

УДК 331

Соколов А.В.

канд. держ. упр, доц. НУ «Запорізька політехніка»

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Ефективне управління людськими ресурсами шляхом створення відповідних можливостей для розвитку та вдосконалення здібностей працівників є ключовим фактором успіху як організації, так і окремих працівників. Застосування підходу до управління людськими ресурсами, заснованого на компетенціях, зосереджується на навичках, знаннях та інших здібностях, які мають найбільший вплив на продуктивність праці, пов'язуючи здібності працівників з різними заходами, необхідними для розвитку людських ресурсів. Найважливішою метою впровадження заходів з управління людськими ресурсами є підвищення продуктивності праці шляхом забезпечення того, щоб працівники набули нових навичок та вдосконалили існуючі.

На практиці процеси управління людськими ресурсами надають пріоритет системному підходу, включаючи перерозподіл чисельності та складу персоналу, навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації співробітників, внутрішню ротацію посад та планування кар'єри. Застосування компетентнісного підходу в системі управління людськими ресурсами сприятиме модернізації та гнучкості методів управління.

У науковій літературі зазначається, що впровадження методів управління на основі компетенцій має деякі потенційні проблеми, такі як брак фахівців у відповідних галузях, труднощі з побудовою профілів компетенцій та складність оцінки рівня компетенцій працівників. Міжнародні дослідники підтвердили, що методи управління на основі компетенцій найчастіше використовуються для відбору, оцінки, кар'єрного розвитку, навчання та розвитку працівників, що безпосередньо впливає на розвиток людських ресурсів організації. Ми вважаємо, що застосування методів управління на основі компетенцій стане основою для побудови нових процесів управління розвитком людських ресурсів підприємства. Тому необхідно концептуально зрозуміти та систематично організувати застосування методів управління на основі компетенцій у системах управління людськими ресурсами підприємства.

Ми пропонуємо схему застосування компетентнісного підходу в системі управління людськими ресурсами підприємства, яка включає такі послідовні фази: розвиток персоналу на основі компетентностей, оцінка потенціалу людських ресурсів з використанням компетентнісного підходу, забезпечення системи стимулювання розвитку компетенцій співробітників, управління розвитком людських ресурсів та створення умов для реалізації заходів розвитку людських ресурсів.

Щоб створити потужний корпоративний кадровий резерв, ми можемо застосувати таку модель, яка включає низку кроків:

- проаналізувати існуючий штатний розклад, щоб переконатися, що він відповідає вимогам до компетентності співробітників;
- визначити цілі та завдання розвитку талантів, зосереджуючись на розвитку компетенцій;
- визначити потреби в персоналі на основі профілів компетенцій;
- розробити план розвитку талантів, включаючи: план відбору на основі компетенцій; план адаптації; план потреб у навчанні для досягнення необхідних рівнів компетенцій; та створення та розвиток резерву талантів;
- впровадити план розвитку талантів, включаючи: розробку заходів щодо впровадження; моніторинг виконання плану; коригування заходів щодо впровадження за потреби.

Таким чином, формування кадрового забезпечення повинно передбачати оптимальний компетентнісний склад кадрів, адаптованих до змін внутрішнього і зовнішнього середовища, та систематичне здійснення послідовних заходів з аналізу стану кадрового забезпечення на відповідність компетенцій працівників, визначення цілей і завдань формування кадрового забезпечення, орієнтованих на розвиток компетенцій, визначення потреби в кадрах на основі профілів компетенцій, розробки та реалізації плану формування кадрового забезпечення. Застосування запропонованої моделі

формування кадрового забезпечення дасть змогу вдосконалити роботу з кадрами в напрямку підвищення рівня компетентності працівників та кадрового потенціалу підприємства загалом.