

DOI: 10.18287/2542-0461-2020-11-1-124-137

УДК 330.14.014; 338.2



Научная статья / Scientific article

Дата: поступления статьи / Submitted: 14.01.2020
после рецензирования / Revised: 21.02.2020
принятия статьи / Accepted: 26.02.2020

В.В. Ковельский

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева,
г. Самара, Российская Федерация

E-mail: kovelskiy@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6792-2101>

Инновационная компетентность сотрудника университета и ее трансформация в новое научное знание в парадигме вопросов совершенствования человеческого капитала и влияние человеческого капитала на инновационный потенциал вуза

Аннотация. Вопросы важности компетентности сотрудников современного университета и влияние ее на развитие новых научных знаний внимательно анализируются экономистами во всем мире. Данная статья исследует методы оценки влияния человеческого капитала на инновационный потенциал вузов через авторские алгоритмы анализа.

Ключевые слова: инновации, вуз, человеческий капитал, инновационный потенциал, компетентность.

Цитирование. Ковельский В.В. Инновационная компетентность сотрудника университета и ее трансформация в новое научное знание в парадигме вопросов совершенствования человеческого капитала и влияние человеческого капитала на инновационный потенциал вуза // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2020. Т. 11. № 1. С. 124–137. DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2020-11-1-124-137>.

Информация о конфликте интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

V.V. Kovelskiy

Samara National Research University, Samara, Russian Federation

E-mail: kovelskiy@mail.ru. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6792-2101>

Innovative competence of the university employee and its transformation into a new scientific knowledge in the paradigm of the improvement of human capital and the influence of human capital on the innovative potential of the university

Abstract: The issues of the importance of the competence of the employees of a modern university and its influence on the development of new scientific knowledge are carefully analyzed by economists around the world. This article analyzes methods for assessing the impact of human capital on the innovative potential of universities through proprietary analysis algorithms.

Key words: innovation, university, human capital, innovative potential, competence.

Citation. Kovelskiy V.V. Innovative competence of the university employee and its transformation into a new scientific knowledge in the paradigm of the improvement of human capital and the influence of human capital on the innovative potential of the university. *Vestnik Samarskogo universiteta. Ekonomika i upravlenie = Vestnik of Samara University. Economics and Management*, vol. 11, no. 1, pp. 124–137. (In Russ.) DOI: <http://doi.org/10.18287/2542-0461-2020-11-1-124-137>.

Information on the conflict of interest: author declares no conflict of interest.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

© Виктор Владиславович Ковельский – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, начальник управления по работе с персоналом, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

© Viktor V. Kovelskiy – Candidate of Economic Sciences, associate professor of the Department of Management, head of HR Office, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Введение

На протяжении многих лет компетентностный подход применяется в целях повышения эффективности работы персонала организаций. Когда известный ученый Р. Бояцис впервые представил такую категорию, как «компетенция», он оценивал ее как интегрированную величину способностей, присутствующих личности, и подчеркивал, что «компетенцией» может быть определенный мотив, некоторая характерная черта, приобретенный навык, фрагмент восприятия, а также набор знаний или социальная роль, которые использует личность [1]. В процессе перехода экономического уклада в новое состояние, характеризующееся значительной конкуренцией и необходимостью адекватной адаптации к обновленным условиям хозяйствования, именно компетентность сотрудников высшего и среднего уровней менеджмента, имеющих возможность оценивать «большую картину», является важнейшим преимуществом для организаций.

Ход исследования

Исследованию трансформационных вопросов инновационной компетентности работников организаций в новые знания посвящены труды целого ряда исследователей, которые создали существенный научный задел в сфере управления инновациями. Данные научные положения сходятся в том, что инновационная компетентность – это характеризующее сотрудника личное качество, связанное с проявлением и развитием творческого потенциала, выраженное в индивидуальном инновационном поведении и инновационном развитии. По мнению И.Н. Иншаковой, инновационная компетентность – это особое качество сотрудников, направленное ими на реализацию новых идей, инновационной продукции, инновационных процессов, которые могут быть использованы для эффективной организации деятельности в рамках выполняемого инновационного проекта, а также поиска и разработки инновационных технологий, методов организации и ресурсов, необходимых для реализации инновационных идей [2]. В.Е. Клочко и Э.В. Галажинский предлагают рассматривать инновационную компетентность как поведение, осуществляемое за счет выхода за границы традиционных поведенческих стереотипов и установок, инициируемое не системой актуализируемых потребностей организации и рынка, а возникающее инициативно в точках деятельности сотрудников, где сходятся как минимум несколько факторов: потенциальные возможности сотрудника, среда, соответствующая данным возможностям, а также готовность самого человека к реализации своих возможностей [3].

