

УДК 338.2

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Таратухина И.О.¹

магистрант,

ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина»,

Елец, Россия

Аннотация

Целью статьи является раскрыть основные подходы, положения и требования управления компетентностью кадрового потенциала. Данная тема является актуальной, так как управление профессионализмом персонала является ключевым элементом в формировании программы трудового потенциала предприятия. Следовательно, компетентность является ключевой основой при выполнении трудовой деятельности, так как именно при проявлении своих творческих знаний и умений сотрудник сможет продемонстрировать работодателю свой уровень квалификации. Благодаря компетентным сотрудникам фирма может получить наиболее эффективное развитие в своей области.

Ключевые слова: компетентность, профессионализм, управление персоналом, кадровый потенциал, трудовой потенциал, человеческие ресурсы.

COMPETENCE MANAGEMENT OF THE HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Taratukhina I.O.

master's student,

¹ Научный руководитель – **Степаненкова Наталья Михайловна**, ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», Елец, Россия

*Bunin Yelets State University,
Yelets, Russia*

Annotation

The purpose of the article is to reveal the main approaches, provisions and requirements of competence management of human resources. This topic is relevant, since the management of personnel professionalism is a key element in the formation of the enterprise's labor potential program. Therefore, competence is a key basis in the performance of work, since it is by showing their creative knowledge and skills that an employee will be able to demonstrate their skill level to the employer. Thanks to competent employees, the company can get the most effective development in its field.

Keywords: competence, professionalism, personnel management, personnel potential, labor potential, human resources.

В начале 21 века общество столкнулось с определенными сложностями в области образования, так как применение научно-технического прогресса начало широко распространяться в мире, а качество развития профессионализма сотрудников оставалось на прежнем уровне. Тем самым, произошло кардинальное изменение в структуре экономики, и перед людьми стояла задача перестроиться на новый уровень информационных технологий. Следовательно, человеческие ресурсы начали быстро перестраиваться и расширять свою компетентность, создавая новые процессы, методы, структуры, проекты обучения на основе нового информационного и технологического прогресса. Для этого кадровый потенциал начали стремительно обучать нововведениям в своей сфере деятельности [2].

В настоящее время широко используется процесс формирования компетентности персонала, а также его совершенствование в управленческой области.

По мнению Субочева Н. С. «...компетентность – это глубина и характер осведомленности работника относительно профессиональной деятельности, а также способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта» [7].

Следовательно, под компетентностью кадрового потенциала следует понимать знания, умения и навыки работников, с помощью которых сотрудники способны квалифицированно и качественно выполнять свою трудовую деятельность. Данные факторы можно выявить у сотрудников при выполнении масштабных проектов [5].

В связи с этим рассмотрим основные положения по квалификации работников в России, представленные на рисунке 1.



Рис. 1. Основные положения по квалификации работников в России

Источник: составлено автором по источнику [1].

Для современных предприятий достаточно выгодно иметь кадры с высоким уровнем компетентности, полученной на основе обучения человека в вузе. Тем самым, персонал, принятый на работу с большим объемом полученной информации в университете по выполнению качественной трудовой деятельности, может практически сразу эффективно выполнять работу, не

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

затрачивая время и других специалистов на процесс адаптации и ознакомления с выполнением его обязанностей [4].

Основные требования при выявлении компетентности сотрудника представлены на рисунке 2.

