

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Бобрешова И.П.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

В современной теории управления персоналом четко прослеживается переход от понятия «квалификационные требования» к понятию «компетентность». Оценка персонала на основе компетентностного подхода рассматривается с позиции стратегического управления.

Формированию модели компетенций в современных организациях в настоящий момент уделяется основное внимание. Многие компании разрабатывают компетенции для использования в работе по основным функциям управления, в частности для оценки эффективности деятельности персонала.

Компетенции являются основой управления человеческими ресурсами современных организаций. В работе крупных компаний, в последнее время, четко прослеживается активная работа по формированию корпоративной системы оценки персонала на основе компетентностного подхода. Применение модели компетенции при оценке персонала помогает руководителям проводить мониторинг процесса достижения результатов трудовой деятельности сотрудниками организации.

Термин «компетенция» был предложен В. Макелвиллом в 1982 году. По его мнению, «компетенция представляет собой круг проблем, сферу деятельности, в которой человек обладает знанием и опытом; совокупность полномочий, прав и обязанностей должностного лица, общественной организации; управление персоналом заключается в управлении процессом приобретения, стимулирования и развития компетенции персонала организации» или «способность, отражающая необходимые стандарты поведения, определяется как компетенция».

Необходимо отметить, что в современные исследователи не пришли к единому мнению по поводу содержания категории «компетенция».

Как показывает анализ определений компетенций, большинство из них представляет собой совокупность зарубежных подходов. Согласно европейскому подходу, компетенция представляет собой способность работника действовать в соответствии со стандартами организации. Данный подход нацелен, в основном на результат работы, с использованием описания производственных заданий. Американский подход рассматривает компетенции как основную характеристику работника, согласно которой повышается эффективность трудовой деятельности на основе правильного поведения. На поведение работника в организации влияют ценности и принципы компании, а

так же мотивы, темперамент и индивидуальные способности работника. Многие американские компании организационные цели и принципы включают в модель компетенций с тем, что бы корпоративное поведение работников соответствовало установленным нормативам.

В соответствии с рассмотренными подходами, компетенции обычно имеют следующие направления:

- стратегические компетенции;
- компетенции, оценивающие профессиональное поведение;
- личностные компетенции;
- компетенции, нацеленные на результат труда.

Часто в экономической литературе можно встретить наряду с понятием «компетенция» понятие «компетентность». Существует общее мнение, что компетентность представляет собой способность, необходимую для выполнения поставленных задач и результатов. Компетентность представляет собой знание тонкостей выполнения своих обязанностей, методов эффективного достижения поставленных целей, умения и навыков, необходимых в трудовой деятельности. Компетентность подразумевает умение использовать свои знания и навыки при выполнении функциональных обязанностей. Это интегральная характеристика возможностей и способностей реализации трудового потенциала работника с помощью профессиональных знаний и опыта трудовой деятельности. Следовательно, компетентность обладает более широким понятием, в состав которого входят компетенции. Компетентность функциональное понятие, которое определяет реализацию компетенций работника.

Компетенция, чаще всего является способностью выполнять определенные стандарты поведения. В практике управленческой деятельности компетентность и компетенции являются взаимозаменяющим понятием.

В последнее время роль компетенций в деятельности организации возросла. Компетенции являются наиболее необходимыми характеристиками деятельности персонала, так как профессиональные знания имеют тенденцию к быстрому устареванию. Компетенция помогает работнику повышать эффективность трудовой деятельности, достигая поставленных целей. Выделяется большое многообразие компетенций, но для каждой должности необходимо определять свой набор компетенций, согласно которым работник достигнет наиболее высокого результата. Современный работник обладает достаточно широким набором компетенций, но его ценность на конкретном рабочем месте определяется теми компетенциями, которые соответствуют определенной должности. Многие организации приобретают готовые наборы компетенций у консалтинговых компаний или аналогичных предприятий. Данная технология не является эффективной, поскольку компетенции

отражают организационную культуру и особенности деятельности конкретной организации. Следовательно, в каждой организации должны формироваться собственные компетенции для каждой должности.

Все компетенции можно разделить на следующие группы:

1. Корпоративные компетенции разрабатываются на основе организационной культуры и ценностей компании применительно ко всем категориям персонала.
2. Профессиональные компетенции устанавливаются для каждой группы должностей всех категорий персонала.
3. Управленческие компетенции разрабатываются для руководителей всех уровней управления.

На основании проведенных исследований в сфере управления по компетенциям, можно утверждать, что компетентность работника включает:

- мотивы;
- свойства темперамента, регулирующие поведение работника;
- ценности;
- систему знаний, умений и навыков.

В настоящее время многие современные организации определяют компетенции персонала (знания, умения, навыки) с целью повышения эффективности выполнения своих обязанностей и достижения высокого результата функционирования организации. Практика применения компетентного подхода в управлении организацией доказывает необходимость постоянного уточнения компетенций для разных категорий персонала под воздействием внешних и внутренних организационных изменений.

Таким образом, эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами организации оказала существенное влияние на формирование современной системы оценки персонала. Система оценки персонала на каждом эволюционном этапе выделяла свой предмет оценки. В настоящий момент выделяют оценку личных качеств работника, оценку профессионального поведения, оценку результатов труда. Кроме того изменилась и роль оценки персонала в системе кадрового управления, в настоящее время, оценка персонала является основной функцией кадрового менеджмента в тесной взаимосвязи с остальными.

Список литературы

1. Бобрешова, И.П. Роль современной оценки персонала в кадровой политике организации / И.П. Бобрешова / Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры [Электронный ресурс] : материалы Всерос. науч.-метод. конф., Оренбург 3-5 февр. 2016 г. / Оренбург. гос. ун-т. – Электрон. дан. – Оренбург : ОГУ, 2016. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – ISBN 978-5-7410-1385-4.
2. Бобрешова, И.П. Роль оценки персонала в инновационном развитии предприятия / И.П. Бобрешова / Актуальные проблемы интеграции науки и образования в регионе: материалы III

Всероссийской научно – практической конференции / Бузулукский гуманитарно – технолог.ин-т (филиал) ОГУ. – Бузулук: БГТИ (филиал) ОГУ: ООО ИПК «Университет», 2014. – 445 с.

3. *Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник для высших учебных заведений / А.Я.Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.- ISBN 978-5-16-005112-3.*

