

Компетентністний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства

На основі детального вивчення поглядів різних вчених на поняття компетентності у статті проаналізовано та розмежовано основні складові у структурі компетентності відповідно до різних підходів, та визначено, що організація процесу навчання на основі компетентнісного підходу зосереджується на тому, що персонал в результаті навчання зможе вміти робити, а не на тому, чого працівники мають навчатися. Виділено основні принципи компетентнісного підходу, до яких відносяться: навчання для життя, успішної соціалізації в суспільстві; самостійність планування працівником своїх результатів й удосконалення їх у процесі постійної самооцінки; власна мотивація та відповідальність за результат; матрична система управління, делегування повноважень, свобода у виборі засобів набуття працівниками компетенцій. Визначено основні функції компетентнісного підходу в навчанні та перепідготовці персоналу підприємства: операціональна, діяльнісно-технологічна, виховна, діагностична. Запропоновано та проаналізовано показники розвитку кадрового потенціалу підприємства відповідно до двох груп: професійне навчання (частка працівників, які пройшли професійне навчання в протязом періоду; частка годин, затрачених на професійне навчання, у загальному балансі часу фірми; рівень засвоєння нових знань і навичок; величина витрат на професійне навчання у загальному обсязі витрат підприємства) та кваліфікаційне просування (питома вага працівників, що підвищили розряд у звітному році, в загальній чисельності персоналу на кінець року; частка

працівників, що оволоділа новими спеціальностями у звітному році, у загальній чисельності персоналу на кінець року; питома вага керівників, які підвищили кваліфікацію в звітному році в їх чисельності на кінець року; коефіцієнт внутрішньої мобільності). Визначено соціальні результати від впровадження компетентнісного підходу при навчанні та перепідготовці персоналу, до яких належать: ступінь застосування набутих знань та вмінь у процесі трудової діяльності; успішність навчання працівників за програмою підготовки; рівень розвитку трудової кар'єри працівника; здатність працівника засвоювати нові знання, уміння та навички; зниження опору нововведенням; рівень задоволеності керівництва якістю навчання працівника; рівень відчуття працівником стабільності та впевненості в майбутньому; рівень задоволеності працівника результатами підвищення кваліфікації.

Ключові слова: компетентність, компетентнісний підхід, навчання персоналу, перепідготовка кадрів, підвищення кваліфікації персоналу, розвиток кадрового потенціалу, соціально-економічний ефект.

В.И. Карюк

к.э.н., доцент кафедры туризма,

Университет экономики и права «КРОК», г. Киев

Компетентностный подход к управлению развитием кадрового потенциала предприятия

На основе детального изучения взглядов различных ученых на понятие компетентности в статье проанализированы и разграничены основные составляющие в структуре компетентности в соответствии с различными подходами, и определено, что организация процесса обучения на основе компетентностного подхода сосредотачивается на том, что персонал в результате обучения сможет уметь делать, а не на том, чему работники

должны учиться. Выделены основные принципы компетентного подхода, к которым относятся: обучение для жизни, успешной социализации в обществе; самостоятельность планирования работником своих результатов и совершенствование их в процессе постоянной самооценки; собственная мотивация и ответственность за результат; матричная система управления, делегирование полномочий, свобода в выборе средств получения работниками компетенций. Определены основные функции компетентного подхода в обучении и переподготовке персонала предприятия: операциональная, деятельно-технологическая, воспитательная, диагностическая. Предложены и проанализированы показатели развития кадрового потенциала предприятия в соответствии с двумя группами: профессиональное обучение (доля работников, прошедших профессиональное обучение в течение периода; доля часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени фирмы; уровень усвоения новых знаний и навыков; величина расходов на профессиональное обучение в общем объеме расходов предприятия) и квалификационное продвижение (удельный вес работников, повысивших разряд в отчетном году, в общей численности персонала на конец года; доля работников, которая овладела новыми специальностями в отчетном году, в общей численности персонала на конец года; удельный вес руководителей, повысивших квалификацию в отчетном году в их численности на конец года; коэффициент внутренней мобильности). Определены социальные результаты от внедрения компетентного подхода при обучении и переподготовке персонала, к которым относятся: степень применения приобретенных знаний и умений в процессе трудовой деятельности; успешность обучения работников по программе подготовки; уровень развития трудовой карьеры работника; способность работника усваивать новые знания, умения и навыки; снижение сопротивления нововведениям; уровень удовлетворенности руководства качеством обучения работника; уровень ощущение работником

стабильности и уверенности в будущем; уровень удовлетворенности работника результатами повышения квалификации.

Ключевые слова: компетентность, компетентностный подход, обучение персонала, переподготовка кадров, повышение квалификации персонала, развитие кадрового потенциала, социально-экономический эффект.

V.I. Kariuk

Ph.D., assistant professor of tourism,
University of Economics and Law «KROK», Kyiv

Competent approach to managing the development of personnel potential of the enterprise

Based on a detailed study of the views of various scholars on the concept of competence, the main components of the competence structure were analyzed and delimited, and it was determined that the organization of the learning process based on the competence approach focuses on what staff can be able to do as a result of training, and not what employees should learn to. The basic principles of the competence-based approach, which include: learning for life, successful socialization in society; the independence of the employee's planning of his own results and their improvement in the process of constant self-assessment; own motivation and responsibility for the result; matrix management system, delegation of authority, freedom in choosing how workers gain competencies. The main functions of the competence-based approach in training and retraining of enterprise personnel are identified: operational, activity-technological, educational, diagnostic. The indicators of the development of personnel potential of the enterprise in accordance with the two groups were proposed and analyzed: vocational training (the proportion of employees who completed vocational training during the period; the proportion of hours spent on vocational training in

the total time balance of the company; the level of assimilation of new knowledge and skills; the amount of expenses on vocational training in the total amount of expenses of the enterprise) and qualification promotion (the proportion of workers who increased the discharge in the reporting year in the total number of staff at the end of the year, the proportion of workers who mastered the new specialties in the reporting year, the total number of staff at the end of the year, the proportion of managers who have improved their skills in the reporting year in their number at the end of the year, the coefficient of internal mobility). The social results from the introduction of the competence approach in the training and retraining of personnel are defined, which include: the degree of application of acquired knowledge and skills in the process of labor activity; the success of employee training for the training program; the level of development of the employee's career; the employee's ability to absorb new knowledge and skills; reduced resistance to innovation; the level of satisfaction with the management of the quality of employee training; level of employee feeling of stability and confidence in the future; employee satisfaction with the results of advanced training.

Key words: competence, competence approach, personnel training, retraining of personnel, personnel development, human resource development, socio-economic effect.