

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Тюлькина Ирина Игоревна

студент Института управления бизнес-процессами и экономики Сибирского Федерального университета, РФ, г. Красноярск

Чуняева Олеся Александровна

студент Института управления бизнес-процессами и экономики Сибирского Федерального университета, РФ, г. Красноярск

Цветочкина Ирина Анатольевна

научный руководитель, канд. ист. наук, доцент кафедры «Экономика и управление бизнес-процессами», Института управления бизнес-процессами и экономики Сибирского Федерального университета, РФ, г. Красноярск

Рассматривается теория компетентностного подхода как один из важнейших способов отбора персонала. Выявлена актуальность проблемы компетентностного подхода в реализации на практике. Приведены его основные методы и обозначена необходимость его использования современными организациями.

Сегодня проблема отбора персонала по поведенческим компетенциям достаточно актуальна. Этому вопросу посвящено множество российских и зарубежных научных исследований.

Хороший руководитель знает, что гарантия существования, роста и развития, конкурентоспособности и долгосрочной перспективы любой организации являются ее человеческие ресурсы. Достичь высокого качества можно только тогда, когда эффективность операций внутри компании находится на уровне полной производительности труда [1].

Психологи, которые занимаются компетентностным подходом к оценке персонала, сделали вывод, что ни опыт работы и уровень образования не гарантируют, что сотрудник справится с той работой, на которую он претендует. Оказалось, что возможность наиболее точно спрогнозировать качество выполнения работы сотрудником, дают его компетенции. Компетенции – это обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности, способности человека реализовать на практике свою компетентность. Также можно сказать, что основной целью компетентностного подхода является готовность и умение разрешать различного рода профессиональные, этические и коммуникационные проблемы.

Рассмотрим такую профессию как «менеджер». Менеджеры – это те специалисты, от которых зависит успех коммерческой деятельности той или иной организации. Именно менеджер координирует работу людей так, чтобы компания могла добиться лояльности клиента, оказать услугу на высоком уровне и конечно же получить максимальную прибыль. Человек, который будет занимать такую должность обязан обладать определенным набором компетенций, такими как: лидерство; организованность; стрессоустойчивость; анализ и решение проблем; мотивация к работе; ориентация на команду; управление изменениями [3].

Но найти человека, с данными компетенциями, достаточно сложно. Для этого нужно провести качественный отбор кандидатов на должность «менеджера». Стоит помнить, что компетенции являются характеристикой самого работника, а не занимаемой его должности. Поэтому при

приеме на работу человек должен быть в состоянии продемонстрировать свои компетенции на практике. Для этого существуют различные методы отбора персонала по компетенциям.

Существует методика «Тип поведенческой активности» (Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка). Эта методика предназначена для выявления типов поведения человека, уровня его общей активности, и, вытекающих из этого, особенностей личности. Авторами теста были выделены следующие 5 типов личности:

1. Тип А. Гиперактивная, сверхэнергичная, нетерпеливая, импульсивная личность.
2. Тип А1. Энергичная, стремящаяся к соревновательности, без амбициозности и агрессивности, с повышенной деловой активностью личность.
3. Тип АБ. Сбалансированная, с неявной склонностью к доминированию, уверенная, эмоционально-стабильная личность.
4. Тип Б. Рациональная, осторожная, неторопливая, с умеренной активностью личность.
5. Тип Б1. Мягкая, тщательно взвешивающая, склонная к мыслительной деятельности личность [2].

С помощью этой методики руководитель точно сможет понять, какие компетенции принадлежат человеку и сможет ли он подойти на определенную должность. Однако стоит помнить, что тест показывает лишь потенциал специалиста. Насколько этот потенциал реализован, компания может проверить с помощью активных методов оценки.

Активные методы позволяют оценить выраженность сразу нескольких компетенций в действии. В отличие от других методик, активные методы помогают увидеть человека в условиях реальной деятельности (с помощью специально смоделированных задач и упражнений). Какие методы стоит включить в программу оценки, зависит от множества факторов, основной из которых это – профиль компетенций, разработанный для конкретной должности. Но стоит помнить, что выбор и разработка методов зависит от потенциала работников компании, которые будут разрабатывать специальные задачи и упражнения для отбора персонала.

Чтобы воспользоваться активными методами оценки специалисты, которые занимаются работой с персоналом, должны разработать серию вопросов и ситуационных кейсов, которые были бы взяты из реальной жизни, из практического опыта сотрудников данной компании. Но чтобы эти вопросы и кейсы были одобрены внутри компании, необходимо провести «пробное тестирование».

Организация может уже на первом собеседовании «примерить» личные качества, модели поведения и опыт кандидата к требованиям должности менеджера. Этот способ отбора персонала называется «Интервью по компетенциям». Интервью по компетенциям – это вопросы, с помощью которых, кадровая служба может получить информацию о кандидате. Интервью всегда проходит по определенным критериям, связанным с содержанием работы. Оно позволяет выяснить, сформированы ли у человека требуемые компетенции и помогает ответить на вопрос: Есть ли у кандидата достаточный успешный опыт в разрешении ситуаций, похожих на те, которые его ожидают при работе у нас?

После проведенных мероприятий специалисты по работе с персоналом совместно с руководителем должны еще раз проанализировать результаты интервью всех кандидатов и обсудить их сильные и слабые стороны. Впоследствии руководство компании принимает решение, пригласить подходящего сотрудника на вакантную должность. Далее кандидат оформляется на работу. С этого момента он становится сотрудником компании.

Руководитель должен понимать, что компетентностный подход потребует значительных вложений временных и финансовых ресурсов, но через некоторое время новая система управления персоналом, приведет к ощутимой экономии средств. Также необходимо помнить, что компетенции нужно развивать, поэтому со своими сотрудниками нужно постоянно

проводить различные мероприятия по улучшению личной эффективности сотрудников. Именно этот подход помогает сотрудникам развиваться и ориентирует его на инновационный опыт успешной профессиональной деятельности.

Список литературы:

1. Барнякова А.В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации // Институт Кадрового развития и менеджмента. – 2014.
2. Вассерман Л.И., Гуменюк Н.В. Тип поведенческой активности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psyoffice.ru/3-0-praktikum-00070.htm> (Дата обращения: 18.11.16).
3. Позитивные поведенческие индикаторы. Компетенции - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrportal.ru/blog/pozitivnye-povedencheskie-indikatory-kompetencii> (Дата обращения: 21.11.16).