

Анастасія МУДРАК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ,

Ольга ПОЛТИЛО

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ В ОЦІНЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Прогресивність економіки країни на сучасному етапі розвитку світу асоціюється з успіхами у розбудові економіки знань, яка передбачає зміни в усіх сферах суспільного життя. Виходячи з того, що суб'єктом продукування знань виступає людина, зазначені зміни мають стосуватися в першу чергу тих сфер, які пов'язані з її життям, працею та розвитком.

Науковцями та практиками інноваційним підходом у сфері підбору персоналу на сучасному етапі вважається компетентнісний підхід, реалізація якого пов'язана з рядом практичних проблем, а саме: визначення переліку компетенцій для працівників організації, розробка профілів посад, побудова моделі компетенцій, інтеграція останньої з системою управління персоналом тощо. Але, як показує досвід, без належного теоретико-методологічного забезпечення практичних підходів не можна досягнути максимальної ефективності в їх реалізації.

Компетенції виступають основою для застосування ключових процедур управління персоналом [4, с. 87]. Вони дозволяють: чітко сформулювати критерії відбору кандидатів на вакантні посади; оцінити потенціал кандидата на вакантну посаду і знизити ризики прийняття непридатного працівника; сформулювати конкретні цілі для нового працівника в період адаптації, співставивши його наявні компетенції з необхідними для певної посади; зробити цілеспрямованим процес навчання і розвитку персоналу; обґрунтувати систему винагороди в організації, порівнюючи різні посади; обґрунтувати кадрові переміщення.

Загалом, в результаті дослідження ми дійшли висновку, що поняття «компетенція» та «компетентність» не тотожні, але взаємопов'язані. Під компетенцією ми розуміємо здатність ефективно виконувати професійні функції, яка проявляється через поведінкові індикатори та вимірюється відповідними стандартами поведінки. А компетентність – це інтегративна характеристика професіоналізму людини, яка представлена сукупністю високорозвинутих компетенцій, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності.

Суть компетентнісного підходу полягає в розробці та застосуванні на практиці моделей компетенції співробітників, їх підбору, оцінці та підготовці у

відповідності з цими моделями. Модель компетенції – це повний набір компетенції та індикаторів поведінки, необхідних для успішного виконання співробітником його функцій, які проявляються у відповідних ситуаціях і часу, для конкретної організації з її індивідуальними цілями і корпоративною культурою [1; 4].

Якщо розглядати підприємство у вигляді певної ієрархічної системи прийняття управлінських рішень, то варто зазначити, що для кожного управлінського рівня виокремлюються специфічні компетенції, що забезпечують появу чи підсилення конкурентних переваг підприємства загалом [1 ; 2].

Компетентнісний підхід враховує психологічний ефект оцінки персоналу (моделювання необхідного трудового поведінки) поряд з ефектами економічним (поліпшення фінансових і комерційних показників організації), соціальним (підвищення задоволеності результатами праці як персоналу, так і роботодавця) та інші [1, с. 226; 4, с.87].

Компетентнісний підхід передбачає оцінку персоналу через порівняння результативності, якості та складності здійсненого праці з еталонними характеристиками на даній посаді табл. 1. Тому трудову поведінку, яку потрібно для успішної роботи на даній посаді або по групі подібних посад можна досить точно описати набором таких компетенцій. Цей набір називається моделлю компетенцій (model of competence).

Таблиця 1

Компетентнісний підхід: особистісний та функціональний аспект [22, с. 154]

Особистісний аспект (Американська школа)		Функціональний аспект (Британська школа)	
Суттєві відмінності			
Вивчаються якості працівника, які забезпечують успіх у роботі		Дається характеристика робочих завдань і очікуваних результатів роботи	
Компетенція та компетентність синоніми	Компетентність – найвищий рівень досягнення компетенцій	Компетенції як структурні складові компетентності	
Предмет дослідження в компетентнісному підході			
Особистісні характеристики		Характеристики діяльності	
Мета компетентісного підходу			
Вивчення людини, її здібностей та якостей		Вивчення посади, стандартів діяльності, професійних вимог	
Основний інструментарій діагностики компетентності			
Психологічне тестування (Результат – профіль співробітника)		Проектні завдання робочого місця (Результат – профіль посади)	
Переваги	Обмеження	Переваги	Обмеження
Великий арсенал засобів для вивчення особистісних характеристик	Проблеми практичної реалізації без підготовки	Можливість описати завдання (функціональні обов'язки)	Невідоме джерело активізації виконання роботи на відповідному рівні

Отже, оцінка працівників за моделлю компетенцій допомагає узгодити всі елементи системи управління персоналом, надає інформацію для розробки комплексної системи навчання та розвитку персоналу організації, системи мотивації і стимулювання праці, дозволяє об'єктивно формувати систему загальної винагороди.

Список використаних джерел:

1. Волобоєва І. О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації // *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 223-228
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. К. : Знання, 2006. 559 с.
3. Леонова С.В. Діагностика компетентності персоналу на основі використання принципів теорії розпізнавальних образів. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2012. Вип. 8. С. 151-155
4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль: Економічна думка, 2018. 86- 90.
5. Прохоровська С. А., Дяків О.П. Структура лідерських компетенцій менеджера. Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у ХХІ столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці». *Науковий вісник ПУЕІТ №6 (62) Полтава: ПУЕТ, 2015. 48-55.*

Андрій НАДКЕВИЧ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Владислав ГАУК

здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Жанна КРИСЬКО

РОЛЬ КОМУНІКАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

За загальним визнанням, комунікації мають велике значення для успіху діяльності підприємства та представляють одну із складних проблем менеджменту. На думку науковців, комунікації є «кровоносною системою» єдиного організму організації. Ефективними керівниками вважають тих, хто є ефективним у комунікаційних процесах. Менеджери повинні досконало володіти мистецтвом комунікацій, так як вони виконують роботу «чужими руками».