

УДК 005.95:331.108.2:621

Нечипоренко О.В.¹, Шитікова Л.В.²

¹ асп. НУ «Запорізька політехніка»

² доц. НУ «Запорізька політехніка»

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки та посилення конкурентної боротьби особливого значення набуває ефективне використання кадрового потенціалу підприємства. Людські ресурси стають основним стратегічним чинником успіху організації. Однак їх потенціал розкривається лише за системного підходу до управління та розвитку. Одним з найбільш результативних інструментів у цьому напрямі є компетентнісний підхід, орієнтований на формування та розвиток компетенцій працівників, що відповідають цілям та стратегії підприємства. Цей підхід особливо актуальний в епоху цифровізації та криз, коли потрібна не лише технічна кваліфікація, а й soft-компетенції, такі як стресостійкість, комунікабельність та ініціативність.

Під кадровим потенціалом розуміється сукупність здібностей, знань, умінь, професійних та особистісних якостей працівників, які забезпечують досягнення стратегічних та оперативних цілей підприємства.

Основними елементами кадрового потенціалу є:

- професійно-кваліфікаційний компонент: рівень знань, досвіду, навичок, кваліфікація;
- мотиваційно-ціннісний компонент: прагнення до праці, професійного розвитку, задоволеність роботою;
- комунікативний та організаційний потенціал: здатність до взаємодії, лідерство, кооперація;
- адаптивний та інноваційний потенціал: готовність до змін, сприйняття нового, здатності до самонавчання.

Таким чином, кадровий потенціал відображає не лише професійну компетентність, а й особисті якості співробітників, їхню здатність до розвитку та інноваційної діяльності. Компетентнісний підхід є сучасною концепцією управління персоналом, засновану на визначенні, оцінці та розвитку ключових компетенцій працівників.

У вітчизняній практиці управління підприємствами зміст компетенцій часто асоціюється з професійно-кваліфікаційними та особистісними характеристиками, що включаються до кадрового потенціалу. Звідси випливає визначення компетенції, що ґрунтується на змісті трудового потенціалу. Компетенція – це професійні знання та практичні навички,

засновані на особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників та необхідні для успішної трудової діяльності.

Головна ідея компетентнісного підходу полягає в тому, що ефективність праці залежить не тільки від формального рівня кваліфікації, а й від здатності застосовувати знання у конкретних ситуаціях, взаємодіяти з колегами та приймати рішення в умовах невизначеності.

Основними принципами компетентнісного підходу є:

- зв'язок компетенцій з цілями та стратегією підприємства;
- системність та комплексність застосування (від підбору до оцінки та мотивації);
- індивідуалізація розвитку працівників;
- безперервність професійного зростання та саморозвитку.

Розвиток кадрового потенціалу з урахуванням компетентнісного підходу може бути реалізований через кілька послідовних етапів:

1. Формування моделі компетенцій підприємства – визначаються ключові компетенції, необхідні досягнення стратегічних цілей, і навіть професійні компетенції кожної посади.

2. Оцінка компетенцій персоналу - проводиться за допомогою інтерв'ю з компетенцій, тестування та методу 360 °. Результати дозволяють виявити сильні та слабкі сторони співробітників.

3. Планування та реалізація програм розвитку – складаються індивідуальні плани професійного зростання, проводяться корпоративні тренінги, наставництво, підвищення кваліфікації.

4. Мотивація та стимулювання – рівень розвитку компетенцій пов'язується із системою оплати праці, кар'єрним зростанням та преміюванням.

5. Моніторинг та зворотний зв'язок – здійснюється контроль за ефективністю програм розвитку та актуалізація моделі компетенцій залежно від змін у зовнішньому середовищі.

Застосування компетентнісного підходу дозволяє:

- підвищити ефективність використання кадрового потенціалу;
- сформувати систему безперервного навчання та розвитку персоналу;
- покращити якість управління та прийняття рішень;
- підвищити мотивацію та залученість працівників;
- створити кадровий резерв і знизити плинність персоналу;
- зміцнити корпоративну культуру та підвищити конкурентоспроможність підприємства.

Розвиток кадрового потенціалу з урахуванням компетентнісного підходу є стратегічним напрямом підвищення ефективності діяльності підприємства. Такий підхід забезпечує системне формування необхідних професійних та особистісних компетенцій, сприяє розвитку людських ресурсів та зміцненню конкурентних переваг організації.