Инновационная компетентность, включающая готовность и восприимчивость сотрудников к инновационной деятельности, по мнению Т.А. Алексеевой и Т.В. Лукьяновой [4], обосновывает наличие у сотрудника особых инновационно-мотивационных характеристик деятельности, таких как: внутренняя мотивация, самостоятельность, инициатива, чувство долга, эффективность и энергичность труда, желание на деле реализовать свои способности, стремление выполнить работу лучше (рис. 1).



Рис. 1 – Инновационная готовность и восприимчивость сотрудников к инновационной деятельности
Fig. 1 – Innovative readiness and responsiveness of employees of innovative activities

Таким образом, инновационная компетентность сотрудников организации представляет собой комплексное явление, основывающееся на способностях человека к генерации и реализации новых идей, а также возможности и готовности для раскрытия и применения своего творческого потенциала [5].

Современная динамика развития отечественных вузов не позволяет им оставаться статичными, так как при конкурентной борьбе вузов на рынке предоставления образовательных услуг восприимчивость к инновациям и гибкость в осуществлении образовательной и научной деятельности превращаются в основные факторы долгосрочной привлекательности у абитуриентов и позиционирования вуза среди работодателей [6]. Успешные вузы в организации своей образовательной и научной деятельности уделяют большое внимание научной составляющей, выражающейся в осуществлении НИОКР и реализации инновационных проектов. В инновационном развитии государства имеются различные проблемы, требующие теоретического исследования и практического моделирования их использования. Одной из проблем является определение минимально необходимых и достаточных факторов влияния на инновационное развитие непосредственно субъектов инновационной деятельности – вузов [7]. Автором предлагается детерминированная структура компетенций, формируемых в разрезе профессиональной деятельности работников вуза (рис. 2).

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что в данном случае речь идет о том, что вузы, сумевшие создать условия для реализации инновационной деятельности, выражающиеся в инновационном поведении сотрудников, могут рассчитывать на полное развитие своего образовательного и научного потенциала.

Под влиянием интеграции высшего образования в мировую образовательную среду и перехода к унифицированным образовательным программам обязательным элементом личностной характеристики сотрудника вуза становится участие в инновационной деятельности. Причем инновации понимаются не только как формирование, реализация и диффузия новшеств, но и как изменения в самой деятельности преподавателя, его стиля мышления, образа поведения, деятельности [8].

Инновационная деятельность сотрудников вуза является необходимым условием его профессионализма. Инновационность обогащает образовательную деятельность характеристиками, которые способствуют достижению высокого уровня профессионализма. В данной связи новой функцией сотрудника вуза предполагается инновационно-предпринимательская функция, для выполнения которой от сотрудника вуза требуется обладание инновационной компетентностью [9].

Автор под инновационной компетентностью сотрудника вуза понимает комплексную совокупность поведенческих отношений и проявлений, характеризующих способность, готовность и намерение участвовать (в команде или индивидуально) в инновационной деятельности вуза с целью дальнейшей трансформации данной компетентности сотрудника вуза в новое научное знание, инновационный продукт. Элементный состав инновационной компетентности сотрудника вуза приведен на рис. 3.

Алгоритм трансформации инновационной компетентности в новое научное знание – это последовательность формирования инновационного поведения сотрудников вуза, которую можно использовать для развития инновационной активности (рис. 4). Алгоритм представляет комплексный методический подход к развитию инновационной компетентности персонала, начиная с первоначального этапа обучения в вузе. Кроме этого, алгоритм имеет универсальный характер, так как может использоваться для различных видов услуг, компетентности и управленческих структур организаций.

Фундаментальных исследований, которые объясняют воздействие человеческого капитала на диффузию инновационных технологий, имеется незначительное количество. В связи с этим автором предлагается подход, позволяющий оценить уровень воздействия человеческого капитала на инновационный потенциал вузов.



Рис. 2 – Детерминированная структура компетенций, формируемых в разрезе профессиональной деятельности работников вуза

Fig. 2 – Deterministic structure of competencies formed in the context of professional activities of university employees

