

ВИКОРИСТАННЯ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кучинський В.А.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Компетентнісний підхід представляє широкі можливості для опису типу поведінки і тих її аспектів, які необхідні для досягнення високого рівня ефективності трудового процесу [1]. З'являється можливість сконцентрувати увагу на ключових питаннях трудової поведінки, які впливають на результат, при цьому зберігається можливість використовувати поняття компетентності для опису тих знань і вмінь, які очікуються від працівників для ефективного виконання ними своїх обов'язків [2-4]. Також поняття компетенції дають можливість інтегрувати елементи управління персоналом в єдине ціле [5-6].

Компетентнісний підхід є відповіддю на прискорення НТП, який змінив технологічну і інформаційну складові виробничо-управлінських систем. Проблеми багатьох служб управління персоналом пов'язані з різницею методологічних підходів, які використовуються в різних складових системи управління персоналом [2-6]. Добір, оцінка, розвиток і мотивація персоналу – процеси, які пов'язані між собою. В компетентнісному підході цей взаємозв'язок знайшов технологічне втілення. Єдина база даних, яка буде створена на основі компетенцій, дасть можливість інтегрувати всі напрямки діяльності з управління персоналом в єдине ціле [7].

Модель компетенцій – це повний набір характеристик, який дозволяє людині успішно виконувати функції, що відповідають її посаді [1]. Тому вона є основою на якій будується система управління персоналом.

Література:

1. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2017. – 72 с.
2. Перерва П.Г. Развитие рыночного потенциала предприятий на основе эффективного формирования и использования людского капитала / П.Г. Перерва, В.А. Кучинский // Экономический журнал Одесского политехнического университета. – 2019. – № 3 (9). – С. 101-110.
3. Кучинский В.А. Структурный эффективный менеджмент предприятия и его персонал в условиях инновационного развития / В.А. Кучинский // Вестник Национального технического университета "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 121-124.
4. Кучинский В.А. Инновационная приемственность персонала как основа экономического развития предприятия / В.А. Кучинский, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамской // Вестник Национального технического университета "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.
5. Кучинский В.А. Повышение эффективности процесса управления продуктивностью труда на предприятии / В.А. Кучинский // Вестник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 15. – С. 162-168.
6. Кучинский В.А. Выявление направлений развития кадрового потенциала предприятия / В.А. Кучинский, О.В. Мазенков, І.С. Локтіонова // Вестник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 33 (1076). – С. 148-154.
7. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вестник Национального технического университета "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110.