

12. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: Монографія / Н. В. Ушенко. — Донецьк: ТОВ «Юго-Восток», Лтд, 2008. — 288 с.

13. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. В. Шаульська. — К.: Ін-т демограф. та соціальн. досл. НАН України, 2006. — 35 с.

Статтю подано до редакції 20.06.2012 р.

УДК 330.93

Т. О. Кожан, канд. екон. наук, доцент, доцент
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КОМПЕТЕНТІСНІ ЗАСАДИ МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА З ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ: У контексті Національної рамки кваліфікацій розглядаються поняттєво-термінологічний апарат застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом, дескриптори з поведінкові індикатори компетенцій, класифікація компетенцій, алгоритм розробки моделі компетенцій менеджера з персоналу, методика оцінювання рівня розвитку компетенцій у фахівців.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: компетенція, Національна рамка кваліфікацій, інтегративна компетентність, дескриптори, поведінкові індикатори, стандарти поведінки, класифікація компетенцій, модель компетенцій, алгоритм розробки моделі, діаграма значущості компетенцій для посади менеджера з персоналу, оцінювання компетенцій

АННОТАЦИЯ: в контексте Национальной рамки квалификаций рассматриваются понятийно-терминологический аппарат применения компетентностного подхода в управлении персоналом, дескрипторы и поведенческие индикаторы компетенций, классификация компетенций, алгоритм разработки модели компетенций менеджера по персоналу, методика оценки уровня развития компетенций у специалистов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: компетенция, Национальная рамка квалификаций, интегративная компетентность, дескрипторы, поведенческие индикаторы, стандарты поведения, классификация компетенций, модель компетенций, алгоритм разработки модели, диаграмма значимости компетенций для должности менеджера по персоналу, оценка компетенций

ANNOTATION: in the context of the National scope of qualifications of descript concept-terminological vehicle of application of competens approach in the management of personnel, descriptors and behavior indicators of competenses, classification of competenses, algorithm of development of model of competenses of manager from a personnel, methodology of evaluation of level of development of competenses for specialists.

KEYWORDS: competence, National scope of qualifications, integrative competence, descriptors, поведенческие indicators, standards of behavior, classification of competenses, model of competenses, algorithm of development of model, diagram of meaningfulness of competenses for position of manager from a personnel, evaluation of competenses

Постановка проблеми. Процеси глобалізації та євроінтеграції зумовлюють появу нових орієнтирів професійного визнання, загальноєвропейську і навіть світову тенденцію руху «від поняття кваліфікації до поняття компетенції». Ця тенденція полягає в тому, що посилення пізнавальних та інформаційних засад у сучасному виробництві не «покривається» традиційним поняттям професійної кваліфікації. Якщо традиційна «кваліфікація» передбачала функціональну відповідність цілей освіти вимогам робочого місця, а підготовка фахівців зводилась до засвоєння стандартного набору знань, умінь, навиків, то компетентнісний підхід означає розвиток у людини здатності орієнтуватися у складних і невизначених робочих ситуаціях, мати уявлення про наслідки своєї діяльності, а також нести за них відповідальність.

В умовах недостатності тріади «знання — уміння — навики» для описання інтегративного результату навчання більш адекватним стає поняття компетенції.

Застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом передбачає моделювання ефективної діяльності менеджера з персоналу.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Формування моделей діяльності фахівця первісно відображалось ще у працях радянських вчених, методистів-дослідників (Н. Ф. Тализіна, Н. Г. Печенюка, Л. Б. Хихловського, В. П. Єлютіна), які писали про необхідність розробки методів моделювання професійної діяльності, що дозволять виявити предметну та функціональну сторони праці, а на їх основі визначити систему вимог до професійного портрету посадовця.

Компетентнісна модель фахівця та інформаційна технологія її проектування розглядається у працях К. Є. Аббакумова, А. М. Ко-

точигова, О. Ю. Маркова, які зазначали, що необхідна інноваційна методологічна перебудова оцінювання засвоєних знань, набутих умінь, здібностей і компетенцій. Подібної думки дотримуються і багато західних дослідників: результати навчання і компетенції дуже важливі для розробки нових підходів до оцінювання та забезпечення професіоналізму фахівців [6].

Сутнісна характеристика компетентнісної моделі відображена в роботі колектива авторів (під редакцією Я. І. Кузьміна): на відміну від кваліфікаційної моделі компетентнісна модель фахівця, орієнтованого на сферу професійної діяльності, менш жорстко прив'язана до конкретного об'єкту та предмету праці. Це забезпечує мобільність випускників у мінливих умовах ринку праці [7].

Формування компетентнісної моделі менеджера з персоналу як моделі майбутньої ефективної роботи повинно передбачати визначення поняттєво-термінологічного апарату, класифікації компетенцій та алгоритму розробки моделі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Якщо узагальнити існуючі тенденції у розумінні професійних компетенцій, можна виділити два основних напрями тлумачення поняття «компетенція»:

- здатність діяти відповідно стандарту виконання роботи;
- характеристики особистості, які дозволяють їй добиватися успішних результатів у роботі.

Перший підхід умовно називають «функціональним» або «процесним», оскільки він заснований на описанні завдань, способів їх виконання та очікуваних результатів, а другий — «особистісним», спрямованим на вивчення якостей з характеристик людини, що впливають на ефективність її діяльності.

У контексті прийнятої Кабінетом Міністрів України постанови від 23 листопада 2011 р. № 1344 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» пропонується визначення понять: «компетенція», «компетентність», показники («реквізити») компетенцій, «професіоналізм».

Компетенція як один з результатів навчання поряд з іншими («знання», «уміння», ставлення і судження, цінності тощо) є особистісною поведінковою характеристикою, яка виражає здатність людини ефективно виконувати професійну діяльність. Іншими словами, це синергетичний ефект використання елементів трудового потенціалу особистості, який полягає в демонстрації стандартних способів виконання професійних дій та очікуваних результатів.

Набуті знання, вміння, навички, властивості, професійно значущі якості самі по собі ще не забезпечують компетенції, а ви-

ступають факторами їх формування. Тільки інтеграція цих характеристик людини в єдине ціле може сформувати компетенції, сукупність яких буде виражати її компетентність.

Компетентність є інтегративною характеристикою професіоналізму людини, яка володіє необхідними компетенціями для ефективного виконання професійної діяльності. В данному випадку не використовується юридичне тлумачення поняття «компетенцій» як наданих повноважень (службових, посадових).

Професіоналізм розглядається як здатність продемонструвати високорозвинені компетенції, необхідні для виконання професійної діяльності ні рівні стандартів поведінки.

Кожна компетенція має певні «реквізити», за допомогою яких можна виявити та оцінити її за ступенем розвитку у фахівця:

- назва самої компетенції, тобто здатності виконувати певну професійну дію;

- дескриптори — описи результатів навчання як ознак готовності продемонструвати відповідні компетенції;

- поведінкові індикатори (стандарт поведінки) як описи найефективніших способів, методів, прийомів, технологій виконання професійних дій та очікуваних результатів;

- ранг або ступінь значущості компетенції для посади менеджера з персоналу;

- діаграма рівня розвитку компетенції у кандидата на посаду менеджера з персоналу.

Структуру компетенції можна представити як ДНК організаційної ефективності. Інформація, яку вміщує ДНК, передається до усіх процесів, пов'язаних з управлінням персоналом (профвідбір за компетенціями, розвиток і навчання персоналу на основі компетенцій, стимулювання оволодіння компетенціями). Саме компетентнісна основа забезпечує інтегративність системи управління персоналом.

Яким чином визначення переліку компетенцій фахівця з управління персоналом повинно бути узгоджено з Національною рамкою кваліфікацій України (НРК)?

На кожному кваліфікаційному рівні результати навчання виступають факторами формування інтегративної компетентності як здатності розв'язувати задачі і проблеми в певній професійній діяльності.

Відповідно кваліфікаційним рівням бакалавра і магістра у НРК інтегративна компетентність представляє по суті сукупність компетенцій фахівця у даній професії. Тому при розробці переліку професійних компетенцій менеджера з персоналу необхідно

враховувати, що вони повинні забезпечувати формування його інтегративної компетентності на відповідному кваліфікаційному рівні.

Побудова моделі фахівця з управління персоналом передбачає визначення класифікації компетенцій, які пропонується поділяти на наступні види:

— загальні (загальнокультурні, соціально-особистісні), які забезпечують успішність будь-якої професійної діяльності;

— професійні (загальнопрофесійні та функціональні), зумовлені змістом процесів і функцій на посадах фахівців з управління персоналом.

Розглянемо приклади формулювання компетенцій:

- загальнокультурні (здатність до критичного осмислення власних вчинків, думок, дій щодо їх відповідності моральним цінностям і нормам поведінки у суспільстві; здатність брати на себе соціальні та етичні зобов'язання тощо);

- соціально-особистісні (здатність до командної роботи; здатність до навчання і розвитку; здатність до автономності та відповідальності тощо);

- загальнопрофесійні (здатність до глобального мислення; здатність до системного мислення; здатність до роботи з інтернет-ресурсами тощо);

- функціональні (здатність проводити профдобр і профвідбір персоналу для професій, що потребують профвідбору; здатність до розробки заохочувальних систем щодо оволодіння компетенціями тощо).

Алгоритм розробки моделі компетенцій менеджера з персоналу можна представити наступними кроками:

1. Визначення експертів для створення команди розробників моделі.

2. Розробка критеріїв ефективного виконання робіт (стандартів поведінки) на посаді менеджера з персоналу.

3. За визначеними критеріями відбір найкращих, середніх і найгірших фахівців, діяльність яких буде досліджуватись.

4. Обґрунтування методів збору інформації щодо змісту виконуваних дій на посаді менеджера з персоналу.

5. Опис способів виконання та результатів діяльності досліджуваних фахівців.

6. Визначення переліку компетенцій, необхідних для ефективної роботи з управління персоналом.

7. Складання списку позитивних і негативних поведінкових індикаторів для кожної компетенції.

8. Ранжування компетенцій за значущістю для посади менеджера з персоналу (експертне бальове оцінювання значущості компетенцій).

9. Побудова радіанної діаграми значущості компетенцій для посади менеджера з персоналу.

10. Розробка шкали оцінювання рівнів розвитку компетенцій фахівців з управління персоналом.

Оцінювання рівнів розвитку компетенцій з відповідними поведінковими індикаторами пропонується за наступною шкалою:

1. Рівень новачка (студент, молодий фахівець). Мінімальні вимоги до нових працівників, які передбачають підвищити свій рівень при кар'єрному зростанні. Опис поведінкових індикаторів відповідно 1 і 2 балам.

2. Рівень адепта (людина, яка вже встигла накопичити деякий професійний досвід). Опис поведінкових індикаторів відповідно 3 і 4 балам.

3. Рівень досвідченого професіонала (виконує свою діяльність на найвищому рівні). Застосовується у профвідборі топ-менеджерів, при підвищенні кваліфікації. Опис поведінкових індикаторів відповідно 5 балам.

Висновки з проведеного дослідження. Моделювання компетенцій менеджера з персоналу забезпечить:

— введення європейських стандартів у практику управління персоналом;

— інтегративність системи управління персоналом на основі використання єдиних критеріїв ефективності виконуваних робіт;

— налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг і ринку праці, описання з єдиних позицій вимог до кваліфікації випускників навчальних закладів і до кандидатів на відповідні посади;

— застосування в освіті новітнього стандарту для підготовки випускників спеціальності «Управління персоналом та економіка праці», людський капітал яких забезпечить зміни в суспільстві та перехід від сировинної економіки до економіки знань.

Література

1. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова КМ України від 23.11.2011 р. №1341.

2. *Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер.* Компетенции на работе: Пер. с англ. — М.: НИРО, 2005. — 384 с.

3. Сара Холлифорд, Стів Уиддет. Руководство по компетенциям. Пер. с англ. — М.: НІРРО, 2003 — 224 с.
4. Минько М. Время «Ч»: Модель компетенций HR-менеджера. — М.: Альпина Паблишерз, 2010. — 205 с.
5. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. — 114 с.
6. Болонский процесс: середина пути / Под науч. ред. В. И. Байденко. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Российский Новый Университет, 2005. — 379 с.
7. Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования: перспективы развития: Монография / Под ред. Я. И. Кузьминова. — М.: Логос, 2004. — 328 с.
8. Марусев С. А. Компетенции специалиста: модели и методы исследования: проблемная лекция / Рос. гос. аграр. заоч. ун-т. — М., 2005. — 32 с.
9. Тамур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов // Высшее образование сегодня. — 2004. — №3.

Статтю подано до редакції 22.06.2012 р.

УДК 330.351.3

Р. П. Колосова, д-р экон. наук, проф.,
зав. кафедрой экономики труда и персонала
Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова,
Ю. О. Стальнова,
магистр кафедры экономики труда и персонала
Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ И СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ДОМИНАНТА

АНОТАЦІЯ. Основними трендами сучасного розвитку ринку праці є гнучкість і індивідуалізація соціально-трудоу відносин. Якщо перший у науковому співтоваристві висвітлено достатньо повно, то другий потребує, вважають автори статті, розгорнутих фундаментальних дослідженнях, спрямованих на виявлення переваг і проблемних аспектів. Як один з найефективніших інструментів вирішення цієї задачі в статті розглядається облік соціокультурної домінанти в соціально-трудоу відносинах. Далі в статті представлено результати емпіричного дослідження соціокультурних особливостей працівників на підприємствах під час управління їх трудовою поведінкою на основі модифікованого методологічного підходу, запропонованого Р. Хофстеде. В результаті дослідження