

Магістр 2 року навчання  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Доведено, що компетентнісний підхід виступає ключовим фактором успішного управління персоналом підприємства і передбачає трудову поведінку, яка потрібна для успішної роботи. Описано набір компетентностей, якими повинен володіти працівник.*

*Аннотация. Доказано, что компетентностный подход выступает ключевым фактором успешного управления персоналом и предполагает трудовое поведение, необходимое для успешной работы. Описан набор компетентностей, которыми должен обладать работник.*

*Annotation. Competence approach is the key factor of successful personnel management at an enterprise. This approach involves labour proved to be behaviour necessary for successful operation. The set of competencies, which should the employee have, is described.*

*Ключові слова: персонал підприємства, управління персоналом підприємства, компетентнісний підхід.*

У сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства, визначальним чинником сталого розвитку та економічного зростання, оскільки конкурентні переваги економічних систем багато в чому досягаються не за рахунок природних ресурсів, а за рахунок знань, інформації, інновацій, джерелом яких виступає людина.

Дослідження питань компетентнісного підходу відображені в працях як зарубіжних вчених-економістів, так і вітчизняних дослідників. Серед останніх наукових досліджень, присвячених компетентнісному підходу до управління персоналом необхідно виділити праці Арутюнової А. Л., Каплана Р. С., Сотникової С. І., Хуторського А. В., Хлопова Т. В., Яковлевої М. А. та ін. [1 – 4].

У нестабільному конкурентному середовищі трудові ресурси стають одним з ключових факторів успіху організації, який безпосередньо впливає на досягнення цілей організації. Для багатьох організацій саме дефіцит персоналу стає головним обмежувачем зростання, тому що потреби організації, яка розвивається, можуть випереджати пропозиції ринку праці, адже тільки талановитий і мотивований персонал з необхідними вміннями і знаннями може створити в організації важливу конкурентну перевагу.

Метою статті є обґрунтування методологічних засад і теоретичних положень компетентнісного підходу в управлінні персоналом підприємства.

Усі організації визначають за необхідне збільшення вартості людського капіталу своєї компанії. А компетентнісний підхід дає таку можливість. Він визначає основу, що дозволяє розробити систему, яка об'єднує вимоги зовнішнього середовища, управління персоналом та досягнення сучасної освіти.

Російський вчений С. Варюшкін підкреслює, що в рамках компетентнісного підходу людина розглядається не тільки як володар набору певних якостей, які дозволяють йому в майбутньому виконувати професійну діяльність, але як носій знань, вмінь і навичок, що дозволяють йому планувати і досягати поставлених цілей, успішно виконувати свою роботу та творчо підходити до вирішення виробничих питань [1, с. 140–141].

Компетентнісний підхід враховує психологічний ефект оцінки персоналу (моделювання необхідної трудової поведінки) поряд з економічним ефектом (поліпшення фінансових і комерційних показників організації) та соціальним (підвищення задоволеності результатами праці як персоналу, так і роботодавця). При цьому, як справедливо зазначає російський вчений В. Співак: "система оцінки персоналу повинна враховувати специфіку діяльності на кожному робочому місці за найбільш суттєвими параметрами, включати стандарти і критерії оцінки результативності, порядок встановлення оцінки і розрахунку оцінних балів, організацію процесу оцінки, заходи, прийняті за результатами оцінки" [2, с. 216].

Важливою перевагою компетентнісного підходу є оцінка персоналу через порівняння результативності, якості та складності праці з еталонними характеристиками на даній посаді. Ось чому трудову поведінку, яка потрібна для успішної роботи на даній посаді або по групі подібних посад може бути досить точно описана набором компетентностей.

У даному контексті доцільним є розкриття питання щодо формування так званих загальних (ключових) компетентностей, тобто найбільш важливих для посади, що можуть виходити за професійні рамки робітника. До них відносяться навички, поведінка та знання, які створюють конкурентну перевагу. Сучасні дослідники компетентнісного підходу до структури ключових компетентностей включають компетентності що подані у таблиці.

Таблиця

### **Зміст ключових компетентностей**

© Бойко Т. С., 2013

Ключові компетентності	Зміст компетентностей
------------------------	-----------------------

Корпоративні	Встановлюють корпоративні вимоги до всіх працівників і описують особистісні якості та здібності, а також професійні знання та навички, необхідні працівнику для успішного виконання своїх посадових обов'язків відповідно до стратегічних завдань підприємства
Управлінські	Описують управлінські вміння та навички, необхідні для успішного керівника структурного підрозділу
Професійні	Визначають спеціальні знання та навички, необхідні на конкретному робочому місці

Зміст ключових компетентностей узагальнено за [3, с. 62; 4, с. 58–60].

У тому випадку, якщо дані компетентності сформовані, значить персонал є особливим ресурсом для досягнення високого рівня компетентності в будь-якому виді діяльності.

Елементи компетентностей персоналу наведені на рисунку.

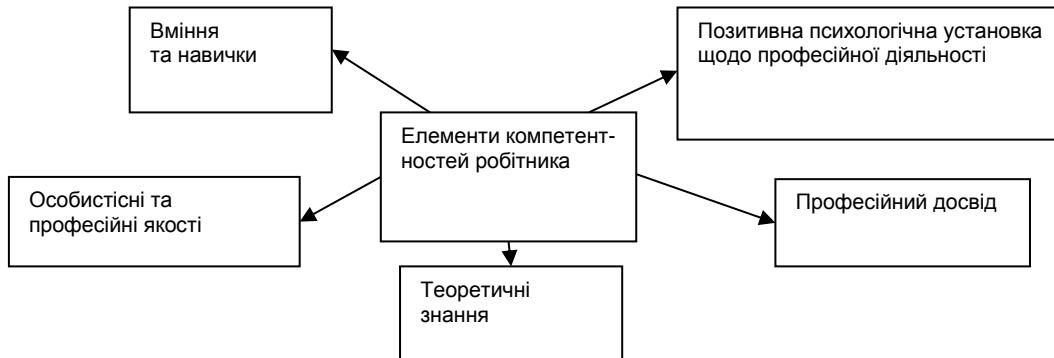


Рис. Елементи компетентностей робітника

Оволодіння компетентностями не є закінченим процесом. Потрібне постійне оновлення наявних знань і навичок, а також набуття нових. Підтримання компетентностей на необхідному рівні визначає необхідність управління ними. Управління компетентностями в організації є процесом порівняння організації з матеріальними ресурсами і вибором форм впливу для приведення їх у відповідність.

Таким чином, компетентнісний підхід як інструмент управління персоналом дає чітке визначення професійних і поведінкових вимог, що висуваються до працівника залежно від його посади, професії, і виконуваних завдань. Цей підхід може і повинен бути основою управління персоналом в організації. Подальших досліджень потребують моделі компетентностей для певних професій.

Наук. керівн. Ковальова В. І.

**Література:** 1. Варюшкин С. В. Формирование карьерных компетенций выпускников вузов / С. В. Варюшкин // Философия образования – 2010. – № 3. – С. 134–141. 2. Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров : учебн. пособ. / В. А. Спивак. – М. : ЭКСМО, 2008. – 624 с. 3. Оценка уровня квалификации сотрудников. – М. : ИМБ Восточная Европа/Азия, 2009. – 192 с. 4. Арапова О. М. Компетентнісний підхід в управлінні системою винагороди персоналу організації / О. М. Арапова // Економіка: реалії часу. – 2011. – № 1. – С. 57–65.