

КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Быкова А.А., Киндиченко К.А.

Томский политехнический университет, г. Томск

Рост конкурентоспособности организаций, внедрение инновационных технологий, требуют новых знаний и развития человеческих ресурсов (персонала), что является актуальной задачей для современных лидеров. Сотрудники должны быть готовы к взаимодействию и идентифицировать себя с организацией для достижения общих целей.

Определение компетенций сотрудников и управление ими – эффективный инструмент кадровой политики. Это позволяет интегрировать лучшие достижения в сфере управления персоналом, гибко подходить к оценке и обучению персонала, учитывая, как специфику актуальных для организаций задач, так и индивидуальные особенности каждого сотрудника. Компетентность персонала относится к внутренним социальным факторам эффективности организации [1].

К современным методам управления компетентностью персонала относят системы КРІ и управление знаниями.

КРІ – это инструмент, который помогает анализировать эффективность в определенной деятельности, а также уровень достижения поставленных целей [2].

Управление знаниями направлено на поиск имеющихся или создание новых знаний с последующим их распределением и передачей внутри предприятия [3].

Эффективное управление организацией состоит, в том числе, в поддержании компетентности персонала на должном уровне, соответствующем требованиям организации. Повышение квалификации персонала позволяет компании повышать эффективность своей деятельности.

Список информационных источников

1. Макринова Е.И. Компетентность персонала кооперативных организаций как объект стратегического управления [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12875042> 02.10.2017.
2. Панов, М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. – Москва: Инфра-М, 2014. – 254 с.
3. Николаев С.Н. Уровень знаний персонала – залог успеха предприятия. Часть 1 // Стандарты и качество. – 2017. – № 5. – с. 70-73.