

КОМПЕТЕНЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

COMPETENCIES OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Лукашкова О. Ю.,

Жудро М. К., д-р экон. наук, проф.,

Белорусский национальный технический университет,

г. Минск, Республика Беларусь

V. Lukashkova, M. Gydro, Doctor of economical Sciences, Professor,

Belarusian national technical University, Minsk, Belarus

Проблема формирования сбалансированной системы мотивации развития персонала транспортных организаций заслуживает пристального внимания, потому что данный фактор определяет эффективность хозяйственной деятельности и конкурентного преимущества предприятия на рынке.

The problem of forming a balanced system of motivation for the development of personnel of transport organizations deserves close attention, because this factor determines the efficiency of economic activity and the competitive advantage of the enterprise in the market.

Ключевые слова: компетенции, кадровый потенциал, компания.

Keywords: competencies, human resources, company.

ВВЕДЕНИЕ

Важной частью в управлении трудовым потенциалом организации может служить логистический подход. Но сегодня отдельные вопросы и проблемы системы управления персоналом в организациях транспортного комплекса, его потенциалом, используя логистический подход, остается недостаточно освещенным, так как нет общепринятых методик, форм, практических рекомендаций по формированию сбалансированной системы мотивации развития компетенций персонала и результата их применения.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Следует отметить, что термином «логистика» обозначают несколько понятий:

- логистика как наука, объектом изучения которой является движение экономических потоков с целью их оптимизации;
- логистика как управление хозяйственным процессом, обеспечивающее применение научных достижений на практике;
- логистика как комплекс инфраструктурных элементов в экономике, связанный с обеспечением движения материальных потоков [1].

Эти понятия логистики очень хорошо соответствуют и такому сложному и важному виду ресурсов, как кадры, которые характеризуются высокой подвижностью [1].

Решение вопросов формирования конкурентного логистического инструментария развития профессиональных компетенций персонала транспортных организаций, а также практического использования различных отраслей системы управления трудовым потенциалом предприятия приобретает важное значение. Движение кадровых потоков внутри организации и между организациями предусматривает постоянный выбор наилучшего решения, учитывая обстоятельства, для чего нужно четко понимать цель организации.

Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры: профессиональная карьера и внутриорганизационная. Она может идти по линии: вертикальной карьеры, горизонтальной карьеры, центрированной карьеры [3].

Как фактор производства труд заключает в себе огромные потенциальные возможности по созданию общественно необходимых благ, именно поэтому способы повышения использования человеческих способностей приобретают особую значимость и это объясняет интерес к трудовому потенциалу.

Помимо общих методологических принципов процесс управления кадровым потенциалом должен опираться на научный подход, плановость, непрерывность руководства, а также на специфические принципы управления персоналом. Любой метод управления должен учитывать специфику «жизни» организации, стимулировать заинтересованность персонала в решении поставленных задач, «человеческий фактор», обязательное использование современной техники и технологий.

Условием успешного развития любой компании является повышение профессионального уровня сотрудника, его компетенций – важнейшей составляющей трудового потенциала.

Это особенно актуально в современном мире, когда проблема обновления приобретенных знаний и навыков стоит особенно остро. В современных условиях работник должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой культурой, способностью адаптироваться к непрерывным изменениям внешней среды [2].

Весьма актуальна сравнительная оценка интерпретации термина «компетенции» как с позиции традиционной парадигмы «знания, умения и навыки», так и с позиции парадигмы «конвергенции технократического и рыночного компонента» профессиональных кондиций сотрудника компании.

Выполнив сравнительную оценку существующей практики интерпретации термина «компетенции» как с позиции традиционной парадигмы «знания, умения и навыки» можно говорить, что в настоящее время игнорируется форма «конвергенция технократического и рыночного компонента» профессиональных кондиций сотрудника компании.

Мы же понимаем, что компетенции – эмпирический конкурент, обладающий способностью к быстрой ориентации в сложившейся ситуации.

Компетенции с точки зрения технологии – это способность профессиональных технологических кондиций (знаний, навыков, умений) сотрудников компании в рамках требований рыночных конкурсных альтернативных условий развития индустрии тех или иных высокотехнологичных высоковольтных клиентами товаров или услуг выполнять определенные технологические smart-операции с заданными техническими стандартами.

Компетенции с точки зрения бизнеса – это композитная комбинация профессиональных институционально-экономических и технологических кондиций (знаний, навыков, умений) сотрудников компании, в рамках требований рыночных конкурсных альтернативных условий развития индустрии и продаж тех или иных высокомаржинальных высокотехнологичных и высоковольтных клиентами товаров или услуг, выполнять определенные

инвестиционные операционные, финансовые, логистические и маркетинговые smart-операции с заданными функционально-эмоциональными ценностями.

Так, понятие «компетенция» включает знание как понимание – теоретическое знание в академической области, т. е. способность знать и понимать, знание как действие – практическое и оперативное применение знаний в конкретных ситуациях, знание как бытие – ценность знаний как неотъемлемая часть способа восприятия и жизни с другими в социальном контексте [3] в традиционном понимании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, организация и развитие компетенций персонала и кадрового потенциала позволит реализовывать основные задачи, повысить конкурентоспособность компании, т. к. высококвалифицированный персонал с высоким уровнем мотивации влияет на качество результата не меньше, чем новейшие технологии и оборудование. А затраты на повышение квалификации, привлечение высокооплачиваемых сотрудников можно рассматривать как инвестиции, которые будут возмещены хорошим доходом организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Митин, А. Н., Кормин, Н. Г. Логистический подход к управлению персоналом организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/logisticheskiy-podhod-k-upravleniyu-personalom-organizatsii/viewer>. – Дата доступа: 10.05.2023.

2. Дузельбаева, Г. Б. Управление персоналом – фактор качества продукции предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://revolution.allbest.ru/management/00948159_0.html?ysclid=ler27m3lkr735052996. – Дата доступа: 10.05.2023.

3. Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л. Планирование карьеры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iteam.ru/publications/human/section_67/article_2430. – Дата доступа: 10.05.2023.

Представлено 18.05.2023