(cc) BY

Бакланова Татьяна Юрьевна
студентка
ФГБОУ ВПО «Восточно-Сибирский государственный
университет технологий и управления»
г. Улан-Удэ, Республика Бурятия

О КОМПЕТЕНТНОСТНОМ ПОДХОДЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ IT-КОМПАНИЙ

***Аннотация**: компетентностный подход представляет собой современное направление в области управления персоналом. В данной статье рассмотрены основы компетентностного подхода, особенности компетентностной модели, виды компетенций, связь профессиональных стандартов и компетентностной модели.*

***Ключевые слова**: управление персоналом, компетенции, компетентностная модель, компетентностный подход, профессиональный стандарт.*

DOI: 10.21661/r-111717

Введение. В современном мире, когда конкурентные преимущества предприятия достигаются не за счёт природных ресурсов, а за счёт знаний, информации, инноваций, источником которых выступает человек, работодатели стремятся уделять всё большее внимание управлению персоналом. В связи с этим происходит смена взглядов на сам персонал. Традиционный подход всё чаще сменяется на компетентностный. Это особенно актуально для предприятий, занятых интеллектуальным трудом.

Основы компетентностного подхода. Компетентностный подход – это исследовательский подход, основанный на определении критического поведения сотрудника, необходимого для эффективного выполнения им трудовых обязанностей [2].

Основная цель компетентностного подхода – это достижение высокого уровня и конкурентоспособности, путём обеспечения и развития необходимыми

компетенциями физических лиц, а также регулирования компетенций к изменяющимся потребностям современной среды [5]. Для достижения этой цели, необходимо интегрировать модель компетенций в образовательную сферу, развить компетенции у работника, оценить компетенции персонала без предвзятости со стороны нанимателей.

Компетентностный подход можно развить, определив компетенции, присущие самым эффективным работникам, либо используя профессиональные стандарты и инструкции.

Компетентностный подход поддерживает интеграцию всех видов деятельности управления персоналом: рекрутинг, обучение сотрудника, управление эффективностью, развитие работника и его мотивации.

Для внедрения компетентностного подхода необходимо разработать компетентностную модель. Данная модель представляет собой документ, включающий в себя набор (список и описания) всех компетенций, которые организация считает необходимым реализовать в своей стратегии для достижения бизнес-целей наиболее эффективным способом [8].

Построение модели компетенций является многоступенчатым процессом, направленным на получение информации о компетенциях, ожидаемых на уровне анализируемой фирмы. Компетентностная модель должна включать в себя как существующие общие стандарты, например, профессиональные стандарты в области ИТ, разработанные ассоциацией АПКИТ [7], так и требования к компетентности рабочих мест в рассматриваемой организации. Таким образом, модель компетенций позволит дифференцировать сотрудников.

Виды компетенций. Объектом компетентностной модели является компетенция. Под компетенцией понимается возможность использования знаний, умений, способностей, навыков и личностных характеристик для успешного выполнения важных рабочих задач, специфических функций в определенной роли [3]. Компетенции принято делить на два вида [4]:

1. Технические компетенции – знания, умения и навыки, необходимые для выполнения поставленной задачи. Например, технической компетенцией у программиста является знание нескольких языков программирования.

2. Поведенческие компетенции – мотивация, внутренние устои сотрудника, его ценности, делающие его работу не просто выполненной, а выполненной наиболее эффективно. Например, поведенческой компетенцией у программиста является его способность работать в сжатые сроки.

Существует три способа разработки модели компетенций:

– приобретение готовых моделей и адаптация их под специфику компании;

– создание экспертной группы из работников компаний и разработка компетентностной модели своими силами;

– привлечение консультантов извне.

Наиболее гибким и финансово выгодным является второй способ. Однако нужно учитывать, что эксперты должны быть информированы о содержании работы в определённой должности, составить описание деятельности. Если организационные компетенции являются универсальными, то с профессиональными техническими компетенциями сложнее, так как эксперт не всегда осведомлен о нюансах должности, однако именно этот вид компетенций является ключевым для компетентностной модели, так как она более точно и полно характеризует должность.