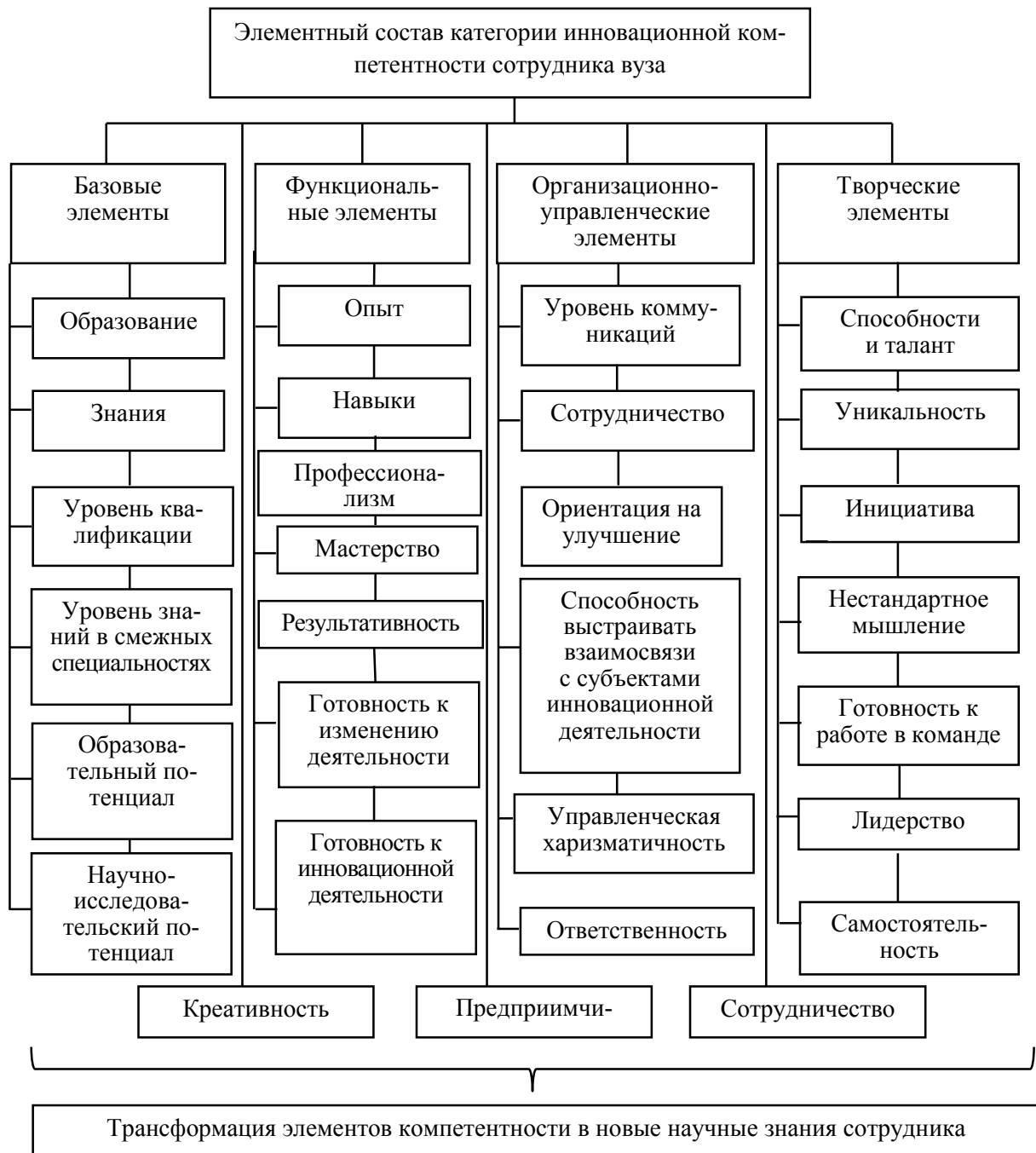


Рис. 3 – Элементный состав инновационной компетентности сотрудника вуза
 Fig. 3 – Elemental composition of innovative competence of a university employee

Для этого автором отобраны показатели семи отечественных вузов, оценивающих человеческий капитал и инновационный потенциал. Далее на основе сценарной матрицы предлагается подход, позволяющий связать вместе оценку человеческого капитала и инновационного потенциала с целью определения их взаимовлияния. Для оценки показателей автором было выбрано семь вузов:

- Самарский университет;
- Томский политехнический университет;
- Дальневосточный федеральный университет;
- Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского;
- Новосибирский государственный университет;
- Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»;
- Уральский федеральный университет.

