерывный рост и реализацию их инновационного потенциала.

Материалы представленного исследования в сжатом виде раскрывают содержание и результаты ряда экспериментов по реализации нового подхода к развитию указанных компетенций в вузе.

Основными принципами этого подхода являются:

- добровольность включения учащихся в инновационую деятельность;
- свобода выбора формы своего участия в ней и вида профессиональной деятельности;
- включение учащихся в решение реальных новых проблем на основе интеграции инновационно-производственного и учебного процессов;
- творческий подход к решению поставленных задач;
- приоритет проектно-командных организационных форм;
- вовлечение все более широкого круга студентов в проектную деятельность по мере нарастания сложности и масштаба решаемых задач с целью повышения творческих возможностей команды проекта.

Ход экспериментов подтвердил возрастающее значение модели социокультурных компетенций как важнейшего инструмента для анализа особенностей процесса развития компетенций в разных профессиональных группах и оценки его результатов.

В процессе эксперимента, при активном участии студентов – членов проектной команды, разработана оригинальная модель социокультурных компетенций, отразившая ценности культуры развития, сформировавшейся в ходе эксперимента.

С участием студентов создана новая упрощенная модель мотивов, позволившая оценить их структуру у студентов первого курса. С помощью этой модели подтверждено наличие взаимосвязи структуры базовых мотивов, уровней развития социокультурных компетенций и результатов проектной деятельности студентов.

В качестве основных выводов исследования можно отметить следующее: студенты хотят заниматься творческой деятельностью. При соответствующем подходе студенты могут и должны стать активными и мотивированными участниками актуальных инновационных проектов разного уровня сложности.

Творца нельзя «изготовить», его можно только вырастить, вовлекая его в управление своим развитием.

Более глубокий анализ и теоретическая интерпретация содержания и результатов рассмотренных экспериментов требуетпроведения междисциплинарных исследований на стыке теории управления, психологии, социологии и культурологии, организация которых, к сожалению, выходит за рамки возможностей авторов данной публикации.

ИСТОЧНИКИ:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб: Питер, 2010.
2. Воронков В.В., Епифанова М.В., Синдеева А.А., Сорокин С.Н., Петрова О.А. Измерение компетенций будущих специалистов в области качества. / Материалы первой региональной научно-практической конференции «Управление качеством – 2011: формирование компетенций выпускников вуза». - Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 70-72 с.

3. Гаранина А.В., Петрова О.А. Роль корпоративных коммуникаций вуза в формировании будущего PR-специалиста. / Материалы XVIII Международной молодежной научной конференции «Туполевские чтения» / Казанский государственный технический университет. - Казань: КГТУ, 2010. – 302-304 с.
4. Ерофеев А.К., Базаров Т.Ю. Авторские технологии разработки моделей компетенций // Организационная психология. – 2014. – № 4.
5. Иванов И.Н., Лукьянова Т.В. Разработка модели компетенций: подходы и реализация // Вестник ГУУ. – 2019. – № 1.
6. Караваева Е.В., Воробьева О.В., Тышкевич В.П. О разработке модели формирования исследовательских компетенций выпускников программ высшего образования // Высшее образование в России. – 2018. – № 4.
7. Лайл М., Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. - М.: HIPPO, 2005. – 384 с.
8. Митрофанова А.Ю., Щеглова Е.Д., Шаповалов В.Н., Гильмитдинов Ш.Г. Опыт разработки моделей компетенций студентов управленческого профиля // Креативная экономика. – 2015. – № 1. – с. 101-110.
9. Петрова О.А. Выявление факторов формирования социокультурных компетенций студентов (на примере УлГТУ). / Материалы первой региональной научно-практической конференции «Управление качеством – 2011: формирование компетенций выпускников вуза». - Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 43-47 с.
10. Петрова О.А., Щеглова А.В. Развитие инновационного творчества молодежи. / Сборник 45-ой научно-технической конференции УлГТУ «Вузовская наука в современных условиях». - Ульяновск: УлГТУ, 2011.
11. Прохорова М. В., Ежова А. С. Сравнительный анализ методов разработки моделей компетенций // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2012. – № 2.
12. Шаповалов В.Н. Роль PR-служб в продвижении новой модели специалиста инновационного типа. / Наука-образование-бизнес: проблемы и перспективы компетентностного взаимодействия: материалы международной научно-практической конференции. - Ульяновск: УлГУ, 2012.
13. Шаповалов В.Н. Инновационный метод обучения компетентностному подходу студентов управленческих специальностей. / Труды Седьмой Всероссийской научной конференции с международным участием «Региональная инновационная экономика: сущность, элементы, проблемы формирования» (пленарное заседание). - Ульяновск, 2017.
14. Шаповалов В.Н., Васильева А.А., Зиязетдинова А.И., Парыгина Д.В. Измерение социокультурных компетенций студентов вузов // Высшее образование сегодня. – 2012. – № 2.
15. Шаповалов В.Н. Корпоративная культура университета: в начале пути // Вестник УлГТУ. – 2005. – № 3. – с. 4-5.