Основную информацию о профессиональных технических компетенциях можно почерпнуть в профессиональных стандартах.

Профессиональный стандарт. Профессиональный стандарт – это структурированные требования к содержанию и качеству труда в определённой области профессиональной деятельности, определенные в терминах требований к тому, что человек должен знать и уметь делать в определённой области трудовой деятельности [1].

Стоит отметить, что структурирование информации в профессиональном стандарте основано как раз на компетентностном подходе, предусматривающем

формирование требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющих ему качественно выполнять свои трудовые обязанности. Согласно этой структуре профессиональная деятельность расчленяется на структурные элементы – трудовые функции, а требования к навыкам, умениям и знаниям работника устанавливаются по каждой из них. При этом трудовые функции, в свою очередь, разбиваются на квалификационные уровни. Профессиональные стандарты имеют следующую структуру [6]:

– введение;

– область применения;

– описание квалификационных уровней: направление деятельности работников, требования к практическому опыту работы, требования к необходимости сертификации, требования к состоянию здоровья, наименование должностей, требуемый уровень профессионального образования и обучения, перечень должностных обязанностей, перечень основных умений, навыков и знаний, требуемых для выполнения должностных обязанностей.

Описание каждого квалификационного уровня в профессиональном стандарте содержит: направление деятельности работников, требования к практическому опыту работы, требования к необходимости сертификации, требования к состоянию здоровья, наименование должностей, требуемый уровень профессионального образования и обучения, перечень должностных обязанностей, перечень основных умений, навыков и знаний, требуемых для выполнения должностных обязанностей.

Описания квалификационных уровней должны являться отправной точкой при формировании компетентностной модели управления персоналом предприятия.

Заключение. Подводя итог, стоит отметить, что для функционирования подхода требуется системное решение. Необходимо построить систему управления человеческими ресурсами на основе компетентности, центральным элементом которого является модель компетенций. Однако не стоит ожидать, что результат

от внедрения компетентностного подхода проявится сразу. Возможно, на это уйдут месяцы или годы.

Грамотно разработанная компетентностная модель, внедрённая в правильно спроектированную экспертную систему позволит повысить эффективность предприятия.

Список литературы

1. Коулз М. Национальная система квалификаций. Обеспечение спроса и предложения квалификаций на рынке труда [Текст] / М. Коулз, О.Н. Олейникова, А.А. Муравьёва. – М.: РИО ТК им. А.Н. Коняева, 2009 – 115 с.

2. Леонова О.В. Компетентностный подход как способ управления персоналом промышленного предприятия / О.В. Леонова, О.В. Колосова // Вестник ТГТУ (электронный журнал). – 2010. – Т. 16. – №4. – Тамбов: Издательство ТГТУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vestnik.tstu.ru/rus/t_16/pdf/16_4_030.pdf

3. Спенсер Л.М. Компетенции на работе [Текст] / Сайн М. Спенсер, Лайл М. Спенсер-мл.; пер. с англ. – М.: HIPPO, 2005. – 384 с.

4. Чуланова О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Науковедение. – 2013. – №5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf

5. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография [Текст] / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 122 с.

6. Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта: приказ Минтруда России от 29.04.2013 №170н [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=150886

7. Квалификационные требования (профессиональный стандарт) в области информационных технологий «Программист». – 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.apkit.ru/committees/education/meetings/standarts.php

8. Ennis, Michelle R. Competency model: a review of the literature and the role of the Employment and Training Administration (ETA) / Michelle R. Ennis // Catalog

of U.S. Government Publications. – 2008. – January 29th – Office of Policy Development and Research, Employment and Training Administration, U.S. Dept. of Labor. – 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://purl.fdlp.gov/GPO/gpo22903