

УДК 331.108

*Старчикова Е.А.*

*Студент магистратуры*

*Горностаева Ж.В., к.э.н.*

*профессор кафедры «Управление и предпринимательство»*

*Донской государственной технической университет*

## **РОЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

*Аннотация: В статье рассмотрена сущность компетентностного подхода в управлении персоналом. Изучена взаимосвязь требований к персоналу и квалификационных характеристик.*

*Ключевые слова: персонал, кадры, кадровая политика, предприятие, компетенция, компетентностный подход, управление персоналом.*

*E.A. Starchikova*

*Graduate student*

*GornostaevaZh.V., Ph.D.*

*Professor of the Department of Management and Entrepreneurship*

*Don State Technical University*

## **THE ROLE OF A COMPETENCE APPROACH IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

*Abstract: The article examines the essence of the competence-based approach to personnel management. The relationship between personnel requirements and qualification characteristics has been studied.*

*Key words: personnel, personnel, personnel policy, enterprise, competence, competence-based approach, personnel management.*

В последнее время современные компании все чаще транслируют идеологию компетентного подхода на различные процессы кадрового менеджмента, при этом модель компетенций выступает как основной элемент системы управления персоналом, определяющий направления развития кадровой стратегии предприятия.

Профессиональная компетентность персонала представляет собой показатель готовности работника к выполнению определенной профессиональной деятельности на высоком уровне с использованием профессионально важных качеств и опыта [1].

Компетентный подход применяется в различных кадровых процессах, начиная от поиска и отбора персонала, заканчивая его выбытием с предприятия (рисунок 1).

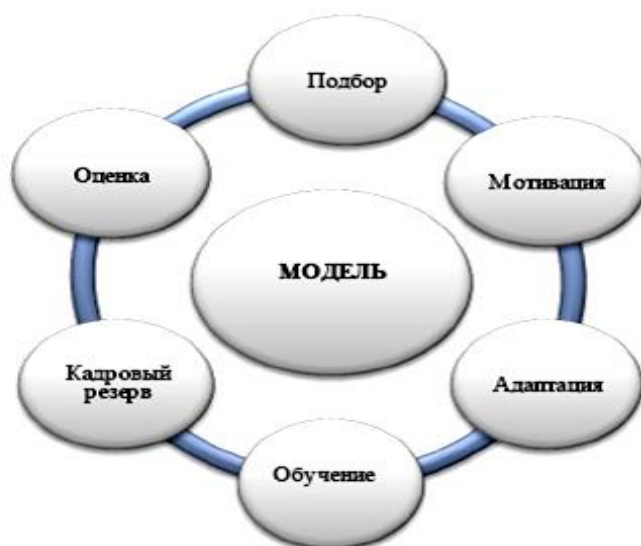


Рисунок 1 –Компетентный подход к управлению персоналом

В рамках компетентного подхода в управлении персоналом четко прослеживается взаимосвязь между функциональными обязанностями работников и системой мотивации, действующей на предприятии (рисунок 2) [2].

