

DOI: 10.33184/dokbsu-2022.1.5

Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом

Л. Н. Назмиева*, А. Ш. Галимова

Башкирский государственный университет

Россия, Республика Башкортостан, 450076 г. Уфа, улица Заки Валиди, 32.

**Email: liliyafaiz@yandex.ru*

В данном исследовании рассматривается вопрос использования компетентностного подхода к управлению персоналом в современной организации. Особенность данного подхода, согласно приведенным данным, заключается в том, что он основан на определении ожидаемых от работника поведенческих стандартов, а также, требований, предъявляемых к качеству работы. В данной статье рассмотрены такие понятия, как компетенция и модель компетенций, также, определены их основных виды и содержание видов компетенций. Исследование включает в себя анализ процесса разработки модели компетенций, которые раскрывают сущность личностных и профессиональных качеств сотрудников компании.

Ключевые слова: компетенция, модель компетенций, компетентностный подход, организация, управление персоналом, сотрудник.

В современном мире человеческие ресурсы являются, пожалуй, самым важным активом любого предприятия. Именно поэтому, сегодня делается все возможное для преумножения, сохранения и оптимизации человеческих ресурсов в составе компании. Компания, которая обладает достаточным количеством человеческого ресурса, является более конкурентоспособной, может добиться значительных успехов в своей области. Одной из важных составляющих эффективного управления человеческим потенциалом является знание руководства о потенциальных возможностях своих сотрудников и умения применять данные знания на практике самостоятельно или с помощью специалистов по управлению персоналом, если они имеются в компании. Для любого руководителя важно знать не только потенциал работников, но и их сильные и слабые стороны, возможности и угрозы, связанные с конкретным сотрудником, его психологические характеристики, личностные и профессиональные качества, которые могут повлиять на работу компании в негативном или позитивном ключе. Научные подходы к изучению конкурентоспособности компании через призму компетенций сотрудников начались еще в 19-м веке, и в результате был сформирован компетентностный подход, который сегодня достаточно распространен во всем мире, как основа управления персоналом в компании.

Компетентностный подход сегодня распространен достаточно широко и представляет собой принцип работы с персоналом, который основан на готовности человека выполнять определенную трудовую деятельность в различных областях экономики и предпринимательства, в зависимости от освоенных им компетенций и полученных знаний. С понятием компетенции связан другой профессиональный термин – модель компетенции [1]. Он представляет собой набор знаний, которые должен получить сотрудник в процессе освоения той или иной компетенции. Без этих знаний человек не может в полной мере овладеть необходимыми навыками и грамотно выполнять свои профессиональные обязанности. Именно компетентностный подход к управлению персоналом позволяет определить, кого брать на определенную должность на основании имеющихся у человека компетенций, кого из сотрудников отправить обучаться, и по какому направлению, а также, каким образом стимулировать сотрудников в труде на основе имеющихся у него компетенций.

В организации управления персоналом принято выделять 3 вида компетенций – корпоративные или ключевые, профессиональные и управленческие. Первые компетенции представляют собой знания, которые обязаны быть у любого сотрудника конкретной компании. К таким знаниям относится, например, история компании, ее устав или знание особенностей работы предприятия.

Управленческие компетенции представляют собой знания и навыки, которые обязаны быть у управленцев, то есть те знания, которые позволяют руководителям достигать поставленных стратегических, краткосрочных и долгосрочных целей.

Наконец, профессиональные компетенции – это знания и навыки, которые обязаны быть у сотрудника, который претендует на определенную должность. Например, психолог обязан обладать навыками психологического консультирования и знания методик работы психолога в той компании, в которой он осуществляет свою работу.

Разработка модели компетенций для организации включает в себя пять этапов:

- 1) Первый этап – планирование проекта.
- 2) Второй этап – формирование проектной группы.
- 3) Третий этап – проектирование модели компетенций.
- 4) Четвертый этап – проработка уровней модели компетенций.
- 5) Пятый этап – формирование профилей компетенции под конкретные должности [2].

Компетентностный подход используется на различных уровнях управления персоналом. Исследование, проведенное среди нескольких крупных российских компаний, в том числе ПАО «Ростелеком», АО «Тандеер» и ОАО «РЖД», показали, что 76% российских компаний в том или иной степени использует компетентностный подход к

управлению персоналом, и 24% не используется, среди которых больше половины планирует внедрять данный способ работы с сотрудниками.

Проанализировав, на каких этапах управления персоналом российские компании используют данный метод были получены результаты, приведенные в рисунке 1.

