

Võimete nelikmudel kui alus juhtkonna kompetentsidele innovatsiooni keskkonnas¹

Mait Raava
Pro Konsultatsioonid
tel: 6408792
e-mail: mait@prokons.ee

Võtmesõnad: **tööga-seotud võimed, juhtkonna kompetentsid, kehtivus, innovatsioon**

Töökäitumise hindamisel on olnud kestvalt aktuaalne hindamiskriteeriumide kehtivuse probleem (Austin, Villanova 1992) ja nii on see ka juhtkonnaliikmete kompetentside hindamisel. Praegu levinud arusaama kohaselt teeb kompetentsimudeli kehtivaks lähtumine organisatsiooni vajadustest, mõõduvõtmine teoreetilistest mudelitest ja edukate/ebaedukate juhtide hindamistulemuste võrdlemine (Lucia, Lepsinger 1999). Organisatsiooni vajadustest lähtuva juhtkonna kompetentsimudeli koostamisel võetakse enamasti aluseks kriitilised käitumisjuhtumid ja organisatsiooni strateegiad, aga ka organisatsiooni põhiväärtused, pidevõppe vajadused (Brisco, Hall 1999) ja organisatsiooni tehnoloogiad (Green 1996). Teoorias on välja pakutud mitmed juhtkonna kompetentsimudelid (nt Russell 2001), kuid neis on kompetentse liiga palju ja liialt läbipõimunult. Teoreetiliselt põhjendatum on Sculleni jt (2003) mudel, milles eristatakse juhtide tehnilist, organiseerimise, koostöö ja lojaalsuse kompetentsi. Paraku ei arvesta see mudel piisavalt innovatsiooni nõudmisi, kuid samas on innovatsioon üks oluline eeldus organisatsioonide konkurentsivõimele (Pralhad, Hamel 1990).

Innovatsiooni juhtimine eeldab nii ärilisi kui tehnoloogilisi võimeid (Cusumano, Selby, 1995), mille kirjeldamiseks leiame sobiva raamistiku Dale J. Predigerilt (1999). Ta on tõestanud, et tööülesanded jagunevad tööga-seotud võimete alusel nelja rühma: töö inimeste, andmete, asjade ja ideedega. Neist esimesed kolm langevad kokku Sculleni jt (2003) nelikmudeliga, kuid täiendavalt lisandub ideedega töötamise võime, mis on innovatsioonis kesksel kohal. Kuna Predigeri võimete mudel on terviklik ja selgelt

¹ Raava, M. (2003). Võimete nelikmudel kui alus juhtkonna kompetentsidele innovatsiooni keskkonnas. TPÜ Psühholoogia osakonna 10. aastapäeva konverentsi teesid 8. novembril 2003 Tallinnas. „Psühholoogia rakendus ja rakenduspsühholoogia“. Tallinna Pedagoogikaülikooli psühholoogiaosakond.

eristuvate kriteeriumitega, aitab sellega mõõduvõtt suurendada konkreetse organisatsiooni juhtkonna kompetentsimudeli kehtivust keskkonnas, kus innovatsioonisuutlikkus on määrava tähtsusega. Võimete nelikmudeli järgmine aitab ühtlasi vähendada ohtu, et juhtkonna kompetentsimudel ei vasta kiiresti muutuva turu nõudmistele või ei suuna piisavalt organisatsiooni turul eristuma (Intagliata jt 2000).

Viited

Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917–1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836–874.

Brisco, J. P., & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: Do they work? *Organizational Dynamics*. Autumn, 37–52.

Cusumano, M. A., & Selby, R. W. (1995). *Microsoft secrets*. London: HarperCollinsPublishers.

Green, P. (1999). *Building robust competencies*. San Francisco: Jossey-Bass.

Intagliata, J., Ulrich, D., & Smallwood, N. (2000). Leveraging leadership competencies to produce leadership brand: Creating distinctiveness by focusing on strategy and results. *Human Resource Planning*, 23(3), 12–23.

Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Prediger, D. J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Consulting Psychology*, 46(2), 173–184.

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*. May-June, 79–91.

Russell, C. J. (2001). A longitudinal study of top-level executive performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 560–573.

Scullen, S. E., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2003). Evidence of the construct validity of developmental ratings of managerial performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 50–66.