

**Модель профессиональных компетенций руководителей высшего звена творческих организаций**

**Научный руководитель – Батоврина Екатерина Викторовна**

*Мусагитова Влада Артуровна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

*E-mail: musagitovava@spa.msu.ru*

В данный момент в структуре экономики страны возрастает роль творческих организаций. Так, согласно данным Федеральной службы государственной статистики объём соответствующих товаров, работ и услуг за последние 5 лет ежегодно повышается на 2% от общего числа выполненных работ [1]. Также за последние 20 лет произошло повышение требований к руководителям высшего звена творческих организаций, связанное с изменением условий их профессиональной деятельности. Под творческой организацией понимается организация, основной деятельностью которой является создание качественно новых уникальных продуктов: материальных, научных, технологических, инновационных, а также объектов культуры и искусства. В результате исследования были выделены несколько особенностей управления творческими организациями, определяющих требования к их руководителям. Это:

- преимущественно ситуационный стиль управления;
- необходимость учета мнений сотрудников;
- поощрение инициатив;
- предельное внимание к мотивации сотрудников;
- индивидуальный подход;
- необходимость в четкой постановке целей;
- формирование рабочих команд с благоприятным психологическим климатом.

Оценка персонала возникает повсеместно, будь то приём кандидата на должность, повышение, зачисление в кадровый резерв или даже просто текущая деятельность. Используемый в данный момент реестр профстандартов не включает часть современных профессий, также не успевает за развитием бизнес-процессов в современном обществе и, кроме того, имеющиеся стандарты слишком широкие и не отражают специфику отрасли и компании [2]. Поэтому большинство компаний занимается разработкой собственных стандартов. В основу таких стандартов целесообразно положить компетентностный подход. Компетентностный подход к описанию механизма управления набирал популярность на протяжении последних 20 лет и на данный момент является одним из наиболее эффективных и популярных методов в сфере управления персоналом. Модель компетенций - это такая комбинация знаний, умений, навыков и личностных качеств, которая обеспечивает эффективное решение исполнителем задач определённого класса [3].

На основании результатов, полученных в ходе проведения анкетирования и анализа литературы, а также включенного наблюдения, была построена модель компетенций руководителя высшего звена творческой организации. Для удобства её применения на практике было сохранено разделение компетенций по функциям, которые выполняет руководитель. Данное разделение позволяет выделить приоритетные компетенции в зависимости от тех функций, с которыми чаще всего приходится сталкиваться руководителю в той или иной организации:

- Прогнозирование: умение систематизировать информацию и аналитические навыки, навыки организационного анализа, навыки стратегического видения.
- Планирование: навыки и знания в области управления ресурсами, умение формировать различные виды планов, навыки и знания в области управления целями.
- Организация работы: навыки командного руководства, умение найти индивидуальный подход к сотрудникам, навыки формирования ценностей.
- Мотивация: умение найти индивидуальный подход к сотрудникам, навыки наставничества, творческие навыки.
- Координация и регулирование работы: коммуникативные навыки, знания психологии команды, навыки работы в режиме многозадачности.
- Контроль, учет и анализ: знание теорий и методов управления в области контроля за результатами, умение проявить авторитарность, аналитические навыки.

Требования к компетенциям руководителей высшего звена творческих организаций отличаются в зависимости от сферы деятельности организации, её месторасположения, объёма, среднего возраста сотрудников, их особенностей, жизненного цикла, а также ряда других факторов. Однако разработанная модель компетенций руководителя высшего звена творческой организации может быть адаптирована для применения в любой творческой организации при условии корректировки профиля компетенций, отражающего требования организации к уровню развития компетенций включенных в модель.

### **Источники и литература**

- 1) Федеральная служба государственной статистики: <http://www.gks.ru/>
- 2) Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
- 3) Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелёв А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология. 2014. №1. С. 87-102.