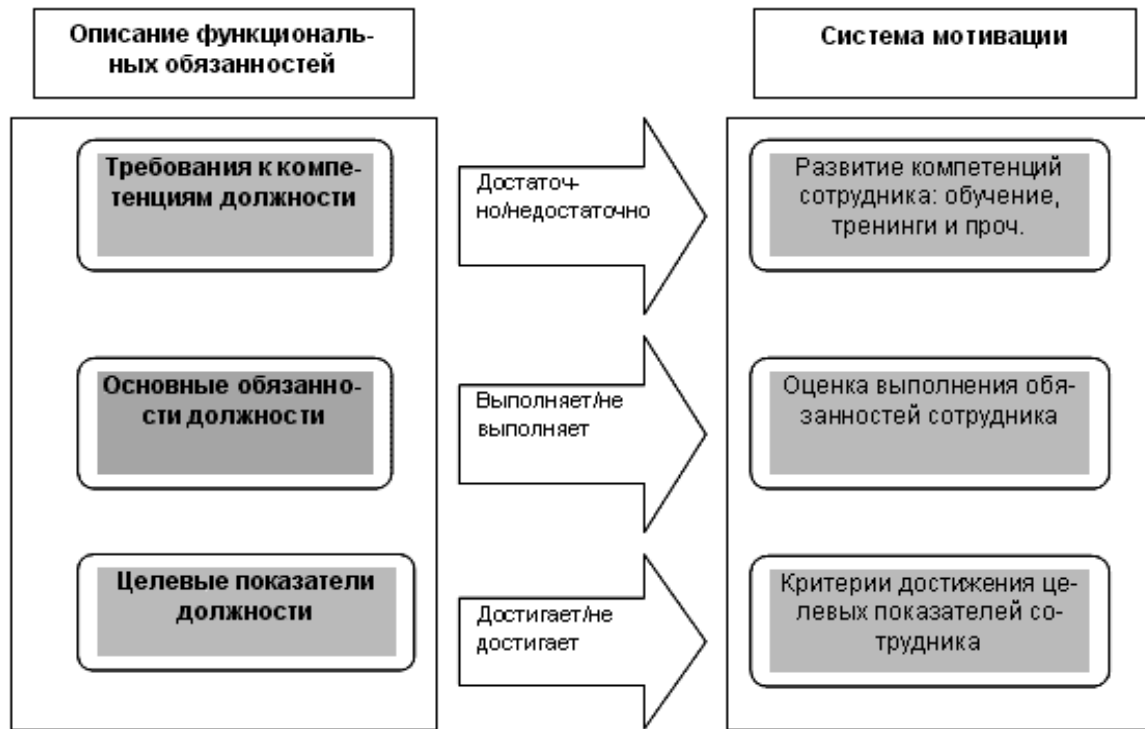


Рисунок 2 – Взаимосвязь требований к персоналу и квалификационных характеристик

Описание функциональных обязанностей работника предприятия содержит требования к профессиональным и личностным компетенциям, основные трудовые обязанности и целевые показатели оценки эффективности труда.

В системе мотивации содержатся основные направления развития компетенций, критерии оценки выполнения трудовых обязанностей и критерии достижения целевых показателей.

По результатам трудовой деятельности на основании результатов оценки принимается управленческие решение о премировании или

штрафных санкциях для работника компании. Довольно часто развитие компетенций сотрудника организации выступает как часть системы мотивации и стимулирования труда [2].

Компетентностный подход в управлении персоналом предприятия целесообразно рассматривать как инструмент, который позволяет современному предприятию успешно функционировать в изменяющихся условиях внешней среды, при дефиците человеческих ресурсов, наличии зависимости от квалификационного и образовательного уровня сотрудников организации.

Таким образом, можно утверждать, что компетентностный подход выступает как основа для формирования системы достижения стратегических целей и кадровой политики предприятия.

Для эффективного управления деятельностью современной компании в рамках компетентностного подхода необходимо учитывать, что, выбор компетенции персонала является важным условием для успешного выполнения работниками предприятия своих должностных обязанностей. Также важно учитывать модель компетенций, которые будут актуальны в перспективе. В этом случае речь идет о том, что с развитием компании и экономики в целом, требования к персоналу необходимо уточнять.

Главным направлением реализации компетентностного подхода в рамках кадрового менеджмента является использование в процессе оценки персонала модели компетенций [3].

Модель компетенций представляет собой совокупность компетенций и индикаторов трудового поведения, необходимых для успешного выполнения сотрудником компании его трудовых функций, которые проявляются в соответствующих ситуациях и в тот или иной период времени.

С позиции компетентностного подхода оценка персонала должна осуществляться с учетом различных факторов. Так, применение компетентностного подхода на практике позволяет учесть:

- экономический эффект оценки персонала (повышение/ снижение основных финансово-экономических показателей деятельности компании);
- психологический эффект (трудовое поведение персонала, повышение лояльности персонала к предприятию, удовлетворенность результатами трудовой деятельности со стороны руководства компании и др.) [4].

### **Использованные источники:**

1 Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум/ Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 467 с.

2 Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 424 с.

3 Пахлова И. В. Оценка компетенций работников организации как основа формирования системы развития персонала/ И.В. Пахлова// Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). - СПб.: Заневская площадь, 2014. - С. 200-205.

4 Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 498 с.