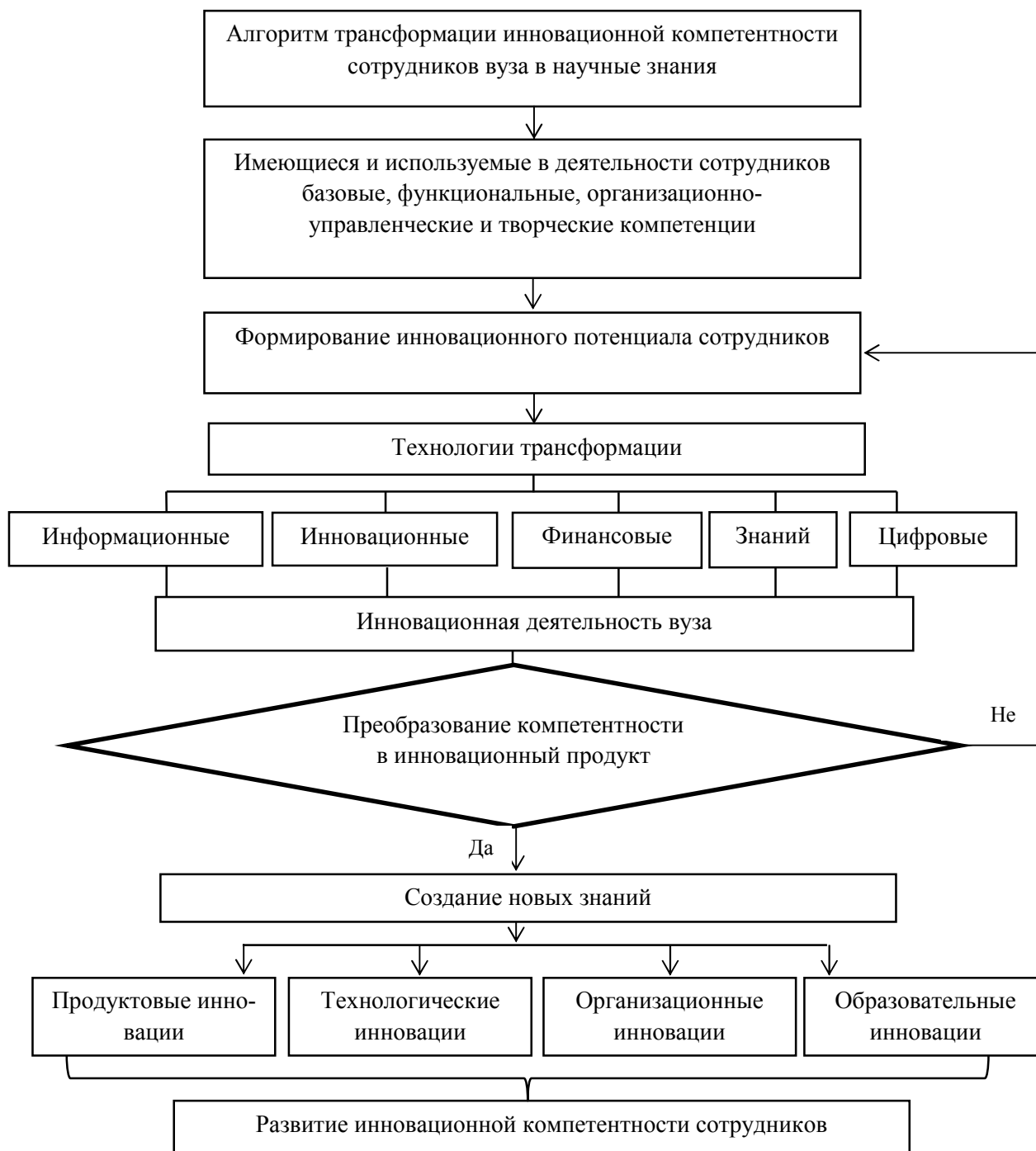


Рис. 4 – Алгоритм трансформации инновационной компетентности сотрудника вуза в новое научное знание

Fig. 4 – Algorithm for the transformation of innovative competence of a university employee into new scientific knowledge

Показатели для оценки влияния человеческого капитала вуза на инновационный потенциал отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели для оценки влияния человеческого капитала вуза на инновационный потенциал

Table 1 – Indicators for assessing the impact of university human capital on innovation potential

Этапы разработки матрицы	Содержание и последовательность действий
Определение показателей оценки человеческого капитала вузов	
1. Удельный вес научно-педагогических работников, защитивших кандидатские и докторские диссертации за отчетный период, в общей численности НПП (K1)	Представлен долей НПП к общей численности защитивших диссертации за отчетный период, %
2. Доля сотрудников, занятых научной и инновационной деятельностью (K2)	Удельный вес НПП, имеющих ученую степень, в общей численности НПП (без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера), %
3. Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, Scopus, РИНЦ, в расчете на 100 НПП в год (K3)	Общее число публикаций, входящих в рецензируемые базы: РИНЦ; Web of Science, Scopus, ед.
4. Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science, Scopus, РИНЦ, в расчете на 100 НПП (K4)	Общее количество цитирований в рецензируемых базах с разбивкой на цитирования: РИНЦ; Web of Science, Scopus, ед.
5. Удельный вес численности НПП без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет, в общей численности НПП (K5)	Удельный вес НПП, относимых к молодым, %
6. Количество полученных грантов за отчетный год в расчете на 100 НПП (K6)	Объем интеллектуальных разработок и интеллектуальной собственности, созданный сотрудниками вуза, ед.
7. Число НПП, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов (K7)	Численность сотрудников, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, ед.
Определение показателей инновационного потенциала вузов	
1. Количество лицензионных соглашений (K8)	Представляет количество заключенных за год лицензионных соглашений, ед.
2. Удельный вес доходов от НИОКР в общих доходах образовательной организации (K9)	Общий удельный вес доходов от НИОКР, %.
3. Доходы от НИОКР (за исключением средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, государственных фондов поддержки науки) в расчете на одного НПП (K10)	Доходы от НИОКР в реальном секторе экономики, включая бизнес, тыс. руб.
4. Общий объем средств, поступивших (за отчетный год) от выполнения работ, услуг, связанных с научными, научно-техническими, творческими услугами и разработками, выполненными собственными силами (K11)	Общий объем средств, тыс. руб.
5. Количество бизнес-инкубаторов (K12)	Характеризует количество объектов для исследований и разработок, ед.
6. Количество технопарков (K13)	Характеризует количество объектов для исследований и разработок, ед.
7. Доля внебюджетных средств в доходах от научных исследований и разработок (K14)	Характеризует долю внебюджетных средств, %
Формирование матрицы воздействия параметров человеческого капитала на параметры инновационного потенциала вуза	
1. Построение матрицы, состоящей из пяти полей	Поля матрицы представляют сценарии воздействия уровня развития человеческого капитала на инновационный потенциал вуза
2. Приведение показателей оценки к одной размерности	Показатели оценки требуется привести к одной размерности, произвести шкалирование

