

балів розраховано методом ранжування. Кожному фактору та показнику присвоєно відповідну вагову частку. Таке оцінювання потрібно проводити один раз на рік.

Використані джерела

1. Sabbagha, M.De S.; Ledimo, O.; Martins, N. Predicting Staff Retention From Employee motivation and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*. 2018, Том: 28, Вып.: 2. С.: 136-140.
2. Бакуліна, Н. Формування та використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу вищих навчальних закладів [Текст]. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2016. № 21. С. 114-119.

Снігурський Богуслав

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

РОЗРОБКА МОДЕЛІ КОМПЕТЕНЦІЙ HR-ФАХІВЦІВ

Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу є складовою частиною підвищення ефективності його праці та однією з умов покращення результатів фінансової діяльності підприємства.

Потреби організацій у безперервному удосконаленні з метою подолання кризових явищ і підтримки своєї конкурентоспроможності спрямовують їхні зусилля на використання різноманітних методів підготовки кадрів як на робочому місці, так і поза ним, для покращення основних показників своєї діяльності [2]. З одного боку, компетентність залежить від освітньо-фахового потенціалу персоналу організації, а з іншого – від переліку компетенцій, які персонал повинен виконувати. Тому метою і результатом управління розвитком професійної компетентності на підприємстві є забезпечення необхідного і достатнього рівня освіченості персоналу, який відповідає його компетенціям.

Керівництво підприємства має усвідомити необхідність розвитку компетентностей. Тому важливим етапом є визначення передумов

розвитку професійної компетентності через складові освітньо-фахового потенціалу, що потребують розвитку та визначенням основних компетенцій працівників [1, с. 170-172].

Після точного визначення рівня компетенції кожного із співробітників прийнято складати план і методику підвищення цього рівня, його розвитку.

Найпоширеніші методи розвитку компетенції: 1) навчання на робочому місці, без відриву, на досвіді інших; 2) виконання спеціальних розвиваючих завдань, націлених на підвищення рівня компетентності; 3) участь у тренінгах та семінарах, читання спеціальної літератури; 4) рішення практичних спільних завдань в динамічному режимі, для розвитку навичок взаємодіяти в команді.

Визначальною рисою сучасного підходу до розробки компетенцій є акцентування особливої уваги на наявності інформаційно-комунікативних навичок та уміння здійснювати ефективне управління знаннями, оскільки саме ці аспекти мають першочергове значення під час формування постіндустріального суспільства, заснованого на знаннях. Під управлінням знаннями найчастіше розуміється перетворення різних типів знань у структуровані модулі для наступного повторного використання, обробки, розповсюдження, продажу й обміну [24, с. 42].

Використання компетентнісного підходу до розвитку професійної компетентності спеціаліста, зайнятого у сфері управління персоналом, дає змогу через періодичне уточнення переліку його компетенцій забезпечити надійне професійно-якісне виконання ними топових і нових функцій, а отже якісне забезпечення персоналом підприємство. Оскільки компетентнісний підхід до діагностики і розвитку якостей HR-фахівця не є традиційним, його впровадження доцільно виконувати поетапно.

На першому етапі визначається функціональний зміст кожної компетенції. На цьому етапі виконується уточнення необхідного і достатнього переліку функцій, які спеціаліст повинен виконувати на робочому місці.

На другому етапі приймається рішення щодо варіанту функціонального збагачення посадових інструкцій. Основним вирішенням цього питання з урахуванням ситуації є збагачення топових компетенцій або ж формування нових.

На третьому етапі формується більш детальний перелік додаткових нетрадиційних компетенцій, якими повинен володіти працівник на конкретному робочому місці: виконується уточнення компетенцій, виконання яких вимагає відповідного рівня професійної компетентності управлінського персоналу.

Четвертий етап передбачає складання ситуативного профілю компетенцій, необхідних для здійснення трудової діяльності на конкретному робочому місці. Для цього до переліку компетенцій, передбачених посадовою інструкцією, додаються нові актуальні компетенції з деталізацією відповідних функцій.

На п'ятому етапі уточнюються права та відповідальність працівника [1, с. 155-157].

Отже, конкурентне середовище впливає на формування нових актуальних компетенцій фахівців HR-підрозділу. Тому модель компетенцій персоналу має бути системною, дійсною, простою і гнучкою. Крім того вона повинна бути універсальною, щоб його можна було застосовувати не тільки при проведенні оцінки, але і при наймі, формуванні кадрового резерву, планування навчання та розвитку персоналу, розробці системи оплати праці.

Використані джерела

1. Дороніна М. С. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу : монографія. Х.: ВД «ІНЖЕК», 2014. 368 с.
2. Миколайчук І.П. Моделювання ключових компетенцій управлінського персоналу. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. Випуск 4. с. 176-182
3. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 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.