

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК ИННОВАЦИОННЫЙ МЕТОД ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Петрова А. И., студент 4-го курса
Научный руководитель – Морозова Н. Н., канд. экон. наук, доцент
кафедры экономики предприятий

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск, Беларусь

В условиях рыночной экономики значимость кадров сильно возросла, ведь от качества персонала во многом зависит положение организации и результаты её работы. В связи с этим всё больше внимания уделяется процессу отбора кадров для найма высокопрофессиональных и наиболее работоспособных сотрудников. Для повышения эффективности процесса отбора персонала можно использовать такой инновационный метод, как компетентностный подход. Его суть заключается в разработке единых требований к кандидату, представленных в виде модели компетенций. Компетенции – это обобщенные и глубокие качества личности, отображающие ее способности наиболее универсально использовать и применять полученные знания, умения и опыт, действовать и принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях [1, с. 22].

Важным принципом компетентностного подхода является уникальность ключевых компетенций для каждой компании. При этом не следует чрезмерно детализировать модель компетенций, поскольку это может привести к сложностям в оценке и подборе персонала. Применение модели компетенций позволит сократить текучесть кадров, повысит эффективность работы по стратегическим направлениям, что приведёт к сокращению временных и финансовых потерь компании.

Список литературы

1. Ефремова, Н. Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание / Н.Ф. Ефремова. – М.: Национальное образование, 2012. – 416 с.