Продолжение табл. 1

Этапы разработки матрицы	Содержание и последовательность действий
3. Определение показателей исследуемых вузов	Расчет показателей оценки человеческого капитала и инновационного потенциала вузов
4. Расчет интегральных показателей вузов	Вычисляются среднегеометрическими или среднеарифметическим методами
5. Нормирование значений полей матрицы	Поля матрицы нормируются в зависимости от шкалы, используемой для расчетов по уровням: высокий, выше среднего, средний, ниже среднего, низкий
6. Распределение вузов по полям матрицы	Определение места вузов в сценарной матрице
7. Составление дополнительной матрицы распределения вузов в зависимости от одного показателя оценки человеческого капитала	Осуществляется оценка отдельных параметров влияния человеческого капитала на инновационный потенциал вузов

Значения показателей исследуемых вузов для оценки человеческого капитала представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Значения показателей исследуемых вузов для оценки человеческого капитала
Table 2 – Values of the indicators of the studied universities to assess human capital

Вуз	K1, %	K2, %	K3, ед.	K4, ед.	K5, %	K6, ед.	K7, ед.
Самарский университет	1,09	73,61	56,2 78,47 125,36	180,6 293,97 274,54	22,11	7,61	6,36
Томский политехнический университет	1,63	74,1	159,27 201,05 131,52	952,51 1259,9 1894,49	27,55	8,58	8,38
Дальневосточный федеральный университет	0,34	59,59	40,44 48,43 109,07	126,9 156,64 176,44	14,2	-	6,46
Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского	1,79	77,53	52,3 64,83 145,54	314,73 350,73 395,06	25,24	4,09	6,12
Новосибирский государственный университет	0,88	53,38	275,83 316,91 192,24	5930,91 6402,14 3298,82	26,6	11,77	8,8
Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»	3,91	74,11	63,3 118,65 127,26	266,4 367,73 766,72	18,66	14,14	7,87
Уральский федеральный университет	1,81	64,16	71,74 77,52 143,64	549,76 615,71 968,85	24,31	6,52	5,64

Источник: Составлено автором на основе [10].

Значения показателей исследуемых вузов для инновационного потенциала этих вузов представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Значения показателей инновационного потенциала исследуемых вузов
Table 3 – Values of indicators of innovative potential of the studied universities

Вуз	К8, ед.	К9, %	К10, тыс. руб.	К11, тыс. руб.	К12, %	К13, ед.	К14, %
Самарский университет	6	26,74	219,82	1 017 855,8	-	1	30,75
Томский политехнический университет	12	33,25	703,65	1 629 956,7	1	-	56,87
Дальневосточный федеральный университет	4	5,43	246,82	553 763,1	2	2	85,41
Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского	24	27,83	508,7	1 074 598,9	1	-	60,95
Вуз	К8, ед.	К9, %	К10, тыс. руб.	К11, тыс. руб.	К12, %	К13, ед.	К14, %.
Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»	7	29,55	547,68	690 929,6	1	1	69,54
Уральский федеральный университет	-	23,85	341,39	1 725 434,2	2	1	51,3

Источник: Составлено автором на основе [10].

Далее необходимо привести показатели, представленные в таблицах 2 и 3, к сопоставимым значениям. В качестве сопоставления осуществим шкалирование со 100 %-ным значением. Данные шкалирования представлены в таблицах 4 и 5. Замечание: для упрощения расчетов объединим показатели К3 и К4.

Таблица 4 – Приведенные данные показателей исследуемых вузов для оценки человеческого капитала, %

Table 4 – Data of indicators of the studied universities to assess human capital, %

Вуз	К1	К2	К3	К4	К5	К6	К7
Самарский университет	1,09	73,61	0,9	2,5	22,11	0,08	0,06
Томский политехнический университет	1,63	74,1	1,6	13,7	27,55	0,08	0,08
Дальневосточный федеральный университет	0,34	59,59	0,7	1,5	14,2	-	0,06
Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского	1,79	77,53	0,9	3,54	25,24	0,04	0,06
Новосибирский государственный университет	0,88	53,38	2,6	52,1	26,6	0,01	0,08
Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»	3,91	74,11	1,03	4,7	18,66	0,01	0,07
Уральский федеральный университет	1,81	64,16	1,0	7,1	24,31	0,06	0,05

Источник: Составлено автором.

