

К. н. держ. упр. Волкова Н. В., Ульяновченко К. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ З МЕТОЮ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Формування компетенцій є головною метою розвитку персоналу. При цьому під компетенціями слід розуміти стратегічно значимі для організації та практично нею реалізовані знання та вміння. Компетенції персоналу є складовою компетенцій організації, що включає технологічні та організаційні компетенції, знання технологій виробництва та управління, соціальні зв'язки із стейкхолдерами, партнерами, органами влади. Компетенції є нематеріальним активом організації, що надає їй переваги на ринках.

Розвиток як покращення якісних характеристик персоналу забезпечується в організації шляхом навчання, адаптації, планування трудової кар'єри, формування кадрового резерву для керівних посад, удосконалення організаційної культури. Потреба у розвитку персоналу визначається на основі його оцінки та підтримується стимулюючими заходами.

Компетентнісний підхід в управлінні персоналом – це також підхід до опису та оцінювання професіоналізму, який ґрунтується на врахуванні знань, умінь, навичок та особистісних якостей. Саме вони дають працівнику змогу реалізувати професійний потенціал в трудовій діяльності.

Компетентнісний підхід не тільки описує знання і навички людини, скільки формує модель професійної поведінки, за допомогою якої встановлюється прямий зв'язок застосовуваних знань, умінь і навичок з конкретними, вимірюваними результатами трудової діяльності працівника, узгодженими з загальною стратегією розвитку підприємства. При цьому важливим є врахування факторів впливу зовнішнього середовища та внутрішнього середовища (рис. 1).



Рис. 1. Модель розвитку персоналу на основі компетентісного підходу
Складено авторами на основі [1]

Зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищах здійснюють вплив на формування і розвиток професійної компетентності персоналу організації і спричиняють постійне зростання вимог до наявних компетенцій працівника. При цьому найбільший вплив на рівень професійної компетентності працівника здійснюють фактори внутрішнього середовища – якість надання освітніх послуг, стратегічні ресурси, соціальне партнерство [1].

Для розробки програми розвитку персоналу важливим є прийняття в якості стандарту набору компетенцій як профілю ідеальних працівників. Це означає розробку профілю посади, що відображає необхідні якості, характеристики і необхідний ступінь виразності кожної з характеристик). Таким чином

організація може системно підходити до управління мотивацією, підвищення рівня управлінської культури та ефективності роботи персоналу. Наявність в організації такої моделі дозволяє узгоджувати її із основною стратегією, здійснювати підбір і просування тих працівників, чиї компетенції максимально відповідають потребам підприємства, розробляти програми професійного розвитку персоналу та утримувати цінні кадри [2].

Важливою є синхронізація компетенцій працівників і компетенцій організації. Однак, основним завданням компетентнісного підходу є стимулювання працівника до управління власними знаннями і навичками, тобто до саморозвитку і самонавчання [3].

Отже, якщо персонал є компетентним та мотивованим до професійного розвитку, то він являє собою конкурентну перевагу організації. Актуальність компетентнісного підходу в практиці розвитку персоналу визначена наявністю чинників, що перевищують адаптивні можливості організації, такими як загострення конкуренції, турбулентне зовнішнє середовище з непередбачуваними та швидкозмінними обставинами, в яких компетенції є фактором стабілізації та допомагають людині та організації діяти в нестандартних ситуаціях.

Список використаних джерел:

1. Аграмакова Н. В. Використання компетентнісного підходу для оцінки та розвитку персоналу/Аграмакова Н. В., Писаревська Г. І.// Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. – 2018. – С.1-3.
2. Миколайчук І. П. Компетентнісний підхід в системі управління персоналом/ Миколайчук І. П., Стрижак Ю. О.//Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». – 2017. – №.18(40). – С.53-56.
3. Синиченко А. В. Компетентнісний підхід як сучасна парадигма управління персоналом/ Синиченко А. В.//Фінанси, облік, банки. – 2016. – №1(21). – С.288-294.