

УДК 005.953

Клапоущак Ігор-Сильвестр

Klapoushchak Ihor-Sylvestr

Науковий керівник: к.е.н., доцент Бакуліна Н.М.

Тернопільський національний економічний університет

КОМПЕТЕНЦІЇ В ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

ASSESSMENT OF COMPETENCES AT SELECTING PERSONNEL

В час швидкоплинних змін перед більшістю організацій стоїть проблема відбору людей, які відповідають більш широкому контексту роботи в організації. Такому, як відповідність цінностям організації, відносинам з колегами та клієнтами, а також фізичного середовища, наприклад, технологіям, які використовує ця організація. Підхід, оснований на компетенції, використовується для задоволення цих мінливих потреб.

Для реалізації концепції управління розвитком компетенцій персоналу необхідно створювати центри компетенцій з відповідними зонами відповідальності. Роль центру компетенцій у розвитку персоналу полягає у інтеграції знань і процесів з ефективними технологіями особистісного зростання і ефективних комунікацій. Такі центри повинні стати, по суті, центрами збору, систематизації, розповсюдження і примноження знань і ефективних компетенцій, що пов'язані з основними напрямками діяльності організації. Центр компетенцій, як особлива структурна одиниця організації, контролює найважливіші напрями діяльності, збираючи відповідні знання і знаходячи способи їх ефективного застосування.

На практиці, багато організацій включають суміш завдань, результатів роботи та поведінки, як опис компетенції / компетентності. Організація також може використовувати компетентнісний підхід для включення своїх цінностей до кожної компетенції.

Компетенція – необхідна реальність. При використанні компетенцій для набору та відбору, організація повинна розглянути повний спектр необхідних компетенцій. До них відносяться основні вимоги, щоб забезпечити вибір кандидата, який відповідає вимогам цієї роботи.

Під час процесу набору та відбору організація часто не має переваги наявності безпосередніх доказів діяльності особи (якщо індивід не є внутрішнім заявником). Тому необхідно зосередити увагу на попередньому досвіді, минулому досвіді, кваліфікації та тренуванні, як докази того, що людина відповідає вимогам компетенції та підходить організації. Підхід, оснований на компетенції, також може допомогти індивіду визначити, чи відповідає він компетенціям, необхідним для виконання роботи, включаючи значення організації (якщо організація включила їх як частину свого підходу до компетенції).

Висуваючи вимоги до переліку компетенцій, орган влади може потім визначити найбільш підходящий метод оцінки індивідуума щодо кожної компетенції. Наприклад, компетенції, які зосереджуються на особистих якостях та атрибутах, найкраще оцінюються за допомогою тестування особистості, тоді як підхід оцінки центру може найкращим чином оцінювати поведінку.

Перелік посилань:

1.Бакуліна Н. М. Компетентність – інтегральна оцінка персоналу /Н. М. Бакуліна // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – спец. Випуск: у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – КНЕУ, 2010. – С. 37–44.

2.Бакуліна Н. М. Необхідність управління розвитком персоналу в сучасних умовах / Н. М. Бакуліна // Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки (Луганськ – Євпаторія, 25-26 квітня 2013 року). Луганськ: Ноулідж, 2013. – С. 8–12.