Таблица 5 – Приведенные данные показателей инновационного потенциала исследуемых вузов, %**Table 5 – Data on the indicators of innovative potential of the studied universities, %**

Вуз	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
Самарский университет	0,06	26,74	2,19	10,17	-	0,01	30,75
Томский политехнический университет	0,12	33,25	7,03	16,29	1	-	56,87
Дальневосточный федеральный университет	0,04	5,43	2,46	5,53	2	0,02	85,41
Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского	0,24	27,83	5,08	10,74	1	-	60,95
Новосибирский государственный университет	0,02	14,81	2,93	4,58	1	-	57,03
Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»	0,07	29,55	5,47	6,90	1	0,01	69,54
Уральский федеральный университет	-	23,85	3,41	17,25	2	0,01	51,3

Источник: Составлено автором.

Следующим шагом построения матрицы является расчет интегральных показателей человеческого капитала и инновационного потенциала вузов. Данные показатели вычисляются среднегеометрическим методом (таблицы 6 и 7). Все показатели группируются, и извлекается корень седьмой степени, в случае отсутствия грантов, технопарков или бизнес-инкубаторов эти значения принимаются равными единице.

Таблица 6 – Интегральные значения показателей человеческого капитала исследуемых вузов**Table 6 – Integral values of human capital indicators of the studied indicators of universities**

Показатели	Самарский университет	Томский политехнический университет	Дальневосточный федеральный университет	Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского	Новосибирский государственный университет	Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»	Уральский федеральный университет
Интегральный показатель	1,525	2,406	1,513	1,6	2,02	1,515	1,795

Источник: Составлено автором.

Таблица 7 – Интегральные значения показателей инновационного капитала исследуемых показателей вузов

Table 7 – Integral values of indicators of innovative capital of the studied indicators of universities

Показатели	Самарский университет	Томский политехнический университет	Дальневосточный федеральный университет	Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского	Новосибирский государственный университет	Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»	Уральский федеральный университет
Интегральный показатель	1,41	4,27	1,39	4,178	2,17	1,77	2,83

При построении график был разбит на 5 квадрантов в зависимости от значений исследуемых интегральных показателей. В квадрант с «высшим» уровнем влияния вошли Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского и Томский политехнический университет. Следовательно, уровень развития человеческого капитала данных вузов оказывает существенное влияние на все инновационные преобразования и инновационную деятельность (рис. 5).

В квадрант «выше среднего» не вошел ни один вуз. Но для вузов, входящих в этот квадрант, – более развитых, лидирующих в инновационном сегменте среди других вузов, – предлагаются дополнительные мероприятия с целью упрочения и развития их позиций по реализации мер организационной, финансовой, информационно-консалтинговой направленности.

В «средний» квадрант вошли Уральский федеральный университет и Новосибирский государственный университет, в которых наблюдается средний уровень динамики влияния человеческого капитала на инновационный потенциал. Экономическими мерами по развитию инновационной деятельности будет являться дополнительное субсидирование в целях развития инновационного сектора высшего образования, использования и привлечения финансовых ресурсов инвестиционных и венчурных фондов для поддержки и реализации инновационных проектов, формирования и апробации нового инструментария для определения уровня приоритетности в финансировании проектов.

