Сарыкова Роксана Таировна

«Национальный Исследовательский Нижегородский Государственный университет им. И. Лобачевского»

**Компетентстный подход в управлении трудовым потенциалом организации**

 При совершенствовании стратегии управления современной организацией одна из основных ролей должна отводиться компетентстному подходу в управлении трудовым потенциалом организации.

 Компетентстный подход в управлении трудовым потенциалом организации должен находиться в центре внимания не только сотрудников кадровых служб, но и всего аппарата управления организацией.

 Данное утверждение обусловлено тем, что компетентность по своей сути можно отнести к показателям качества трудового потенциала организации.

 Компетентность напрямую связана с факторами, влияющими на высокий уровень индивидуальных результатов работы и, следовательно, эффективности деятельности организации в целом.

 Одним из первых понятие «компетентность» начал применять Р. Бойцис. Исследуя действия успешного менеджера, он установил ряд факторов, характеризующих его: личные качества, мотивы, опыт, поведенческие характеристики.

 Р. Бойцис определял компетентность как способность человека вести себя таким образом, чтобы удовлетворять требованиям работы в определенной организационной среде, что, в свою очередь, является причиной достижения желаемых результатов.[[1]](#footnote-1)

 После Р. Бойциса появилось много альтернативных толкований термина «компетентность» и высказывались различные точки зрения на то, что именно означает это понятие и каким образом его можно применять.

 Так, Г. Робертс под компетентностью понимал все связанные с работой свойства личности, знания, навыки и ценности, которые побуждают человека хорошо выполнять свою работу.

 Другой исследователь Р. Мансфилд трактовал компетентность как основное свойство личности, которое приводит к эффективному или превосходному выполнению работы.

 Таким образом, авторы, исследующие проблемы компетентности, называют ряд факторов компетентности, которые отличают эффективное выполнение работы от менее эффективного.

 Компетентность, проявляющаяся в поведении, включает в себя такие характеристики, как навыки межличностного общения, лидерство, аналитические способности и ориентация на достижения конкретного, причем положительного, результата.[[2]](#footnote-2)

 Каждая современная организация имеет определенное количество внутренних и внешних функций, необходимых для достижения целей.

 Закрепление функций за определенной должностью определяется организационной структурой организации.

 Указанная структура включает в себя систему функционального взаимодействия работников и определяет требования к ним в зависимости от выполняемых задач.

 Компетентность отдельного работника должна регулироваться на предприятии с помощью очерченного круга полномочий и обязанностей их носителя.

 Это должно следовать из уставных документов организации, корпоративных правил, должностных инструкций, приказов и т.д.

 С понятием «компетентность» тесно переплетается понятие «компетенция».

 Понятие «компетенция» определяет наличие того, что человек, работающий по определенной специальности, должен уметь демонстрировать. Иначе говоря, компетенцию можно определить с помощью функционального анализа работы, который определяет, что работники, занимающие конкретные должности, должны уметь делать, а также устанавливает стандарты, соответствие которым от них ожидается при выполнении работы.

 Не вызывает сомнений утверждение, что набор компетенций сотрудников будет индивидуален для каждой организации.

 Тем не менее, представляется возможным разделить компетенции сотрудников организации на два вида (рисунок 1):

Виды компетенций сотрудников организации

Общепрофессиональные компетенции

Профессиональные компетенции

Рисунок 1 - Виды компетенций сотрудников организации

 Выделение общепрофессиональных компетенций сотрудника организации в отдельную группу позволяет сформулировать некоторые их виды, которые будут приемлемы для любой организации:

 - активная жизненная позиция - энергичный, но не суетливый, мобильный, способен к самостоятельной работе, решительный (умеет разумно рисковать);

 - готовность к саморазвитию - серьезный багаж знаний, стремление к новым знаниям, к быстрому освоению новых знаний, сообразительность, системное мышление, здравомыслие;

 - трудолюбие – желание трудиться, готовность к трудностям (сложные условия труда, стресс, прессинг), наличие положительной характеристики с места прежней работы или учебы, пунктуальность;

 - наличие навыков коммуникации – деловой этикет, умение думать о коллегах;

 - способность получать результат – предлагать свои варианты решения проблемы, желание работать на результат, креативность, преданность делу;

 - здоровье – отсутствие вредных привычек, регулярное занятие физической культурой, желательно наличие семьи.

 Перечень общепрофессиональных компетенций не может быть ограничен только приведенными выше компетенциями и может быть дополнен.

 В свою очередь общепрофессиональные и профессиональные компетенции можно разделить на две основные группы – базовые и функциональные. Пример разделения общепрофессиональных компетенций приведен на рисунке 2.

Функциональные общепрофессиональные компетенции

Базовые общепрофессиональные компетенции

Общепрофессиональные компетенции сотрудников предприятия

Рисунок 2 – Виды общепрофессиональных компетенций сотрудников предприятия

Предполагается, что базовые компетенции будут характеризовать обязательные требования к сотрудникам, а функциональные компетенции будут характеризовать желаемые требования.

Применительно к приведенным выше общепрофессиональным компетенциям, представляется возможным, в качестве примера, разделить их по видам, приведенным на рисунке 2.

К базовым общепрофессиональным компетенциям целесообразно отнести такие компетенции как здоровье, активная жизненная позиция, трудолюбие.

К функциональным общепрофессиональным компетенциям целесообразно отнести такие компетенции как способность получать результат, наличие навыков коммуникации, готовность к саморазвитию.

Использование приведенной классификации компетенций сотрудников предприятия позволит:

а) в сфере привлечения персонала – разработать и принять четкие критерии отбора, что снизит субъективность при выборе того или иного кандидата;

б) в сфере адаптации персонала – определить уровень развитости сотрудника;

в) в сфере развития персонала – проводить оценку соответствия сотрудника занимаемой должности, строить планы карьерного роста сотрудников;

г) в сфере мотивации персонала – возможность ранжирования должностей по уровню компетенции на основе оценки важности для организации тех или иных компетенций.

**Библиографический список**

1. С.В. Иванов «К вопросу о компетенциях сотрудников предприятия». Материалы межрегиональной научно-практической конференции «Повышение эффективности государственного и муниципального управления и совершенствование системы подготовки кадров для органов власти на региональном и муниципальном уровнях» 26 февраля 2015 года. ISBN 978-5-9905851-7-1

2. Д. В. Родин «К вопросу о многообразии типов и видов компетентности персонала организации» УДК 005.336.2: 331.5. Режим доступа: http://sisupr.mrsu.ru/2010 3/PDF/Rodin.pdf

1. Д. В. Родин «К вопросу о многообразии типов и видов компетентности персонала организации» УДК 005.336.2: 331.5. Режим доступа <http://sisupr.mrsu.ru/2010> 3/PDF/Rodin.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. Д. В. Родин «К вопросу о многообразии типов и видов компетентности персонала организации» УДК 005.336.2: 331.5. Режим доступа http://sisupr.mrsu.ru/2010 3/PDF/Rodin.pdf [↑](#footnote-ref-2)