

Беспалов Александр Александрович

магистрант

ФГБОУ ВО «Рязанский государственный

университет им. С.А. Есенина»

г. Рязань, Рязанская область

ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

***Аннотация:** в статье представлен теоретический анализ проблемы формирования кадрового потенциала, способного ставить и решать сложные задачи в организации. Автором раскрыты вопросы управления компетентностью сотрудников.*

***Ключевые слова:** компетентность кадров, система управления, организация труда, кадровый потенциал.*

В последние годы в социологии управления активно обсуждается и изучается проблема эффективного формирования кадрового потенциала и управления его компетентностью. Ядром любой организации являются высококвалифицированные кадры, ресурсность которых обеспечивает успешность деятельности организации, ее конкурентоспособность и устойчивое социально-экономическое положение.

Чтобы отвечать современным требованиям рынка труда, организации необходимо постоянно совершенствовать систему управления коллективом. Этот сложный процесс невозможен без разработки модели организационных мероприятий по социально-профессиональному развитию персонала, в которую вошли бы аспекты личности работника, оценка его производительности труда, компетенций, знаний, умений, навыков.

Очевидно, что существующая традиционная система управления, при которой осуществлялось распределение руда и оценка качества поставленных каждому сотруднику задач, не выдерживает никакой критики и требует глубокой модернизации и реструктуризации. Инновационный подход подразумевает в

качестве основы управления использование личностного потенциала сотрудника, способствующего успешности деятельности (внутренняя мотивация, профессиональный опыт, личностные качества, поведение в конфликте и др.) [4].

Оценка психологического состояния сотрудников – одна из приоритетных задач, стоящих перед руководством организации. Ведь именно констатация факта наличия или отсутствия профессионального выгорания и деформации, личностной стагнации должна стать стимулом для разработки руководством планов личностного развития, выработки групповых и организационных целей, оценки готовности персонала взять на себя ответственность по решению производственных задач [2].

Особенность такой работы заключается в том, что необходимо построение индивидуального подхода к каждому сотруднику, его личной траектории профессионального становления. В связи с этим возникает необходимость комплексного рассмотрения механизмов социального развития персонала.

Проблеме совершенствования квалификации персонала посвящены работы многих зарубежных и отечественных психологов. Квалификационные требования, необходимые для реализации того или иного вида деятельности, изучались на протяжении многих десятилетий в контексте выработки элементарных действий, выполняемых работниками, для последующей систематизации однотипных операций и поиску оптимальных путей их исполнения [3].

Концепция лидерского поведения рассматривала поведение работника через анализ образцов взаимодействия в системе субъект-объектных отношений, что предполагало возможность обучения и специальной подготовки руководителей-лидеров.

Ситуативная теория рассматривает действия персонала в зависимости от ситуации.

Говоря о современных концепциях изучения проблемы формирования профессиональной компетентности сотрудников организации, необходимо выделить актуальные тенденции ее решения и отметить, что управление

профессиональной компетентностью не может быть рассмотрено вне контекста целенаправленного и планомерного воздействия на человека.

Кроме того, базовой в формировании профессиональной компетентности, является ее социальная ориентированность. Работник, обладающий высоким статусом в организации, отличается способностью на высоком уровне реализовывать свои профессиональные умения. Не последнюю роль играет позиция руководителя организации, его стремление налаживать контакт с сотрудником, видеть в нем не только эффективного работника, но и личность [1].

Формирование профессиональной компетентности подразумевает баланс интересов сотрудника и организации, что обеспечивается за счет развития саморегулируемой организации труда, производственной демократии и социального партнерства. Компетентность формируется и напрямую зависит

Эффективность управления компетентностью может и должна быть обеспечена мерами поддержки, включающими в себя профпереподготовку персонала, осмысление и деятельностное построение траектории профессионального роста.

Таким образом, профессиональная компетентность складывается из многих факторов, основными из которых являются социальная ответственность работника, его социоцентрическая мотивация, стремление трудиться на повышение рейтинга организации. Управление компетентностью персонала в современных организациях напрямую зависит от видения руководством перспектив деятельности организации в целом и отдельно взятого работника, в частности; умения использовать личностный потенциал сотрудника для эффективности деятельности и повышения производительности труда.

Список литературы

1. Автоматизация кадрового учета / под ред. М.А. Винокуров [и др.]. – М., 2001. – 256 с.
2. Быстрицкий Д.А. Профессиональная компетентность в системе социального управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-kompetentnost-v-sisteme-sotsialnogo-upravleniya-personalom>

3. Пушкарев Н.Ф. Кадровая служба и её роль в принятии решений по персоналу / Н.Ф. Пушкарев, Е.В. Троицкая, Н.Н. Пушкарев. – М., 2000. – 500 с.

4. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М., 2005. – 358 с.