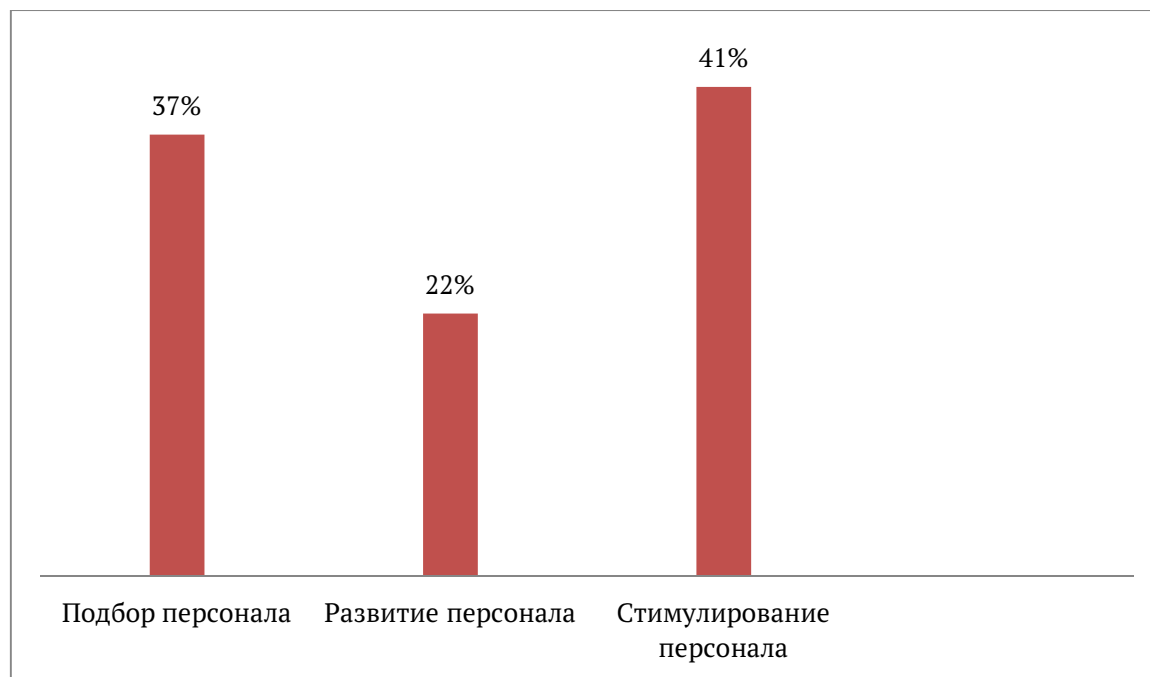


Рис. 1. Анализ использования компетентностного подхода на различных этапах управления.

Интересно отметить, что на сегодняшний день наибольшую популярность данный метод приобрел на этапе стимулирования персонала к труду, что является вполне оправданным, так как это повышает эффективность трудовой мотивации даже у тех работников, которые изначально не были вполне подходящими для занимаемой должности, за счет чего сотрудник мотивируется не только к заработку денег, но и к обучению и профессиональному становлению.

Важно отметить, что на эффективность применения компетентностного подхода зависит от нескольких факторов. В первую очередь, это правильно организованная работа с персоналом компании, а также, осознание руководством необходимости анализа оценки и отслеживания информации о компетенциях сотрудников, использования и сильных сторон и компенсации слабостей, с целью минимизирования негативного влияния на компанию. Данный метод может стать отличным помощником не только на этапе отбора, но и при формировании команды для определенного проекта внутри уже сложившегося коллектива. Также, модель компетенций может служить эталоном, к которому стремятся сотрудники компании при желании закрепиться на предприятии и продвигаться по карьерной лестнице.

Данный метод будет актуален еще очень долго, и только набирать обороты своей популярности. Это связано с тем, что в настоящее время высока скорость развития инновационных процессов в различных сферах деятельности, в том числе и в управлении человеческими ресурсами, что обуславливает необходимость выявления и развития профессиональных компетенций у работников предприятий, как в России, так и за рубежом.

Исходя из всего вышесказанного, можно с уверенностью говорить о том, что компетентный подход крайне актуален для Российских компаний в 2022 году. Именно такой подход позволит сделать компанию более конкурентоспособной за счет использования максимума человеческих ресурсов на пользу предприятия за счет анализа компетенций, которыми обладает сотрудник и формирования эффективно работающего трудового коллектива. Развитие данного подхода в управлении персоналом и его активное распространение говорит о том, что сфера управления персоналом в стране в целом успешно развивается и выходит на новый уровень.

Литература

1. Лустина Т. Н. Формирование и использование компетентного подхода к управлению персоналом гостиничных предприятий // Сервис в России и за рубежом. 2017. №2 (72). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-i-ispolzovanie-kompetentnostnogo-podhoda-k-upravleniyu-personalom-gostinichnyh-predpriyatiy> (дата обращения: 16.12.2021).
2. Петрова Е. В. Актуальность компетентного подхода в управлении персоналом // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №1–2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-kompetentnostnogo-podhoda-v-upravlenii-personalom-1> (дата обращения: 16.12.2021).
3. Цветкова И. И. Использование компетентного подхода в управлении сбытовым персоналом организации // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2018. №1 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kompetentnostnogo-podhoda-v-upravlenii-sbytovym-personalom-organizatsii> (дата обращения: 16.12.2021).

Статья рекомендована к печати кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

The relevance of the competency-based approach in personnel management

L. N. Nazmieva*, A. Sh. Galimova

Bashkir State University

32 Zaki Validi Street, 450076 Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia.

**Email: liliyafaiz@yandex.ru*

This study examines the issue of using a competency-based approach to personnel management in a modern organization. The peculiarity of this approach, according to the given data, is that it is based on the definition of the behavioral standards expected from the employee, as well as the requirements for the quality of work. This article discusses such concepts as competency and competency model, also defines their main types and content of competency types. The study includes an analysis of the process of developing a competency model that reveals the essence of the personal and professional qualities of the company's employees.

Keywords: competence, competence model, competence-based approach, organization, personnel management, employee.