

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/esse/240436>

Тип работы: Эссе

Предмет: Управление персоналом

Содержание

Введение 3

1. Методики и методология формирования подсистем управления персоналом 4

2. Общая характеристика ООО «Газпром» 7

3. Эффективность системы управления персоналом и применения в ее основе компетентностного подхода как базового 10

Заключение 15

Библиографический список 16

Наличествующая методология при формировании подсистем управления кадрами строятся на подходах в области и не основываются на одном ядре. Компетентностный подход задевает подсистемы. В трудах Спенсера этот подход исходит из 3 подсистем и 5 процессов бизнеса: подбор и учет сотрудников, развитие карьеры, мотивация и стимуляция сотрудников [10]. Е.А. Митрофанова в ходе создания методологии, создания модели компетенций предложила применить подход в аналогичных подсистемах, но лишь в подборе, обучении и системе стимула персонала [9].

Большинство авторы, которые проводили исследования в этом направлении сосредотачивались на подсистеме – управление наймом. Этим же занимались и Д. Мак-Клелланд [9], Кэрл [12]. Эффективность применения подхода анализировали на показателях результатов процессов распространения подсистем. При анализе литературы обнаружено много работ, которые освещают проблему употребления этого подхода в создании и организации компаниями. При этом отмечается отсутствие методики по созданию целой системы управления кадрами на базе единого подхода.

Основными тенденциями в формировании употребления компетентностного подхода на уровне компании, считается «компетентность».

«Компетентность» как понятие, впервые применен в XVIII веке Дж. Равенном. Оно включало в себе набор элементов отвечающих за особенности способностей, знания, опыт, способ мыслить, ответственность за поступки по исполнению действия. Т. Хайланд добавил к этому набору элемент – исполнение шагов по шаблону. Р. Бояцис дополнил – способностью применять опыт и знания при адаптации в ходе трансформаций [10]. М. Мудлер рассматривал аспект достижения планового результата при применении компетенций. Отчасти с этим коррелируется определение Ч. Вудрафтом, увеличивший имеющееся определение до личных характеристик, снимая ограничения по должности и функциям [9]. Дж. Бун «компетентность» именовал как показатель, который разрешает момент устранения разрыва меж уровнем полученного образования и требованиям по должности. Культурологические особенности выделил венгерский исследователь Тче в качестве основного фактора, которые воздействуют на компетентность, и определил отличия в компетентности по половым и возрастным, расовым и прочим характеристикам. Совместно с британским исследователем Ераут американские ученые Джерис и Джонсон описали компетентность как социокультурную практику [1].

Таким образом, можно укрупнено выделяются американский и европейский подходы в понятии «компетенции». В пределах первого подхода рассматриваются поведение сотрудника как компетенция, характеризующая сотрудника способного правильно вести себя и добиться в итоге высоких результатов. В пределах второго подхода компетенции рассматривается как инструкция к работе и результатам. Уясняется, как способность персонала функционировать согласно с принятыми в компании шаблонами. Подход концентрируется на дефиниции шаблона, как минимум, который достигает персонал, а в американском подходе – должен делать сотрудник.

В пределах российского подхода становление и созревание компетентностного подхода происходило в области образования. В статье Р.А. Быковой разобраны этапы развития этого подхода в России [5].

В области управления кадрами в компании употребление компетентностного подхода исходит в XXI века. История образования компетентностного подхода в системе кадров объединена с Д. Мак-Клелланд, Р.

Бояцис, Л. Спенсер и С. Спенсер [9].

Библиографический список

1. Аверченко Л.К. Управление персоналом в организации: учеб. пособие. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2015. – 203 с.
2. Арсеньев Ю.Н., Бушуев В.Д., Шелобаев С.И. Управление компетенцией персонала на уровне организации и личности // Экономика XXI века: инновации, инвестиции, образование. – 2016. – Т. 4, - № 2. – С. 29–33.
3. Баева Е.В. Развитие профессионально ориентированной риторической компетентности сотрудников органов внутренних дел в процессе повышения квалификации: автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Великий Новгород, 2017. – 23 с.
4. Бей А.А., Бавыкина Е.Н. Реализация компетентного подхода на предприятиях Алтайского края // Human Progress. 2018. Т. 4, № 2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_2/Bey.pdf.
5. Быкова Р.А. Развитие компетентного подхода в процессе профессиональной подготовки в высшей школе // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 4 (72). – С. 158–163.
6. Вахидова Л.В. Дифференциация компетенций: методика разработки дополнительных профессиональных компетенций // Профессиональное образование. – Столица. – 2017. – № 1. – С. 30–33.
7. Гантемирова З.Э. Формирование коммуникативной компетентности юриста средствами эффективных форм и технологий взаимодействия субъектов образовательного процесса в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Махачкала, 2017. – 23 с.
8. Гашкова Л.В. Управление компетентностью персонала железнодорожных организаций: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Екатеринбург, 2017. – 23 с.
9. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Коновалова В.Г. Концепция компетентного подхода в управлении персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 156 с.
10. Ansar A.S., Ikhfan H. Assessing soft skills of undergraduate students: framework for improving competitiveness, innovation and competence of higher education graduates // Studia Humanitatis. – 2018. – No. 1 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://st-hum.ru/en/node/643>.
11. Brachem J-C, Braun Edith M.P. Jobrelated requirements and competences of educational science graduates // Journal of Further and Higher Education. – 2018. – Vol. 42, – No. 2. – P. 166–176.
12. Mollaret P., Miraucourt D. Is job performance independent from career success? A conceptual distinction between competence and agency // Scandinavian Journal of Psychology. – 2016. – Vol. 57, – No. 6. – P. 607–617.
13. Позолотина Е.И. Применимость компетентного подхода в различных концепциях управления персоналом // Human Progress. – 2017. – Т. 3, – № 11 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://progresshuman.com/images/2017/tom3_11/Pozolotina.pdf.

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/esse/240436>