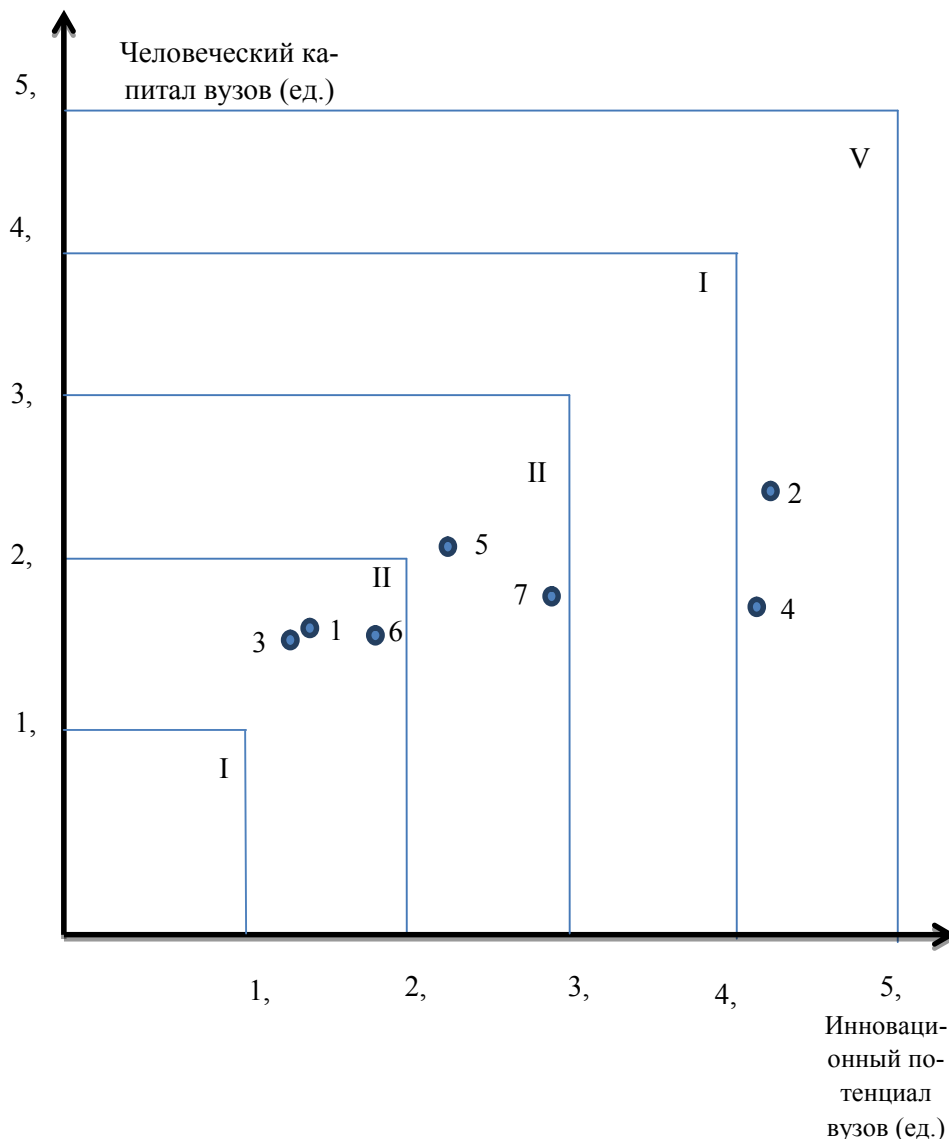
Для организаций, представленных в данном квадранте, необходимо выделить рекомендации по формированию центров инноваций, координации деятельности управленческих органов региона в таких знаковых направлениях, как поддержка инновационной деятельности вузов в парадигме социально-экономического развития региона [11; 13]

В квадрант «ниже среднего» вошли Самарский университет, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» и Дальневосточный федеральный университет. Здесь следует отметить снижение уровня инновационного потенциала за исследуемый период. Мероприятиями по развитию инновационного потенциала в данных вузах должны быть прямые и косвенные экономические меры по обеспечению имущественной и финансовой поддержки всех субъектов инновационной деятельности, предоставление субсидий данным вузам.

Заключение

Из анализируемых вузов ни один не вошел в университеты с низким рангом по причине того, что в анализе представлены ведущие вузы страны. Вузам низкого ранга, с учетом относительно низкого уровня инновационной активности субъектов инновационной деятельности, необходимо уделять основное внимание развитию инновационной среды и формированию сетевых связей между вузами.

Безусловно, в расширенном комплексе мероприятий присутствуют и поддержка выпускников и повышение престижности образования и многое другое [12].



Примечание. 1. Самарский университет; 2. Томский политехнический университет; 3. Дальневосточный Федеральный университет; 4. Нижегородский университет имени Н.И. Лобачевского; 5. Новосибирский государственный университет; 6. Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»; 7. Уральский федеральный университет.

Источник: Разработано автором.

Рис. 5 – Ранжирование вузов по результатам расчета матрицы влияния человеческого капитала на инновационный потенциал исследуемых вузов

Fig. 5 – Ranking of universities according to the results of calculating the matrix of the impact of human capital on the innovative potential of the studied universities

Предоставленное отображение показателей влияния человеческого капитала на инновационный потенциал помогает понять, какие в первую очередь мероприятия должны проводиться для развития инновационной деятельности, а также какие проблемы взаимосвязи между научными, образовательными, производственными предприятиями требуется решить в ближайшее время, каким образом повысить информационную прозрачность инновационной деятельности.

