

Компетентностный подход в управлении персоналом

Научный руководитель – Черняева Галина Владимировна

Павлова Анастасия Викторовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: nas5021@yandex.ru

Компетентностный подход - это инструмент управления, который не является новаторским, однако с развитием менеджмента, психологии и иных наук обретает новые грани. Современные исследователи предлагают различные варианты определения понятия «компетенция»: 1) «круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом» [5]; 2) «круг полномочий, область подлежащих чьему-н. ведению вопросов, явлений» [5]; 3) «совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним» [4]; 4) «характеристики личности, к которым относятся знания, навыки, умения, мотивационные установки, отражающиеся через поведение индивидуума» [3].

В основе этих определений понятия «компетенция» лежит знание о конкретном предмете, некие навыки и умения оперировать им. Рассмотрев в хронологическом порядке варианты определения понятия, можно проследить, как изменялась, усложнялась концепция управления персоналом с учетом компетенций. Очевидно, что со временем компетенции стали рассматриваться уже не абстрактно, а во взаимодействии друг с другом и в привязке к личности их носителя. На сегодняшний день компетенции рассматриваются как часть личностных свойств их носителя: неотъемлемой составляющей компетенции являются ценности, убеждения, мотивация личности - все то, что оказывает влияние на использование работником своих способностей, знаний, навыков и умений.

Особенностью современного компетентностного подхода в управлении персоналом является проведение взаимосвязи с уникальными особенностями конкретной организации [2]. Необходимость тех или иных компетенций у работников, помимо общепринятых норм профессиональной деятельности, определяется требованиями сложившейся ситуации, существующей как во внутренней, так и во внешней среде компании.

Интерес к компетентностному подходу в управлении персоналом вызван отчасти и тем, что теоретики и практики сталкиваются с феноменом «неосознаваемой некомпетентности» [2], то есть сотрудники приписывают себе навыки, знания и умения, которыми не обладают в действительности. Возрастание в компании проявлений неосознаваемой некомпетентности влечет за собой негативные последствия для организации в целом: снижается эффективность компании, падает качество производимой продукции или оказываемых услуг, компания теряет клиентов, снижается прибыль.

В связи с повышением интереса к компетентностному подходу растет число публикаций и работ, посвященных компетенциям и их роли в организации. В частности, важную роль в становлении этого подхода полноправным фактором управления персоналом стал выход работы Р. Бояциса «Компетентный менеджер: модель эффективной работы» (2008). Автор разделяет компетенции (в первую очередь, эффективного руководителя) на составляющие: цели управления, руководство подчиненными, управление человеческими

ресурсами и лидерство [1]. Разложение компетенций на составляющие позволяет представлять их в виде *модели*. На основе данного подхода многие службы по подбору персонала сегодня разрабатывают модели компетенций для организаций, категорий работников и конкретных рабочих мест. О важности разработки таких моделей компетенций для управления персоналом свидетельствует их широкое практическое распространение среди специалистов по подбору кадров [6]. Модель компетенций - «это перечень компетенции с конкретными показателями их проявления (индикаторами поведения), которые, в свою очередь, характеризуют необходимый уровень владения той или иной компетенцией в профессиональной деятельности» [3]. Из приведенного определения следует, что модели компетенций не универсальны, они привязаны к виду деятельности.

Важным аспектом работы с компетенциями менеджеров по персоналу в современных организациях является *оценка компетенций*. Сами по себе навыки работников, даже если мы рассматриваем их в связке с личностными характеристиками, довольно абстрактны. Говорить о важности компетенций можно тогда, когда есть критерии (индикаторы) для анализа по результатам деятельности [7]. Иными словами, компетенции с точки зрения современной теории управления персоналом являются качественно измеримыми и представляют собой организационную ценность для менеджеров при наличии *критериев* их выявления. Наличие сформулированных в требованиях компетенций значительно ускоряет процесс поиска работника, который будет эффективен и результативен.

Таким образом, компетентностный подход, несмотря на существующую критику его отдельных аспектов, в последние годы получил широкое распространение во всех сферах управления персоналом и является одним из действенных рычагов повышения эффективности организации, так как он:

- открывает возможность формирования кадрового состава организации на основе имеющихся у претендентов на вакансии компетенций позволяет, сформировать кадровый состав организации из сотрудников, которые являются компетентными специалистами и позволяют организации развиваться;
- поддерживает направленность персонала на практический результат деятельности и способствует более качественному отбору персонала.

Источники и литература

- 1) Бояцис Р. Компетентный менеджер: Модель эффективной работы. – М.: ГИППО, 2008.
- 2) Кудрявцева Е.И. Компетенция как ключевое понятие актуальной теории и практики менеджмента // Управленческое консультирование. – 2011. – 2 (42). – С. 140-148.
- 3) Лукина М.М. Компетентностный подход в современном менеджменте // Научные записки молодых исследователей. – Москва: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2014. – Т. 2 – С. 70-72.
- 4) Основы профессионально-педагогической компетентности / Под рук. А.В. Воробьевой – 2003. – URL: <http://150cheh-sharapovo.edusite.ru/DswMedia/profkompetentnost-itogproekt.doc> (дата обращения: 10.09.2016).
- 5) Ушаков Д.Н. Толковый словарь Ушакова. – URL: <http://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=24550> (дата обращения: 13.09.2016).
- 6) Competence and competency frameworks. – URL: <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/actsheets/competence-competency-frameworks.aspx> (дата обращения 13.09.2016).

- 7) Judrups J., Zandbergs U., Arhipova I., Vaisnore L. Architecture of a Competence-Based Human Resource Development Solution. – URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050915038922> (дата обращения 08.09.2016).