16. Шаповалов В.Н. Организация системы корпоративных коммуникаций // Вестник УлГТУ. – 2006. – № 1.
17. Шаповалов В.Н., Петрова О.А. Опыт интеграции учебного и производственного процессов // Вестник УлГТУ. – 2012. – № 2.
18. Шаповалов В.Н., Петрова О.А., Виноградова В.С., Нетишинская М.О. Новый подход к оценке мотивации студентов // Креативная экономика. – 2019. – № 8.
19. Шаповалов В.Н., Петрова О.А., Ровенская А.И. Экспериментальный подход к формированию модели компетенций инновационного специалиста // Креативная экономика. – 2017. – № 8.
20. Шубина А.Д. Ключевые принципы разработки модели компетенций сотрудников в проектно-ориентированных организациях // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2016. – № 12.

REFERENCES:

Armstrong M. (2010). *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [The practice of human resource management] (in Russian).

Erofeev A.K., Bazarov T.Yu. (2014). *Avtorskie tekhnologii razrabotki modeley kompetentsiy* [More technology development of competence models]. *Organizatsionnaya psikhologiya*. (4). (in Russian).

Garanina A.V., Petrova O.A. (2010). *Rol korporativnyh kommunikatsiy vuza v formirovanii buduschego PR-spetsialista* [The role of the corporate communication of the University in shaping the future of PR-specialist] (in Russian).

Ivanov I.N., Lukyanova T.V. (2019). *Razrabotka modeli kompetentsiy: podkhody i realizatsiya* [Developing competency models: approaches and implementation]. *Vestnik Universiteta (State University of management)*. (1). (in Russian).

Karavaeva E.V., Vorobeva O.V., Tyshkevich V.P. (2018). *O razrabotke modeli formirovaniya issledovatelskikh kompetentsiy vypusknikov programm vysshego obrazovaniya* [To develop a model of formation of research competences of graduates of higher education programs]. *Higher education in Russia*. (4). (in Russian).

Layl M., Spenser-ml. and Sayn M. Spenser. (2005). *Kompetentsii na rabote* [Competence at work] (in Russian).

Mitrofanova A.Yu., Scheglova E.D., Shapovalov V.N., Gilmitdinov Sh.G. (2015). *Opyt razrabotki modeley kompetentsiy studentov upravlencheskogo profilya* [Experience in Developing Competency Models for Students Majoring in Management]. *Creative economy*. (1). 101-110. (in Russian).

Petrova O.A. (2011). *Vyyavlenie faktorov formirovaniya sotsiokulturnyh kompetentsiy studentov (na primere UlGTU)* [Identification of factors of formation of socio-cultural competences of students (by the example of UlSTU)] (in Russian).

Petrova O.A., Scheglova A.V. (2011). *Razvitie innovatsionnogo tvorchestva molodezhi* [The development of innovative creativity of young people] (in Russian).

Prokhorova M. V., Ezhova A. S. (2012). *Sravnitelnyy analiz metodov razrabotki modeley kompetentsiy* [Comparative analysis of methods for developing competency models]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I.Lobachevskogo. Seriya: Sotsialnye nauki*. (2). (in Russian).

Shapovalov V.N. (2005). *Korporativnaya kultura universiteta: v nachale puti* [The corporate culture of the University: in the beginning]. *Bulletin of Ulyanovsk State Technical University*. (3). 4-5. (in Russian).

Shapovalov V.N. (2006). *Organizatsiya sistemy korporativnyh kommunikatsiy* [Organization of corporate communications]. *Bulletin of Ulyanovsk State Technical University*. (1). (in Russian).

Shapovalov V.N. (2012). *Rol PR-sluzhb v prodvizhenii novoy modeli spetsialista innovatsionnogo tipa* [The role of PR-services in the promotion of new models of specialist innovation] (in Russian).

Shapovalov V.N. (2017). *Innovatsionnyy metod obucheniya kompetentnostnomu podkhodu studentov upravlencheskikh spetsialnostey* [Innovative method of teaching competence approach students of management] (in Russian).

Shapovalov V.N., Vasileva A.A., Ziyazetdinova A.I., Parygina D.V. (2012). *Izmerenie sotsiokulturnyh kompetentsiy studentov vuzov* [Measuring sociocultural competence of universities students]. *Higher education today*. (2). (in Russian).

Shapovalov V.N., Petrova O.A. (2012). *Opyt integratsii uchebnogo i proizvodstvennogo protsessov* [Experience of educational and production processes integration]. *Bulletin of Ulyanovsk State Technical University*. (2). (in Russian).

Shapovalov V.N., Petrova O.A., Rovenskaya A.I. (2017). *Eksperimentalnyy podkhod k formirovaniyu modeli kompetentsiy innovatsionnogo spetsialista* [Experimental approach to developing model competencies innovation specialist]. *Creative economy*. (8). (in Russian).

Shapovalov V.N., Petrova O.A., Vinogradova V.S., Netishinskaya M.O. (2019). *Novyy podkhod k otsenke motivatsii studentov* [A new approach to the assessment of students' motivation]. *Creative economy*. (8). (in Russian).

Shubina A.D. (2016). *Klyuchevye printsipy razrabotki modeli kompetentsiy sotrudnikov v proektno-orientirovannyh organizatsiyakh* [Key principles of development of model of competences of employees in project-oriented organizations]. *Actual problems of aviation and cosmonautics*. (12). (in Russian).

Voronkov V.V., Epifanova M.V., Sindeeva A.A., Sorokin S.N., Petrova O.A. (2011). *Izmerenie kompetentsiy buduschikh spetsialistov v oblasti kachestva* [Measurement of competencies of future specialists in the field of quality] (in Russian).