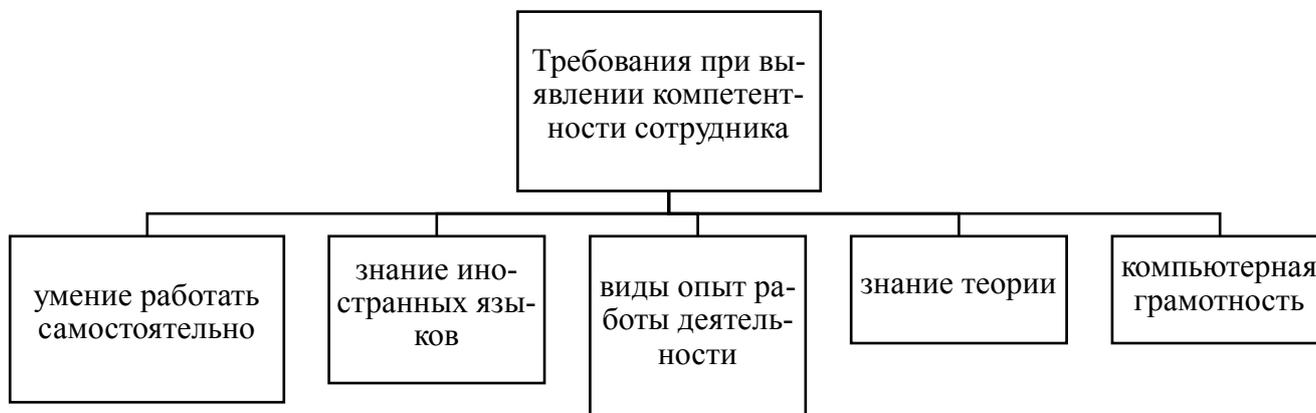


Рис.2. Основные требования при выявлении компетентности сотрудника

Источник: составлено автором по источнику [3].

Выделяют такие подходы по выявлению профессионализма персонала, как [8]:

личностный — представляет собой раскрытие поведенческих свойств квалификации, то есть проявление индивидуальных особенностей, направленных на совершенствование конкретных процессов при выполнении трудовой деятельности;

специальный – основан на моделировании своих квалификационных качеств, а также их оптимизация;

деятельностный – представляет собой определение форм деятельности, при которых сотрудник качественно выполняет свою работу. Данными инструментами являются способы, подходы, приемы, методы, соответствующие квалификационным стандартам, благодаря которым проявляется профессиональное мастерство работника;

социальный – заключается в выявлении групповых профессиональных качеств при осуществлении коллективной трудовой деятельности.

Согласно этому, все достигнутые способности на протяжении обучения

необходимо модифицировать в собственную компетентность, на ее основе человек сможет с наибольшей продуктивностью и отдачей выполнять трудовые функции [6].

Для того, чтобы работодателю корректно реализовать методы по повышению профессионализма сотрудников, необходимо провести анализ компетенции каждого служащего в компании. Основные составляющие проведения исследования [9]:

- оценка уровня профессионализма сотрудников;
- анализ полученных результатов на основе проведенного исследования;
- внедрение и модернизация разработанного плана по повышению квалификации персонала;

постоянный контроль над изменениями в ходе проведенной модернизации.

Следовательно, проведя анализ компетенции кадрового потенциала работодатель формирует систему тренингов, благодаря которым каждый человек сможет развить и совершенствовать свои способности, а также в дальнейшем принести пользу компании и сформировать цели и методы по повышению эффективности работы фирмы [10].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что процесс управления компетентностью кадрового потенциала основан на эффективном применении и модернизации развитых квалификационных качеств сотрудников, а также проявление мастерства работников при возникновении ситуаций, имеющих чрезвычайный характер, в процессе выполнения определенного вида деятельности.

Библиографический список:

1. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 N 499 (ред. от 15.11.2013) "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам"
2. Герасимов Б.Н. Управление компетентностью персонала организации:

- проблемы, направления развития // Экономика и бизнес: теория и практика, 2023. – №4. – С. 16.
3. Луговая В.Н., Литовченко И.В. Методика развития профессиональной компетенции управленческого персонала // Экономика и социум, 2022. – №4-3. – С. 13.
 4. Лукашенко М. А. Профессиональные компетенции руководителя как фактор конкурентоспособности компании // Современная конкуренция, 2021. – №6. – С. 8.
 5. Павловец А.С. Формирование и развитие профессиональных компетенций персонала на предприятии // Организатор производства, 2021. – №1. – С. 9.
 6. Сарычева Т.А., Игумнов О.А. Профессиональная компетентность персонала как объект управления // Экономика и социум. – 2023. – №1-2. – С. 32.
 7. Субочев Н. С., Архипова Т. Г. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебное пособие /Волгоградский институт управления – филиал ФГБОУ ВО РАНХиГС. – Волгоград: Издательство Волгоградского института управления – филиала РАНХиГС, 2021. – 89 с.
 8. Цомаева И. В., Бажанов В. А., Киселева А. А. Ключевые компетенции как фактор долговременной конкурентоспособности промышленного предприятия // Экономика Профессия Бизнес, 2024. – № 1. – С. 102-109.
 9. Чуланова О.Л., Васильев П.Г. Проблемы реализации компетентностного подхода в работе с персоналом организаций // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2022. –№12 – С. 3.
 10. Шихвердиев А.П., Саматова Т.Б. Компетентность персонала как инструмент развития человеческого капитала организации // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета, 2023. – №3. – С. 15.

Оригинальность 80%