

ЛІТЕРАТУРА

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал : [пер. с англ.] / Э. Брукинг ; под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
2. Knowledge in Organizations. Prusak L. (Ed.) — Butterworth-Heinemann, Newton, MA, USA, 1997.
3. Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage // Academy of Management Review, Vol. 23, No. 2, 2008.
4. Мочерний С. В. Методологія економічного дослідження — Львів: Світ, 2001. — 416 с.
5. Мэггс П. Б., Сергеев А. П. Интеллектуальная собственность. — М.: Юрист, 2004. — 396 с.
6. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України. — 2009.
7. Научные основы идентификации и использования общественно-функциональных инноваций / под ред. П. Г. Никитенко. – Минск : Право и экономика, 2004. – 399 с.
8. Олійник О. Інноваційна діяльність та охорона інтелектуальної власності в Україні // Економіка і прогнозування. — 2008. — № 2. — С. 60—75.
9. Основы интеллектуальной собственности. — К.: КНТ, 2003. — 440 с.
10. Чухно А. А. Интеллектуальный капитал: суть, формы і закономірності розвитку // Економіка України. — 2008. — № 12. — С. 48—55.

Надійшла 14.09.2010

УДК 005.21

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У МЕНЕДЖМЕНТІ

І.А. КЮСЕВА

Київський національний університет технологій та дизайну

Розглянуто доцільність використання компетентнісного підходу в сфері управління персоналом. Визначено поняття «компетенція» та «компетентність». Проаналізовано важливість проведення оцінки персоналу та можливість використання моделей компетенцій на кожному з етапів життєвого циклу працівника.

Становлення ринкових відносин в Україні потребує глибокого вивчення нових теоретичних положень та розробки практичних підходів до управління діяльністю підприємницьких структур. Під час розробки організації управління підприємствами широко використовують функціональний та системний підходи, які дають змогу обґрунтувати функції та структуру органів управління. Але за останні десять років значно збільшився інтерес зі сторони роботодавців до виміру й прогнозування ефективності роботи співробітників, тому набувають популярності й нові підходи, які ввійшли до наукового обігу порівняно нещодавно. До таких відноситься компетентнісний підхід. Усі керівники шукають спосіб збільшення вартості людського капіталу своєї підприємницької структури.

А компетентнісний підхід - одна з таких можливостей. Це технологічний інструмент відповіді на питання, як у ситуації, що постійно змінюється, за умови дефіциту трудових ресурсів, усе більшої й більшої залежності організації від кваліфікації людей, які там працюють, не просто підтримувати наявний рівень, але й рухатися вперед, розвиватися, бути успішним у конкуренції, бути кращим.[7] Але в міру того, як організації розробляють і впроваджують моделі компетенції в структуру компанії, а також проводять щодо них оцінку й атестацію, виникає чимало питань і труднощів.

Об'єкти та методи дослідження

Теоретичні питання з цієї проблематики в межах загальної теорії управління ґрунтовно розроблені в працях таких зарубіжних учених: Н. Андерсона, Н. Гованні, Я.Гордона, Е. Гуммсона, Д. Джобберта, Ф. Котлера, Т. Левіна, Л. Маттссона та багатьох інших. Вагомий внесок у дослідження проблем управління діяльністю зробили такі вітчизняні економісти: Г. А. Дмитренко, Г. Т. Куликов, Є. С. Сич, В. Г. Шинкаренко, В.А.Ткаченко та ін. Теоретичні підходи у працях названих учених ґрунтуються на досвіді розвинених країн із сформованою ринковою економікою, тому не містять узагальнень теорії маркетингових комунікацій в умовах трансформаційного періоду економіки, аналізу механізму управління ними з урахуванням сучасних тенденцій розвитку ринку. Є дві реальності: реальність самої організації, що пов'язана з можливостями вирішувати різного типу завдання, тобто реальність компетенцій організації. Інша реальність - це здібності й уміння, потенціал людей, які там працюють. Він розвертається на декількох рівнях: на рівні однієї людини, виробничих груп, управлінських команд, на рівні організації в цілому як якоїсь спільності людей. І з'єднання компетентностей та компетенцій є ключовим моментом.

Постановка завдання

Виявити сутність компетентнісного підходу. Теоретичне обґрунтування доцільності використання компетентнісного підходу. Визначення понять «компетенція» та «компетентність»

Результати дослідження дадуть змогу підвищити управління підприємством на всіх рівнях; умовно з'єднати стратегічні цілі підприємства з особливостями людей.

Результати та їх обговорення

Наприкінці 1970-х років зростає потреба в оцінці працівників, що займаються розумовою працею, у першу чергу - менеджерів. У діагностиці акцент змістився на знання, уміння й навички (ЗУН), у зв'язку із чим став використовуватися термін «елемент кваліфікації».[3] Тривалий період оцінювання співробітників за знаннями, умінням і навичкам виявив недостатню прогностичність таких оцінок. Тому в 1990-і роки почали активніше досліджувати такі аспекти, як мотивація, емоційний інтелект (EQ), особистісні якості типу корпоративної лояльності, орієнтації на результат та ін. З розширенням спектру оцінюваних професійно важливих якостей і особливостей особистості виникла необхідність у максимально широкому понятті, що дозволяє визначити «готовність людини до ефективного виконання певної роботи». Було запропоноване поняття «компетенція».

Словник іноземних слів, наприклад, розкриває поняття «компетентний» як володіючий компетенцією - колом повноважень якої-небудь установи, особи або колом справ, питань, що підлягають чиемусь веденню: Competent (франц.) - компетентний, правочинний. Competens (панцира.) - відповідний, здатний. Competere (італ.) - вимагати, відповідати, бути придатним. Competence (англ.) - здатність (компетенція). Якщо узагальнити перераховані вище тлумачення компетенції, то можна визначити її як:

- здатність людини успішно виконувати різноманітні завдання,
- сукупність знань, умінь і навичок, які необхідні для виконання конкретної роботи. [8]

Наприклад, в українській мові термін «компетенція» визначається як коло питань, в яких хто-небудь (індивід або організація) добре обізнаний, у цьому випадку вислів «сфера компетенції» — синонім інформованості; коло повноважень кого-небудь (посадової особи або організації), у цьому випадку вислів «сфера компетенції» — синонім відповідальності; набір характеристик поведінки, необхідних для успішного виконання якої-небудь роботи.[1] У сфері управління персоналом термін «компетенція» використовується саме в цьому значенні. Фахівці виділяють різні види компетенцій. Наприклад, можна запропонувати таку типологію: стандартні, ключові й провідні.

Стандартні компетенції - здатність вирішувати типові для даного виду діяльності завдання.

Ключові компетенції - здатність вирішувати інноваційні для даного типу діяльності завдання.

Провідні компетенції - здатність до створення нових видів професійної діяльності.

Для чого потрібно поняття "компетентність"? Компетентність існує як індикатор того, як окремі люди мають змогу підвищити свою кваліфікацію й покращити свою роботу. Це стандарти, за допомогою яких можна оцінити діяльність людини щодо кращого з можливих варіантів виконуваної роботи (ідеальної роботи). У свою чергу це приводить до поліпшення роботи організації в цілому. У результаті у виграші виявляється окрема людина, організація й суспільство.[2]

Розрізняють чотири рівні компетентності:

- свідомо некомпетентність
- свідомо компетентність
- несвідомо компетентність
- несвідомо некомпетентність

Навряд чи хтось має сумнів, що оцінку персоналу в тій чи іншій формі доводиться проводити практично на будь-якому етапі роботи з ним - при наймі, переведенні на іншу посаду, створенні програм розвитку й навчання, відборі в кадровий резерв і т.д. Проблема в тому, наскільки методи оцінки об'єктивні, адекватні й дозволяють прогнозувати успішну роботу співробітника в компанії.

У літературі є інформація про життєвий цикл працівника, що визначається в рамках існування в одній організації й часто залежить від часу перебування працівника в ній.

Представлений життєвий цикл працівника, що наводиться у таблиці, є результатом збору й аналізу інформації Л.Кольцовою та її колегами. Інші автори також використовували окремі елементи, але дана схема є унікальною, бо ми маємо змогу провести паралель між характеристиками працівника у певній зоні життєвого циклу та рівнями компетентності.

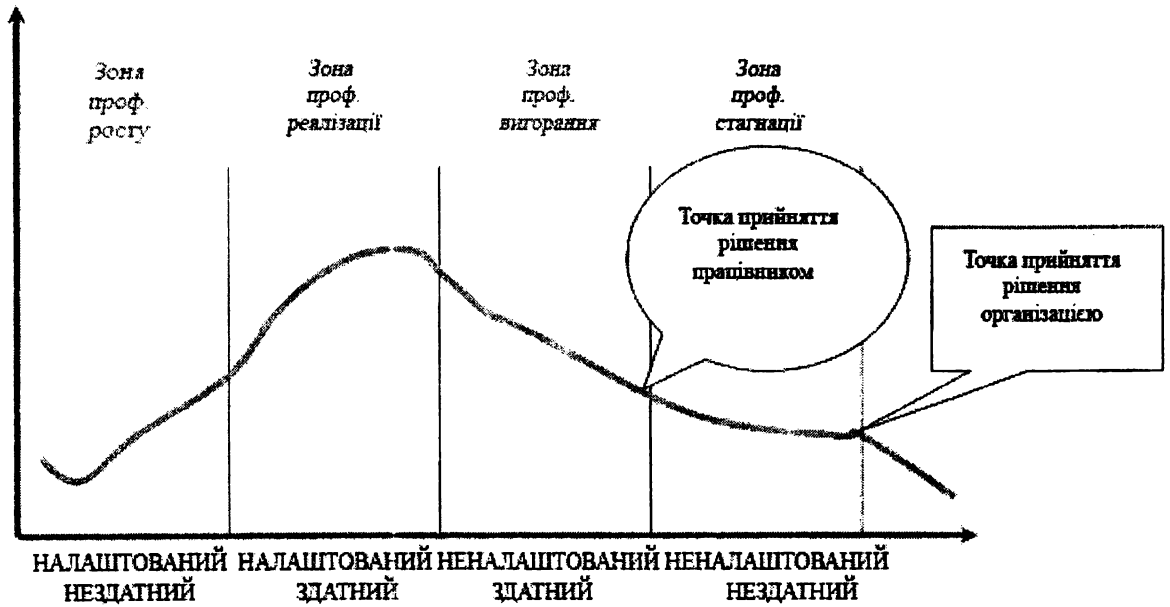
свідомо некомпетентність-----налаштований нездатний

