

УДК 331.104

ВИКОРИСТАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДЛЯ ОЦІНКИ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Аграмакова Наталія Володимирівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,
Писаревська Ганна Іллівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,

Анотація — в статті досліджено питання використання компетентісного підходу для оцінки та розвитку персоналу на підставі розкриття сутності та змісту понять «оцінка персоналу» та «розвиток персоналу». Доведено, що система управління персоналом (з її підсистемами) здатна ефективно функціонувати лише за умов постійного розвитку компетентності персоналу підприємства.

Ключові слова — оцінка персоналу, розвиток персоналу, управління персоналом компетентісний підхід.

Ситуація на ринку праці України значно впливає на стабільну роботу підприємств, тому у сформованих умовах особливого значення набуває система управління персоналом як найважливіший фактор підвищення конкурентоздатності підприємства. У сучасних умовах компетенції працівників будь-якого підприємства стають все більш важливим стратегічним ресурсом. При цьому, важливе значення мають питання оцінки та розвитку персоналу.

Серед авторів публікацій, що присвячені завданням оцінювання та розвитку персоналу можна назвати таких, як: П. Ромер, Р. Лукас, Р. Нельсон, Е. Фелпс, Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Р. Уолт та інших. У різних теоретичних аспектах досліджували дану проблематику такі вітчизняні вчені, як, наприклад, Д. Богиня, З. Варналій, А. Гальчинський, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Євтушенко, В. Куценко, Є. Лібанова, Г. Назарова, С. Писаренко, Н. Маркова, Л. Шевчук та інші. Сьогодні проблема професійного розвитку персоналу досить активно досліджується. Насамперед цю тематику вивчали такі вітчизняні науковці: М. Новікова, М. Салун, О. Красносова, П. Кривонос та ін. Компетентісний підхід до професійного розвитку персоналу застосовували у своїх працях В. Сорко, О. Пшенична, Ю. Татур та ін. Теоретичні

розробки результатів їх праць слід використовувати для розробки ефективної системи оцінки та розвитку персоналу та загальної системи управління персоналом в кожній організації. Крім того, сучасна система управління персоналом, а особливо її підсистеми – оцінка та розвиток, потребують використання компетентісного підходу.

Мета даної роботи – використання компетентісного підходу для оцінки та розвитку персоналу.

Ґрунтовний аналіз сутності поняття «оцінка персоналу» дозволив прийти до висновку, що у вітчизняній літературі спостерігається спрощений підхід до визначення сутності поняття «оцінка персоналу». Зазвичай вона трактується як «визначення відповідності працівника вакантній або займаній посаді», при цьому способами реалізації виступають оцінка потенціалу працівника, оцінка індивідуального внеску та атестація кадрів» [1, 2]. На думку авторів, базовим визначенням оцінки може розглядатися її трактування як цілеспрямованого процесу встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивацій і властивостей) компетенціям посади (робочого місця), який є основою для прийняття управлінського рішення.

Слід визнати, що в теоретичному й методичному планах питання оцінки персоналу недостатньо розроблені. У практичній діяльності вітчизняних підприємств застосовується безліч методик, інструментів, технологій оцінки, які дають різні результати за рівнем їх об'єктивності. Що стосується зарубіжної практики, то в даний час відсутні еталонні методики оцінки персоналу, а науковці і практики нерідко дотримуються протилежних думок про доцільність застосування тих чи інших методів оцінки персоналу підприємства.

На сьогоднішній день питання розвитку персоналу є поширеною темою досліджень як серед науковців, так і серед практиків. Наяв-

ність великої кількості різних визначень поняття «розвиток персоналу» свідчить про багатогранність та складність цього явища [2]. В даній роботі автори пропонують розглядати поняття розвиток персоналу, як системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо [1].

Метою розвитку персоналу є підвищення трудового потенціалу працівників. Майже кожна людина має значний потенціал особистого й професійного росту, і в міру подорожчання людських ресурсів стає усе більше важливим задіяти цей потенціал. За допомогою цілеспрямованого заохочення організація відкриває своїм співробітникам можливість підвищувати професійні навички й розвивати особисті якості для рішення майбутніх завдань. Тим самим створюється кадрове ядро, що складається з висококваліфікованого персоналу, і здійснюється випереджальна підготовка персоналу. На потребу в розвитку працівника впливає динаміка зовнішнього середовища, поява нової техніки й технології, зміна стратегії й структури організації, необхідність освоєння нових видів діяльності [4]. Можна сказати, що формування ефективного розвитку персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Розвиток персоналу – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників.

