

КОМПЕТЕНТНОСТНИЙ ПІДХІД ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

УДК 005.95/.96:005.336.1

Болотова О.О.

Аспірант 1-го року навчання
кафедри державного управління,
публічного адміністрування та регіональної економіки

Підвищення ефективності менеджменту персоналу та управління компетентностями знаходиться у центрі уваги фахівців з менеджменту персоналу вже на протязі останнього десятиліття.

Сучасні концепції менеджменту засновано на тому, що процес управління спрямований на розвиток саме тих якостей працівників, які забезпечують високу ефективність їхньої роботи та перетворюють персонал підприємства в джерело стійкої конкурентної переваги. Наявність тісного зв'язку між якісними характеристиками працівника, його поведінкою (діями) в різноманітних ситуаціях та ефективністю роботи була підтверджена дослідженнями Д. МакКлеланда, Р. Бояцис, Л. М. Спенсера, С. М. Спенсура, С. Холліфорда, С. Уїддет, І. Міллера та інших науковців – засновників компетентнісного підходу.

Зважаючи на важливий характер діяльності з формування та підтримки необхідних компетенцій персоналу, сучасні автори залишають поза увагою питання менеджменту цієї діяльності. З іншого боку в працях, присвячених стратегічному менеджменту та управлінню персоналом не застосовується компетентнісний підхід. Відсутність відповідних методичних розробок стримує практичне використання цього підходу.

Мета дослідження полягає в подальшому розвитку теоретико-методичних засад і практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві з урахуванням компетентного підходу, як засобу забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві.

На думку Р. Бояцис «ефективна робота – це досягнення специфічних результатів шляхом визначення дій, продемонструвати які

людині дають певні характеристики або здібності» [2, с.26]. Ці характеристики, які можна прослідити в багатьох формах поведінки або в різноманітних діях, автор називає компетенціями.

Компетенція – здатність працівника мобілізувати ресурси (знання, вміння та життєві навички) для виконання дій, домогтися результатів і виправдати очікування компанії, організації або будь-якої соціальної системи [1].

Оскільки ефективність роботи окремих працівників має тісний зв'язок з їхніми компетенціями, логічним є висновок про те, що саме формування, підтримка й підвищення компетенцій персоналу відповідно до обраної підприємством стратегії розвитку забезпечить йому жадану конкурентну позицію на ринку.

Серед базових компетентностей працівників визначають:

- можливість оновлювати, інтегрувати свої знання та вміння на вимогу ситуації на підприємстві;
- вміння вчасно застосувати свої знання, вміння та життєві навички в своїх інтересах, а також в інтересах широкої публіки;
- здатність визначати межі своєї юрисдикції, інформувати про це тих, хто використовує ваші послуги, а також вміння звернутися до відповідних професійних ресурсів в залежності від обставин;
- вміння забезпечити конфіденційність і виконувати свої професійні обов'язки до завершення строку дії контракту;
- уміння належним чином управляти професійною практикою та належним використанням своїх розумових та фізичних здібностей у професійній діяльності [1].

Справді, ніхто краще, ніж персонал підприємства не зможе дати необхідну швидкість реакції для відповіді на швидко мінливе навколишнє середовище і дозволить підприємству залишатися успішним.

У контексті соціально-економічних змін, і швидко еволюціонуючих технологій, підвищення ефективності менеджменту персоналу та управління компетенціями на підприємстві стає життєвою необхідністю. Воно повинно мати у своєму розпорядженні інструментарій, що дозволяє налагодити зв'язок між розвитком організації і її персоналом для підтримки високого рівня адекватності персоналу займаним ними посадам. До цих інструментів відносяться,

зокрема, вплив змін на показники діяльності, виконання посадових обов'язків, відповідність кваліфікаційним вимогам, є планом дій що дозволяють запобігати значного відхилення.

Це дозволить підприємству ідентифікувати і адаптувати компетентності його співробітників до потреб підприємства, з урахуванням зарплатних очікувань працівників та штатним розкладом на підприємстві. Очевидно що питання підготовки та перепідготовки кадрів на підприємстві тісно пов'язано з тими компетентностями якими мають володіти працівники, що необхідні підприємству для підвищення ефективності його діяльності. Також це питання тісно пов'язано з рівнем оплати праці. Компетентностний підхід при розробці штатного розкладу є однією з вимог сучасного суспільства. Компетентностний підхід як єдино вірний закладається у свідомість майбутніх працівників ще за часи їх навчання у ВНЗ, саме там вони мають змогу формувати свої компетентності в зв'язку зі своїм уявленням про майбутню професію.

Підвищення ефективності менеджменту персоналу та управління компетентностями також дає способи для управління тривалістю життєвого циклу заробітної плати працівників та спонукає їх розвивати працездатність, у свідомості власного проекту професійного розвитку. Начальник відділу кадрів в майбутньому, встановлює стратегічний напрямок піклуючись про навчання своїх менеджерів. Навчання протягом усього життя, може допомогти керівникам і менеджерам мати висококваліфікований та добре мотивований персонал, готовий проявити себе в будь-яких умовах.[3, с.168]

Нове значення приймає вживання попереджувальних заходів, і рекомендацій для щорічного підтвердження професійної відповідності працівниками певних галузей, професійна результативність відповідно до компетентностей, баланс компетенцій і розробка плану навчання працівників. Враховуючи це, слід зазначити що прогнозне управління зайнятістю і компетентностями дозволяє керівнику планувати потреби підприємства в кадрах відповідно вільним посадам, як на кількісному, так і на якісному рівнях. Це дозволяє розробити стратегічний план по найму персоналу що володіє певними компетентностями для найкращого функціонування підприємства.

В результаті, підвищення ефективності менеджменту персоналу на основі компетентностного підходу дозволяє вирішити проблеми багатьох підприємств, особливо в країнах, що розвиваються, щоб мати можливість в найближчому або недалекому майбутньому вийти на якісніший рівень менеджменту персоналу.

Література:

1. Geneviève Lacono « Gestion des Ressources Humaines » http://data.bnf.fr/15628367/genevieve_iacono/
2. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис; [пер. с англ.]. – М.: НИРРО, 2008. – 352 с.
3. Столярська К. М. Розвиток людських ресурсів як інструмент підвищення компетенції персоналу та інтенсифікації праці співробітників в інтересах організації / К. М. Столярська // Вісник державного університету інформаційно-комунікаційних технологій. – Київ, 2009. – С. 166–174.

Науковий керівник
д.е.н., професор

Гавкалова Н.Л.