

термінологічну базу дослідження, зовнішні і внутрішні чинники розвитку підприємств, зазначимо, що головним завданням створення ефективної системи управління є оптимальне використання наявних ресурсів й концентрація їх на пріоритетних напрямках на основі ефективності управління персоналом. Володіння способами оптимізації ресурсів – один з найважливіших критеріїв підготовленості персоналу до роботи в ринкових умовах і створенню конкурентних переваг.

Використані джерела

1. Виноградський М.Д., Виноградська А. М., Шканова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. Посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Дяків О. П., Островерхов В.М., Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с.

Зарічний Руслан

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Прохоровська С.А.)

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

В управлінні людськими ресурсами сучасних організацій роль професійної компетентності постійно зростає, набуваючи стратегічного значення. Вона стає вирішальною у підвищенні ефективності господарської діяльності, а для працівника – основним чинником конкурентоспроможності на ринку праці. У сучасних умовах надається значна увага формуванню та практичному використанню компетенції персоналу.

У науковій літературі описуються різноманітні методи складання набору компетенцій у діяльності організацій, які можна звести у дві основні групи за змістом моделювання: I група – для керівників вищого рівня управління, менеджерів, інших категорій

співробітників; II група – для універсального працівника. При цьому розробляється одна (корпоративна) модель компетенцій з узагальненим змістом для всіх працівників, що дає змогу уніфікувати працівників з огляду їх відповідності стратегічним цілям організації та водночас є менш затратною щодо використання часу та персоналу [3; 4].

Найчастіше послідовність розробки моделі компетенцій здійснюється в послідовності таких етапів [3, с. 88]:

1. Планування проекту – опис бажаного результату і областей його застосування, термінів виконання. Потрібно для того, щоб представити керівництву і лінійним менеджерам об'єктивну інформацію про майбутній проект: навіщо розробляється модель компетенції, що для цього зробити, до яких наслідків це призведе, яку інформацію і як керівникам потрібно донести до співробітників.

2. Формування проектної групи – залучення співробітників до складу робочої групи, що дозволить знизити можливий опір, який може бути викликаний почуттям того, що їм нав'язують компетенції як нову шкалу оцінки діяльності.

3. Проектування моделі компетенції – збір інформації про ту роботу, яку виконують співробітники, щоб виділити ті стандарти поведінки, які обумовлюють максимальний результат. У додатку В можна побачити можливі способи збору інформації.

4. Опрацювання рівнів моделі компетенцій – визначення кількості рівнів, які включатиме кожна з компетенцій. Практика показує, що зазвичай компетенції поділяють на 3-5 рівнів. Велика кількість рівнів ускладнює використання моделі при проведенні оціночних заходів..

5. Формування профілів компетенцій під конкретні посади – в ході цього етапу розробники отримують можливість перевірити, наскільки компетенції точно відповідають усім робочим ролям, існуючим в компанії. Розробка профілів – хороший спосіб для тестування і можливого корегування моделі компетенцій, а також для отримання зворотного зв'язку від керівників та фахівців.

Для того щоб модель компетенції працювала, необхідні

наступні умови [1, с. 29]: об'єктивна причина створення і впровадження моделі компетенцій; періодичне оновлення компетенцій; залучення до роботи на всіх етапах співробітників; внутрішній PR проекту; інформування та навчання персоналу тому, як розробляти і застосовувати компетенції; інтеграція компетенцій в практичну діяльність. В сучасних умовах внутрішні здібності організації є важливим компонентом її конкурентних переваг, що створюють важливий початковий елемент для глибокого й всебічного пізнання компетентності працівників як складової загальної проблеми управління персоналом організації. Отже, вдосконалення методів оцінювання рівня компетентності працівників та розвитку фактичного рівня компетентності персоналу є актуальним завданням для більшості керівників вітчизняних підприємств.

Використані джерела

1. Володина Н. Модель компетенцій – это не сложно. URL: http://kadry.itop.net/news/show/alias/ocenka/news_id/778.
2. Головач Н.В. Розробка моделі професійної компетентності фахівця з управління персоналом та економіки праці в системі освіти України URL: http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/7_2011/8.pdf /
3. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. С. 86- 90.
4. Прохоровська С. А., Дяків О.П. Структура лідерських компетенцій менеджера. Міжнародна науково-практична конференція «Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» *Науковий вісник ПУЕТ №6 (62)* Полтава: ПУЕТ, 2015. 48-55.