

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

студент

студент

Череповецкий государственный университет
г. Череповец, Россия

При расширении сектора экономики, внедрения в его инноваций, компаниям становится всё сложнее сохранять свою конкурентоспособность. Крупные корпорации и холдинги своей "мощью" вытесняют средние и мелкие организации. Данную тенденцию можно объяснить следующими факторами: крупные компании имеют хорошую маркетинговую стратегию (их бренды "раскручены"), материальные и финансовые активы значительно превышают, те же активы средних компаний, большое внимание уделяется не только производству и качеству предоставляемых услуг, но и сотрудниками, работающими на данную корпорацию. Именно

о является снижением конкурентоспособности организации.

Рассмотрим более подробно сущность, методы и этапы разработки модели компетенции.

Модель компетенции - это полный пакет характеристик необходимых для успешного выполнения трудовой деятельности. Разработка данного набора осуществляется при использовании таких методов, как:

1. Анализ работ - это организованный сбор информации об основных критериях (задачи компании, поведение сотрудников, свойства персонала) работы компании, подразделения.

2. Метод наблюдения - это метод диагностики, основанный на анализе непосредственно наблюдаемого поведения работника в определённой трудовой ситуации. Поведенческие проявления являются индикаторами, которые служат материалом интерпретации.

3. Анализ задач - это метод предполагает сбор информации о целях и задачах самой компании, а также её отдельных подразделений.

4. Анализ документов - это штудирование организационно-распорядительных внутренних и отраслевых документов (положения, приказы, должностные инструкции и другие)

5. Метод анализа деятельности, ориентированный на свойства личности - это описание рабочих мест на основе требований к персоналу. Помогает выявить качества сотрудника, необходимых для решения определённых задач.

6. Метод критических инцидентов - это сбор информации о событиях, которые привели компанию к успеху или неудаче и позволили "продвинуться" к цели. Подробное рассмотрение данных ситуаций помогает создать полную картину поведения, навыков, качеств личности, необходимых для реализации трудовой деятельности.

7. Интервью (с исполнителем, руководителем, коллегами):

- Структурированное интервью - это диагностический метод, раскрывающий большой объём информации в процессе диалога с работником на основе разработанных вопросов.

- Прогностическое интервью - это метод раскрывающий связи корпоративной культуры с целями, ценностями и стратегией компании. Проводится непосредственно с топ-менеджерами организации, которые предоставляют информацию также о будущих изменениях в организации и их отражение на персонале.

На основе данных методов происходит поэтапное создание модели компетенции. Рассмотрим этапы построения:

1. Планирование проекта: описывается желаемый результат и сфера его использования, сроки исполнения. Этап необходим с целью донесения информации до руководителей и линейных менеджеров о предстоящем проекте: зачем нужна модель компетенции, какие усилия предстоит приложить, какими будут последствия, какую информацию предоставить нижестоящим сотрудникам.

2. Формирование проектной группы. Включение сотрудников от высшего звена до низшего в рабочую группу с целью избежания негатива со стороны испытуемых.

3. Проектирование модели компетенций. Строится на основе максимального сбора информации о рассматриваемой должности, чтобы выявить тенденции поведения, которые дают максимальный результат.

4. Проработка уровней модели компетенций. Определяется количество уровней для каждой компетенции. Стандартно используют 3-5 уровней.

5. Формирование профилей компетенций под конкретные должности.

Профиль компетенций - это компетенции, относящиеся к определённой должности организации, с точным определением уровня их проявления.[1, с. 452]

Рассмотрев методы и этапы разработки перечня необходимых для определённой специальности качеств можно сделать вывод, что это процесс достаточно долгий и затратный, но способный повысить конкурентоспособность компании и её эффективность в целом. Таким образом, мелким и средним организациям необходимо вводить в систему управления персоналом разработку данного профиля, и тогда они займут достойную нишу на рынке.

1. Калюжная Н.В. Разработка модели компетенции организации. "Молодой учёный" Международный научный журнал № 6 (110) / 2016