Воробйова Ю.М.
здобувачі вищої освіти
Стоянець Н.В.,
д.е.н., професор кафедри менеджменту
імені Л.І. Михайлової Сумського НАУ, м. Суми

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У нинішньому бізнес-середовищі жорстокої конкуренції та глобалізації практика, заснована на компетентності, привернула велику увагу сучасних організацій.Вони спрямовані на досягнення оптимальної продуктивності в довгостроковій перспективі шляхом постійного розвитку навичок і компетенцій співробітників. Системи управління, засновані на компетенціях, є головним чином орієнтованими на співробітників і зосереджені на тому, як організація досягає бажаної продуктивності. Вирівнюючи компетенції в межах системи управління продуктивністю, керівники забезпечують зворотній зв'язок зі співробітниками щодо досягнутих цілей ефективності та того, як була виконана робота.

Системи управління ефективністю базуються на особистісних компетенціях, які відрізняють високих виконавців від середніх виконавців, а особистісні компетенції виводяться з цінностей і основних компетенцій організації. Відповідно до (Brownhill, J., & Warin, I. W. 2016), організації, які використовують системи, засновані на основних компетенціях, вважаються високоефективними або далекоглядними. Компетенції – це насамперед специфікації роботи, пов'язані зі знаннями, навичками та здібностями особи, які визначають як особистий, так і організаційний успіх (Liu, Y., Liu, J., & Zhou, Y. (2017). Ці ж дослідники назвали особистісні компетенції такими, як орієнтація на досягнення, робота в команді, аналітичне мислення, побудова стосунків, орієнтація на обслуговування клієнтів тощо.

Компетенції можна інтегрувати в процес управління продуктивністю будь-яким із двох способів:

Шляхом ідентифікації та визначення ключових компетенцій, необхідних для реалізації цілей/завдань ефективності: Ключові компетенції спільно визначаються керівником і працівником на етапі встановлення планів ефективності, цілей і завдань. Ці компетенції остаточно оцінюються під час періоду перевірки ефективності у зв'язку з цілями/завданнями щодо ефективності, які усвідомлюють працівники.

Шляхом ідентифікації компетенцій, необхідних для виконання роботи/ролі працівника, у процесі управління продуктивністю: У цьому випадку компетенції визначаються з профілю компетенцій з точки зору ролі чи роботи працівника, а також включають цілі/завдання продуктивності для переглядається. Цілі продуктивності стосуються аспекту того, чого потрібно досягти протягом усього періоду перевірки, а компетенції стосуються питання про те, як працівник досяг попередньо визначеної цілі продуктивності, продемонструвавши очікувану модель поведінки.

Список використаних джерел:

1. Brownhill, J., & Warin, I. W. (2016). Men, masculinities and teaching in early childhood education: International perspectives on gender and care. London Routledge.

2. Liu, Y., Liu, J., & Zhou, Y. (2017). Spatio-temporal patterns of rural poverty in China and targeted poverty alleviation strategies, Journal of Rural Studies, 52(3), 66-75. https://doi.org/10.1016 / j.j. Rurstud 2017.04.002