

**Секція: ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ  
УДК 65.015.3**

**Р.Б. Баб'як**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

**ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

**R.B. Babyak**

**STAFF COMPETENCE ASSESSMENT FEATURES**

Оцінка персоналу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця [1]. Розвиток компетентного підходу відбувається у рамках впровадження професійного стандарту – PMI PMBoK Guide – PMCDF, взаємоузгодженого як з освітніми стандартами, так і з особливостями й потребами у застосуванні певних знань, умінь та навичок у визначеній професійній сфері [2].

При розробці моделей компетентностей необхідно враховувати стратегії розвитку організації в цілому і людських ресурсів в рамках цієї стратегії, особливості корпоративної культури, виконуваної роботи і середовища, в якій вона виконується [3]. Отже, склад і необхідний рівень розвитку компетентностей будуть визначатися як завданнями організації в цілому, так і конкретної посади в ній. Тому моделі для однакових посад в різних компаніях, можуть істотно відрізнятися. Наприклад, міжнародна сертифікація фахівців з управління проектами передбачає оцінку трьох складових компетентності – контекстні компетенції, поведінкові компетенції, технічні компетенції, а оцінка персоналу здійснюється на основі критеріїв, що відносяться до знань, досвіду та особистих якостей.

Дослідження в [4] показують, що підбір персоналу за допомогою моделі компетентностей призводить до підвищення ефективності роботи персоналу, в порівнянні з іншими методами підбору. Тому вважаємо, що моделі компетентностей повинні застосовуватися для формування команди управління проектом. Саме моделі компетентностей членів команди управління проектом відповідають на питання, як повинен вести себе кожен член команди для досягнення цілей проекту. Реалізується наступна логіка: ефективне поведінка – успішна реалізація задач проекту – досягнення цілей проекту. Крім того, розроблені моделі компетентностей членів команди управління проектом відображають такі властивості команди як автономність і узгодженість діяльності.

Отже, оцінка проектних менеджерів є однією із найважливіших складових систем управління персоналом. Для оцінювання проектних менеджерів існує низка кваліфікаційних стандартів оцінки компетенцій менеджерів проекту. На основі найпопулярнішого стандарту буде розроблена веб-система оцінки проектних менеджерів.

**Література**

1. Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения / А.А. Вучкович-Стадник. – М.: Эксмо, 2010. – 192 с.
2. Бірюков О.В. Управління інноваціями в управлінні проектами: метрика стандартів / О.В. Бірюков // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2012. – № 4(44). – С. 52-59.
3. Иванова СВ. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С.В.Иванова. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 160 с.
4. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом / А.И.Кочеткова. – М.: Зерцало, 1999. – 373 с.