Компетентнісний підхід в управлінні персоналом – це підхід до опису та оцінювання професіоналізму, який ґрунтується на врахуванні знань, умінь, навичок та особистісних якостей, які дають змогу реалізувати професійний потенціал на практиці [3]. Таким чином, заходи, що призводять до якісних змін людських ресурсів сучасних організацій та підприємств, варто пов'язувати з професій-

ним навчанням і розвитком персоналу організації.

Аналіз наукової літератури, показав відсутність єдиного підходу до визначення сутності та змісту понять, пов'язаних із використанням компетентнісного підходу.

Така ситуація вимагає уточнення термінологічного забезпечення досліджень, детальнішого аналізу ключових категорій – «компетенція», «компетентність», «професійна компетентність».

Розходження між різними визначеннями цих понять обумовлені в першу чергу тим, що автори дотримуються різних підходів при визначенні поняття «компетенція» та «компетентність».

Додамо, що більшість англійських перекладів стверджують про синонімічність понять «компетенція» та «компетентність».

Що стосується більш детального аналізу тлумачення поняття «компетентність», то в законі України «Про освіту» вона розглядається як «засвідчена в установленому законі порядку, здатність особи використовувати знання, навички, особисті здібності та досвід у робочих та навчальних ситуаціях, а також у професійному та особистому розвитку». Тобто в цьому тлумаченні терміну акцент зроблено на особистій здатності людини використовувати освітній потенціал.

Постійні зміни внутрішнього та зовнішнього середовища стимулюють формування і розвиток професійної компетентності персоналу організації. При цьому відбувається постійне зростання вимог до наявних компетенцій працівника [5]. Окрім цього, найбільший вплив на рівень професійної компетентності персоналу здійснюють фактори внутрішнього середовища: «якість надання освітніх послуг», «стратегічні ресурси», необхідні для розвитку професійної компетентності, та фактор «соціальне партнерство». До найбільш значущих факторів зовнішнього середовища відносяться політико-правові, економічні, техніко-технологічні, соціокультурні, вплив яких є неоднозначним. Виявлені тенденції і дослідження впливу факторів складають підґрунтя розробки програми розвитку професійної компетентності управлінського персоналу з якістю компетенцій персоналу організації [6].

Система управління персоналом (з її підсистемами) здатна ефективно функціонувати лише за умов постійного розвитку компетентності персоналу організації (рис. 1).



Рис. 1. Функціонування системи управління персоналом (її підсистем) з урахуванням компетентнісного підходу

Таким чином, для оцінки та розвитку персоналу в даний час є вкрай важливим урахування компетентнісного підходу. При цьому важливим є врахування факторів впливу зовнішнього середовища та внутрішнього середовища – загального стану системи управління підприємством, що надалі складається з певних підсистем: систем добору персоналу, його оцінки, мотивації та розвитку тощо.

Список використаної літератури

1. Бондаревська К. В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення [Електронний ресурс] / К. В. Бондаревська, Т. Л. Сорокотяга

// Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2013. – № 2. – С. 28-32. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2013_2_8

2. Вертегел С. Я. Оцінка та розвиток персоналу [Електронний ресурс] / С. Я. Вертегел, І. І. Долженко // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 2(5). – С. 47–53. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013_2\(5\)_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013_2(5)_8)

3. Романюк Л. М. Оцінка компетентності як фактору підвищення конкурентоспроможності персоналу [Електронний ресурс] / Л. М. Романюк, Л. В. Вдовиченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2015. – Вип. 25. – С. 85-91. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2015_25_15

4. Скляр Є. П. Розвиток персоналу підприємства із застосуванням моделей компетенцій [Електронний ресурс] / Є. П. Скляр // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2016. – № 6. – С. 151–154. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSunU_2016_6_22

5. Швець І. Компетентність управлінського персоналу: формування, розвиток та ефективність використання [Електронний ресурс] / І. Швець, С. Позднякова // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 31-36. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2011_1_7

6. Швець Л. В. Розвиток персоналу як основна передумова розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Л. В. Швець, Г. Г. Гайдай // Економіка та управління на транспорті. – 2016. – Вип. 2. – С. 126-130. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eut_2016_2_22

Автори

Аграмакова Наталія Володимирівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (nataagramakova@gmail.com)

Писаревська Ганна Іллівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (hanna.pysarevska@hneu.net)

Тези доповіді надійшли 08 лютого 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції.