

Морзалева Ольга Анатольевна,

Магистрант

Башкирский государственный университет

Российская Федерация, город Уфа

Научный руководитель: Алексеев Олег Александрович, доцент

Кандидат филос. наук, доцент

Башкирский государственный университет

Российская Федерация, город Уфа

МЕТОДЫ И МОДЕЛИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Аннотация. Целью исследования является теоретические и практические аспекты применения оценки персонала с учетом ключевых компетенций.

Ключевые слова и понятия:

Система оценки персонала - это набор нескольких инструментальных систем, прочно связанных основными функциями управления персоналом:

- Подбор и расстановка персонала*
- Мотивация, компенсации и льготы*
- Обучение и развитие*
- Работа с кадровым резервом*
- Контроль и принятие кадровых решений*

Компетенция- это совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющая работнику успешно действовать при реализации поставленных задач.

Поведенческий индикатор- это элемент компетенции, описанный в терминах наблюдаемого поведения работника.

Модель корпоративных компетенций- это набор компетенций, необходимых сотрудникам компании на различных уровнях должностей и в

различных функциях для успешного выполнения своей деятельности ради достижения компанией своих стратегических целей.

UDC 331

Morzaleva Olga,

Undergraduate

Bashkir state University

Ufa, Russian Federation

Scientific adviser: Oleg Alekseev, associate Professor

Candidate of doctor of philosophy. Sciences, associate Professor

Bashkir state University

Ufa, Russian Federation

METHODS AND MODELS FOR THE ASSESSMENT OF COMPETENCIES

Annotation

The aim of the study is the theoretical and practical aspects of the use of personnel assessment, taking into account key competencies.

Key words and concepts:

The personnel assessment system is a set of several tool systems that are firmly connected with the main functions of personnel management:

- * Staff recruitment and placement*
- * Motivation, compensation and benefits*
- * Training and development*
- Work with personnel reserve*
- * Control and adoption of personnel decisions*

Competence is a set of knowledge, skills, business and personal qualities that allows an employee to successfully act in the implementation of tasks.

A behavioral indicator is an element of competence is described in terms of observable behavior of the employee.

The model of corporate competencies is a set of competencies required for employees at different levels of positions and in various functions to successfully perform their activities in order to achieve their strategic goals.

Компетенция предполагает профессиональные и общекультурные знания; навыки, рассматриваемые сквозь призму опыта применения знаний на практике; способы общения, предполагающие умение профессионально вести себя, выполняя определенную трудовую функцию.

Оценка подразумевает наличие критериев оценки (компетенции, KPI) и шкалы оценки. Оценку персонала в бизнесе принято делить на:

- Оценку компетенций (знаний, умений, навыков, ценностей, личностных особенностей)
- Оценку результативности (достижение целей, бизнес-результатов, KPI)

Выделяют следующие методы оценки компетенций:

- Комплексный компетентностный анализ
- Ассесмент- центр
- Тестирование
- Интервьюирование
- Деловые игры

Оценка психологических характеристик личности часто встречается при подборе персонала. Методики оценки ограничиваются тестированием и интервьюированием. Качество оценки зависит от квалификации специалиста, проводящего оценку. Оценка знаний, умений и навыков чаще встречается при подборе и обучении персонала. Основные методики оценки — это тестирование и тренажеры, реже интервьюирование. Однако для оценки ряда навыков лучше подходят деловые игры. Качество оценки зависит от проработанности методической базы (тесты, кейсы) и компетентности экспертов, проводящих оценку.

Какие задачи решает оценка персонала:

- Подбор или назначение «нужных сотрудников»
- Качественное развитие персонала и создание системы Кадрового резерва

- Оптимизация структур или функций в компании → горизонтальная или вертикальная ротация персонала

- Оценка профессиональных характеристик работников;
- Выявление сильных сторон и зон развития персонала;
- Оценка мотивации работников;
- Определение потребности персонала в тренингах и обучении;
- Разработка рекомендаций по эффективному управлению персоналом;

Когда необходимо проводить оценку персонала?

- Открываются новые подразделения, филиалы и производственные площадки;
- Происходит реструктуризация компании, сокращение штата;
- При разработке кадровой политики компании: подбор, развитие, мотивация, кадровые перемещения.

Модель компетенций – это набор требований, предъявляемых к сотруднику на определенной должности с учетом стратегических целей компании. Или - совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющая работнику успешно действовать при реализации поставленных задач. Идеальный профиль – идеальная степень выраженности тех или иных компетенций. Любая компетенция включает в себя 5-6 составляющих (индикаторы). Поведенческие индикаторы - это стандарты поведения, знаний, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией.

Существует множество путей создания корпоративной модели компетенций. Для того чтобы модель компетенций соответствовала

деятельности компании, следует стараться привлекать к ее разработке ключевых специалистов компании: анализ ключевых стратегических задач, определение функции должности, описание поведения, которое будет демонстрировать проявление желаемой компетенции (индикаторы), как эта модель будет разрабатываться, как компетенции будут использоваться, создание значимых для Компании компетенций, отображающих реальную ситуацию.

Компетентностный анализ позволяет сформировать целостную информацию об уровне и динамике развития целевой аудитории, оценить в кратчайшие сроки потенциал управленцев для реализации целей компании, сформировать кадровый резерв, нацелить руководителей на повышение эффективности всех процессов, усовершенствовать систему ротации персонала, сформировать данные о кадровом потенциале компании, осуществить стратегию ценностных ориентиров компании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Грачева Ю.И. Формирование кадровой политики организации и оценка персонала на основе компетентностного подхода в сборнике: сборник научных трудов по материалам межрегиональных научно-практических конференций в двух частях. под общей редакцией Н.В. Фадейкиной. 2008. с. 173-181.
2. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала. Учебник и практикум. 2017. 380 с.
3. Халиулина В.В., Ракомина А.Ю. Оценка персонала на основе компетентностного подхода. Вестник Омского университета. серия: Экономика. 2014. № 4. с. 62-67.
4. Чуланова О.Л. Методические аспекты оценки персонала на основе компетентностного подхода. Журнал исследований по управлению. 2016 .т.2. № 6. С.2