

- підвищення ролі HR-спеціалістів завдяки зміні відношення до «людського» фактору;

- розвиток талантів, тобто все частіше роботодавці беруть молодих спеціалістів та все більше компаній впроваджують програми по розвитку талановитих працівників.

Зазначені тенденції дозволяють зробити висновок, що останнім часом глобалізація внесла певні зміни в роль управління персоналом, але говорити про існування чіткого стратегічного управління персоналом у вітчизняних компаніях доки зарано. Головним чином воно зустрічається у транснаціональних компаніях, що працюють на ринку України.

Література.

1. Шаульська Л.В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства / Л.В. Шаульська // Економіка промисловості. – 2004. – № 5. – С. 182–189.

2. Буденко Т. X на Y: как управлять сотрудниками поколения Миллениум [Електронний ресурс] / Тетяна Буденко // ЛІГАБізнесІнформ. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://biz.liga.net/upskill/all/stati/3298755-zachem-nuzhen-osobyu-podkhod-k-sotrudnikam-pokoleniya-millenium.htm>.

АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Листопад Л. В., магистрант

Научный руководитель: Минчукова Л. А., к.э.н, доцент

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины

Принципиальные трансформации характера и содержания труда, обусловленные глобализационными процессами, высокими темпами научно-технического развития и информатизацией трудовой деятельности, требуют адекватных изменений в работе с персоналом современных организаций, и предполагают переход от квалификации как характеристики уровня владения профессиональными умениями и навыками к компетенциям, отражающим также деловые и личностные качества персонала в организациях. Именно компетентность персонала во многом определяет успешность деятельности современных организаций.

По авторитетному мнению авторов фундаментального исследования «Компетенции в работе» Л. Спенсера и С. Спенсера использование компетентностного подхода в системе управления персоналом обеспечивает рост объемов сбыта в среднем на 49 % и снижает текучесть кадров на 68 %. Данные характеристики являются определяющими в повышении эффективности деятельности организации в целом, именно это обуславливает актуальность применения компетентностного подхода в организациях.

Согласно данным проведенного в Российской Федерации социологического исследования, в котором приняли участие руководители и начальники кадровых служб более 60 организаций реального сектора экономики, 42 % организаций уже применяют компетентностный подход в работе с персоналом, 22 % из них – планируют использовать, 20 % организаций – не применяют (и не слышали об этом), 16% – не собираются применять (рис. 1).

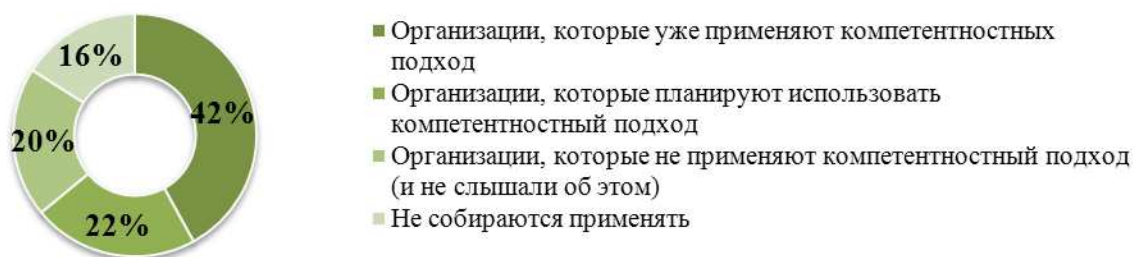


Рисунок 1 – Анализ применения компетентностного подхода в организациях

Результаты исследования применения компетентностного подхода крупными корпорациями показали, что 76 % из них уже применяют модели компетенций, а оставшиеся 24 % – планируют применять.

Кадровым службам предприятий по силам разработать модели компетенций для отдельных должностей самостоятельно, однако для большей эффективности обычно на первых этапах разработки приглашаются сторонние специалисты.

В Республике Беларусь компетентностный подход применяется не настолько широко, однако уже появляются фирмы, предлагающие услуги по разработке и внедрению моделей компетенций в деятельность организаций и предприятий. Так, консалтинговая группа «Здесь и сейчас» предоставляет услуги разработки моделей компетенций для организаций, Центр бизнес-информации и консалтинга ООО «Сканди-Бел» проводит семинары для

представителей кадровых служб и руководителей предприятий в части развития компетенций сотрудников, обучение и оценку компетенций персонала, компания «Делойт» среди множества предоставляемых услуг разрабатывает и внедряет модели компетенций на предприятиях. Стоит отметить, что внедрение инновационных механизмов в HR-процессы организаций Республики Беларусь стоит в начале пути, социологических исследований на эту тему не проводилось, а фирмы, предоставляющие анализируемые в статье услуги развиваются пока лишь в столице – городе Минске.

В Украине предложение услуг по разработке моделей компетенций гораздо шире: Международный учебно-консалтинговый Профи-центр Стрельниковых, ООО «Виче консалтинг», компания «Хадсон» и т.д.. Стоит отметить, что рынок данных услуг в Украине также сконцентрирован в столице – городе Киеве. Из проанализированной базы основных поставщиков HR-услуг, связанных с компетентностным подходом, можно сделать вывод о том, что их описание более предметно и четко, данные организации предоставляют их на достаточно высоком уровне.

Эффективная система работы с персоналом обеспечивает реализацию организационной стратегии. Основными направлениями в стратегии персонала являются найм, адаптация, кадровый мониторинг, оценка и планирование карьеры, мотивация, обучение и развитие, создание и развитие корпоративной культуры. Системный характер функционирования предприятий состоит в том, что эффективная политика в области одного из направлений оказывает влияние на другие направления. Так, мероприятия в области обучения персонала усиливают трудовую мотивацию, эффективная реализация процессов мониторинга позволяет минимизировать текучесть кадров и действия в области найма. Построение системы управления персоналом на основе компетенций является потенциальной предпосылкой системного функционирования всех кадровых процессов и повышения их эффективности на предприятиях Украины.

Литература.

1. Портал Trainings.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru>