Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/117278>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Управление персоналом

-

1. Сущность компетентностного подхода в управлении персоналом.

В 21 веке персонал становится одной из наиболее значимых и ключевых элементов успешной предпринимательской деятельности. Если учесть, что в связи со сложившейся пандемией конкуренция стала еще выше, эффективность деятельности предприятия становится полностью зависимой от умений, знаний, навыков работников. Именно от персонала в большинстве случаев зависит только, настолько устойчивым станет компания на рынке. Это, в частности, привлекает к важному вопросу управления персоналом предприятия.

Если обратиться к современной теории и практике, то можно выделить большое количество методов и приемов к управлению персоналом предприятия. Одним из таких подходов выступает компетентностный подход, актуальность которого не снижается и в настоящий момент.

Развитие компетентностного подхода, как такового, связывают с ученым МакКлелланда Д., который предложил в еще в 19-м веке спользовать термин «переменные компетенции» для описания ключевых качеств личности отдельного сотрудника.

Уникальный подход, предложенный в свое время МакКлелландом Д., кардинально отличался от существующих на тот момент времени других подходов. Суть состояла в том, что психологи пытались на основе проведения множества исследований сформировать задачи, необходимые для успешного выполнения конкретной работы, разрабатывали специальные тесты для измерения умений работников, проводили оценку и т.д. Д. МакКлелланд, в свою очередь, использовал совершенно противоположный подход. Он стремился изучить непосредственно процесс работы человека и определить, что послужило эффективному выполнению этой работы – это касалось личных качеств работника, его умений, поведения и т.д. В 1976 году Д. МакКлелланд уже смог сформировать компетенции, необходимые для идеальной работы. Все разработки ученого проходили апробацию в крупных известных корпорациях. Благодаря этому в 1989 году компетентностных подход начал применяться в бизнес-школах США.

Другой, не менее авторитетный ученый Р. Бояцис, продолжил работы в данном направлении, попытавшись определить компетенции как «набор характеристик, которые отделяют эффективную работу от неудовлетворительной или неэффективной» Р. Бояцис, совершенствуя результаты работы Д.

МакКлелланда, стремился не просто выявить перечень компетенций, необходимых для идеальной работы, но и разграничить значимые для работы компетенции и в тоже время не влияющие на ее эффективность.

Ему это удалось: были предложены 19 дифференцирующих компетенций, 7 пороговых компетенций (необходимые для работы, но не влияющие на эффективность). Именно после этого достижения компетентностный подход получил общественное признание. В последующем перечень компетенций постоянно расширялся и видоизменялся. Такая тенденция сохранилась и до сегодняшнего дня.

Данный автор определяет компетентность как «способность человека вести себя таким образом, который в наибольшей степени удовлетворяет требованиям работы в конкретной организационной среде, что, соответственно, выступает главной причиной достижения конкретных результатов.

Нужно отметить, что понятие компетентностного подхода находится в основе стратегического управления человеческими ресурсами. Именно с его помощью становится возможным достичь основных стратегических целей компании посредством использования труда каждого сотрудника. Важным в этом плане, по нашему мнению, является правильное установление компетенций, которыми должны обладать ключевые сотрудники, занимающие разные ключевые должности в той (иной) компании.

Необходимо точно и правильно понимать, чего конкретно хотят от сотрудника, который будет выстраивать работу с клиентами. Гибкостью данного подхода также является то, что его стало возможным применять практически во всех сферах деятельности, что позволяет, в частности, обеспечить так называемый «образ

равности», целостность всей организации.

Эффективность использования данного метода еще заключается и в том, что стало возможным оценивать отдельные качества личности, исходя из ее поведения. Именно компетентностный подход позволяет должным образом связать поведения отдельного сотрудника с конечными результатами деятельности, определить свои сильные и слабые стороны как специалиста, для того, чтобы можно было точно понять, какие именно меры стоит предпринять для повышения эффективности своей деятельности. А поскольку

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/117278>