Библиографический список

1. Boyatzis R.E. The competent manager: a model for effective performance. New York: Wiley, 1982. URL: https://www.researchgate.net/publication/247813294_The_Competent_Manager_A_Model_For_Effective_Performance.
2. Иншакова Е.Н. Модель развития профессиональных компетенций бакалавров и магистров в области программной инженерии // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2010. № 4. С. 100. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16317374>.
3. Психология инновационной деятельности: тезаурус (словарь, охватывающий специфику профессиональной лексики) / сост. Э.В. Галажинский, В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева. Томск: Изд-во ТГУ, 2009. 24 с. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/services/Download/vtls:000661491/SOURCE1>.
4. Лукьянова Т.В., Алексеева Т.И. Инновационная восприимчивость персонала организации // Управление корпоративной культурой. 2011. № 1. С. 72–78.
5. Калянов А.В., Клименко Е.А. Применение компетентного подхода в практике высшего профессионального образования менеджера // Формирование региональной культурной политики в контексте модернизации образования: материалы международной научно-практич. конф. Орел, 2014. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22496387>.
6. Ефремова Н.Ф. Подходы к оцениванию компетенций в высшем образовании: учеб. пособие. Москва, 2010. С. 67–71.
7. Батрова О.Ф. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации. Москва, 2008. URL: http://www.labrate.ru/discus/messages/6730/_____35755.pdf.
8. Подымова Л.С. Инновационная восприимчивость преподавателя вуза // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Проблемы высшего образования. 2012. № 1. С. 178–182. URL: http://www.vestnik.vsu.ru/content/educ/2012/01/toc_ru.asp.
9. Батоврина Е.В. Диагностика и развитие креативности менеджеров в процессе профессиональной подготовки. Москва, 2010.
10. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования 2018 года. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2018/index.php?m=vpo> (дата обращения 13.12.2019).
11. Woolcock M. Social Capital: The State of the Notion // Paper presented at a multidisciplinary seminar on Social Capital: Global and Local Perspectives. Helsinki, 1999. April 15.
12. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении. Практические методы и техники [Текст] / Эрик Парслоу, Моника Рэй. Санкт-Петербург: Питер, 2003. URL: <https://b-ok.cc/book/2934898/46bd0f>.
13. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография. Ч. 1. Москва: Машиностроение-1, 2005. 324 с. URL: https://gtmarket.ru/files/article/5282/Human_Capital_The_Content_and_Types_Evaluation_and_Stimulation.pdf.

References

1. Boyatzis R.E. The competent manager: a model for effective performance. New York: Wiley, 1982. Available at: https://www.researchgate.net/publication/247813294_The_Competent_Manager_A_Model_For_Effective_Performance.
2. Inshakova E.N. Model for the development of professional competencies of bachelors and masters in software engineering]. *Intellekt. Innovatsii. Investitsii = Intellect. Innovation. Investments*, 2010, no. 4, p. 100. (In Russ.) Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16317374>.
3. Psychology of innovation activity: thesaurus (a dictionary covering the specifics of professional vocabulary). Compilers E.V. Galazhinsky, V.E. Klochko, O.M. Krasnoryadtseva. Tomsk: Izd-vo TGU, 2009, 24 p. (In Russ.) Available at: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/services/Download/vtls:000661491/SOURCE1>.
4. Lukyanova T.V., Alekseeva T.I. Innovative responsiveness of organization staff. *Upravlenie korporativnoy kul'turoy*, 2011, no. 1, pp. 72–78. (In Russ.)

5. Kalyanov A.V., Klimenko E.A. Application of the competency-based approach to the practice of higher professional education of a manager. In: Formation of a regional cultural policy in the context of modernization of education: materials of an international research and practical conference. (In Russ.) Oryol, 2014. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22496387>.
6. Efremova N.F. Approaches to the assessment of competencies in higher education: textbook. Moscow, 2010, pp. 67–71. (In Russ.)
7. Batrova O.F. National Qualifications Framework of the Russian Federation: Recommendations. Moscow, 2008. Available at: http://www.labrate.ru/discus/messages/6730/_____35755.pdf.
8. Podimova L.S. Innovative sensibility of the higher education institution teacher. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya = Proceedings of Voronezh State University. Series: Problems of higher education*, 2012, no. 1, p. 178–182. (In Russ.) Available at: http://www.vestnik.vsu.ru/content/educ/2012/01/toc_ru.asp.
9. Batovrina E.V. Diagnostics and development of creativity of managers in the process of training. Moscow, 2010. (In Russ.)
10. Information and analytical materials on the results of monitoring the effectiveness of educational institutions of higher education in 2018. (In Russ.) Available at: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/2018/index.php?m=vpo> (accessed 13.12.2019).
11. Woolcock M. Social Capital: The State of the Notion. *Paper presented at a multidisciplinary seminar on Social Capital: Global and Local Perspectives*. Helsinki, 1999, April 15.
- Parsloe E., Wray M. Coaching and Mentoring. Practical methods to improve learning. Saint Petersburg: Piter, 2003. (In Russ.) Available at: <https://b-ok.cc/book/2934898/46bd0f>.
13. Smirnov V.T., Soshnikov V.I., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V. Human capital: the content and types, evaluation and stimulation: monograph. Part I. Moscow: Mashinostroenie-1, 2005, 324 p. (In Russ.) Available at: https://gtmarket.ru/files/article/5282/Human_Capital_The_Content_and_Types_Evaluation_and_Stimulation.pdf.