свідомо компетентність-----налаштований здатний

несвідомо компетентність-----неналаштований здатний

несвідомо некомпетентність-----неналаштований нездатний

Саме тому, щоб своєчасно виявити, на якому саме етапі розвитку, з моменту його прийняття на роботу і до моменту його звільнення, знаходиться той чи інший працівник треба проводити його оцінку. Оцінку фахівців вже необхідно проводити, якщо перед вами постали завдання:



Мал.1.Життєвий цикл працівника в рамках однієї організації [5]

- обрати кращого кандидата на ту чи іншу посаду. У кожного претендента є свої позитивні якості й недоліки. Для того щоб вибрати з гідних найкращого, потрібно визначити, хто насамперед максимально відповідає вимогам посади;
- прийняти рішення про навчання. Підвищення кваліфікації персоналу - це насамперед інвестиції в людський капітал. Оцінка персоналу дозволить виміряти ступінь повернення інвестицій, надасть можливість визначити потреби й ефективність навчання[4];
- створити єдину систему оплати праці й преміювання.

Модель компетенцій являє собою ядро системи оцінки. Вона зручна тим, що дозволяє досить точно виміряти, наскільки та або інша людина відповідає своїй позиції й що саме в її компетенціях потребує розвитку. Так, для кожної зони життєвого циклу працівника можна розробити конкретну модель компетенцій, якими співробітник повинен володіти. Створення моделі - справа не з легких. Але в підсумку організація отримає абсолютно конкретні критерії для відбору персоналу, розробки процедур для адаптації новачків, оцінювання результатів роботи, складання програм навчання й розвитку, вибору систем мотивації й зрештою - аргументації причин звільнення.

При створенні моделей професійних компетенцій важливо дотримуватися таких правил:

1. модель компетенцій повинна відповідати стратегічним цілям і фазі розвитку бізнесу. Відповідно, за істотних змін у компанії, модель повинна бути переглянута й відкоригована
2. модель повинна бути простою, зрозумілою для кожного співробітника
3. модель компетенцій не повинна містити занадто великий перелік необхідних характеристик. Оптимальною кількістю вважається 10-15 компетенцій, що формують адекватну для певної посади модель
4. для кожної компетенції, що входить до складу моделі, повинні бути визначені "індикатори поведінки", завдяки яким можна буде оцінити міру прояву у співробітника необхідної якості

5. при здійсненні управлінських процедур (відбір, оцінка, розвиток, стимулювання й т.д.) повинна застосовуватися та сама модель компетенції. Інакше кажучи, ці процедури повинні бути взаємозалежні й підпорядковані загальним законам

Висновок

На наш погляд, можна виділити деякі особливості складових сутності компетентнісного підходу в менеджменті.

По-перше, він з'єднує у собі складові інтелекту та навичок управлінської діяльності.

По-друге, в ідеології компетентнісного підходу закладена концептуальна основа специфіки змісту цієї діяльності, яка формується «від результату, стандарту на виході».

По-третє, компетентнісний підхід має інтегративну природу, тому що містить у собі групи однорідних або схожих умінь і знань, що належать до різноманітної діяльності в педагогіці, культурі і менеджменті (аналітичної, прогностичної, психолого-педагогічної, організаційної, інформаційної, економічної, правової та інших).

ЛІТЕРАТУРА

1. А. Стаднюк. Оценка персонала. – Москва, «Бегин групп», 2005.
2. В.И. Маслов. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. – Москва, «Финпресс», 2004.
3. Гончарова-Горяньска М. Соціальна компетентність: поняття, зміст, шляхи формування в дослідженнях зарубіжних авторів. //Рідна школа. – 2004. - №7-8.
4. Емельянов Е. Н., Поварницына С. Е. Жизненный цикл организационного развития // Организационное развитие, 1996, №2.
5. Кольцова Л.Н., Кольцова В.В. Анализ деятельности по управлению персоналом как один из факторов, влияющих на стратегию компании, № 2, 2007, Управление человеческим потенциалом (журнал) ИД Гребенникова
6. Овчарук О.В. Развитие компетентного подхода: стратегические ориентиры международной спільноти //Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. – К.: „К.І.С.”, 2004.
7. Управление персоналом под ред.. Т.Ю, Базарова,Т.Л. Яремина - <http://www.aup.ru/books/m152/>
8. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program. – OECD. - P.8

Надійшла 09.07.2010