

крупные организации более привлекательны для СМИ для удержания внимания общественности с помощью негативной информации. Цифровая среда теперь стала частью корпоративной культуры. Корпоративную культуру необходимо развивать под цели организации, среди которых, важной остается- повышение эффективности управления адаптацией новых работников.

### ***Список использованных источников***

1. Корпоративная культура: понятия и виды // Генеральный директор. – 2020. - URL: <https://www.gd.ru/articles/11508-korporativnaya-kultura> (дата доступа 08.11.2021).
2. Корпоративная культура организации // HR-Portal. – 2015. - URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-kultura-organizacii-primery-i-formirovanie> (дата доступа 01.11.2021).
3. Покровская, Е. С. Влияние корпоративной культуры на процесс адаптации сотрудников организации / Е.С. Покровская // Евразийский Союз Ученых. 2017. №12-2 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-protsess-adaptatsii-sotrudnikov-organizatsii> (дата обращения: 09.11.2021).

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД**

**А.А.Саплякова**

Научный руководитель О.В. Новоселова

В современном обществе в условиях цифровой трансформации, в условиях жесткой конкуренции происходит обновление технологий. При увеличении объемов перерабатываемой информации проблема повышения эффективности деятельности системы управления персоналом носит особый

характер. Актуальность рассмотрения вопросов, связанных с оценкой персонала организации любой формы собственности объясняется появлением новых тенденций, которые становятся решающим индикатором повышения эффективности, производительности труда и конкурентоспособности организации.

В исследовании, проводимом в рамках написания выпускной квалификационной работы, был рассмотрен теоретический аспект концепции компетентностного подхода к оценке персонала. Изучена его сущность и преимущества применения в качестве современного инструмента при определении характеристик сотрудников для принятия управленческих решений.

Согласно опросу «Тенденции в HR и оценке персонала: новые темы и прогнозы на 2020г.», проводимому SHL Russia (организация – лидер в объективной оценке персонала и управлении талантами), самыми популярными инструментами оценки и источниками данных, которые используются для решения задач HR-менеджмента являются: интервью по компетенциям (87%), тесты навыков и знаний (82%), отдельные упражнения и кейсы (75%), личностные опросники (66%), ситуационные и кейс-тесты (66%), тесты и опросники соответствия должности (64%), социальные сети (неформально)(64%), тесты интеллектуальных способностей (59%), центры оценки (59%), опросники интересов (55%)(рис. 1) [1].



Рисунок 1. Результаты опроса SHL Russia

На основе данного опроса можно сделать вывод, что самой популярной оценочной процедурой является интервью по компетенциям (87%).

Если раньше персонал рассматривался как рабочая сила, необходимая для выполнения трудовых функций, то в условиях непрерывного развития экономики на первый план выходят обучение, Performance Management, автоматизация и competences [2]. Именно личность благодаря своим умениям, навыкам и способностям может обеспечить повышение эффективности и производительности труда. Именно это заставляет уделять особое внимание изучению компетентностного подхода.

Компетентностный подход, как современная тенденция в оценке персонала, способствует достижению следующей цели – повышение эффективности и производительности труда работников. Данная цель может быть достигнута за счет создания модели компетенций[3]. Рассмотрим общую структуру формирования модели компетенций (рис. 2).

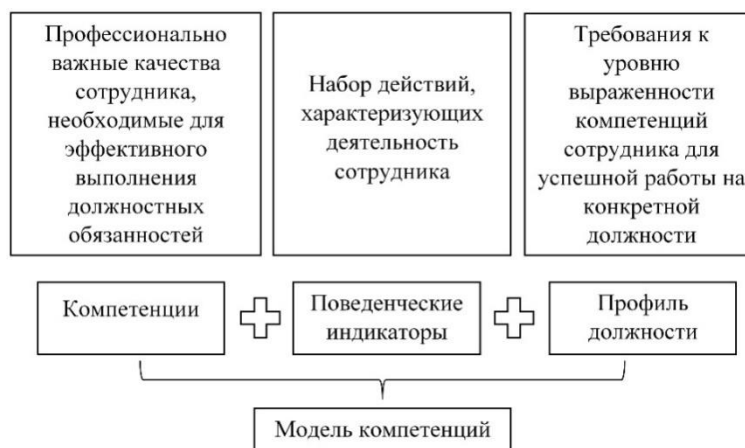


Рисунок 2. Структура формирования модели компетенций

Преимущество оценки персонала на основе компетентностного подхода заключается в том, что благодаря модели компетенций мы можем оценить сотрудника не только согласно должностным требованиям, которые составляют профиль должности и компетенциям, являющимся показателем соответствия сотрудника параметрам должности, но и личным качествам т.е. на основе поведенческих индикаторов, которые являются маркером уровня развития Emotional intelligence (эмоционального интеллекта). Можно оценить совокупность эмоциональных и социальных способностей, которые

сотрудник использует в своей деятельности. Эмоциональный интеллект включает четыре составляющие, которые описывают сферы умственных способностей человека [4]. Рассмотрим общую структуру формирования эмоционального интеллекта (рис. 3).



*Рисунок 3. Структура формирования эмоционального интеллекта*

Можно сказать, что эмоции, не контролируемые сознанием, мешают осуществлению целей, способствуют снижению работоспособности. А если речь идет обHR – специалистах, то подобные качества отражаются на всей организации. Поэтому взаимосвязь всех составляющих определяет эффективность и производительность труда, которая может быть проанализирована системой оценки.

Таким образом, компетентностный подход, как современная тенденция в оценке персонала, позволяет оценить индивидуальный вклад работника в достижение конечных целей организации, качество труда и соответствие установленным требованиям. Такая оценка предоставляет особую значимость так как является основным инструментом для выявления механизмов и концепций развития персонала, методов обучения, а также – для формирования и управления мотивацией работников.

### ***Список использованных источников***

1. Официальная презентация результатов исследования SHL Russia&CIS «Тенденции в HR и оценке персонала: новые темы и прогнозы 2020г.» [Электронный ресурс] // URL: <https://hr-elearning.ru/shl-prognozy-v-hr-i-ocenke-personala-2020/>(дата обращения 10.11.2021).

2. Чуланова О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О. Л. Чуланова. - Москва: ИНФРА-М, 2014. - 120, [1] с.: ил.; 21 см. - (Научная мысль. Экономика труда).
3. Бачин Д.А. Модель компетенций в управлении персоналом // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 3. Ч. 3 [Электронный ресурс]. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/03/48583> (дата обращения: 10.11.2021).
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект [Текст] / ДэниелГоулман; [пер. с англ. А. П. Исаевой]. - Москва: АСТ: Астрель, сор. 2011. - 478 с.; 21 см. - (Психология - лучшее: проект).

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ**

**Соу Геладан Эварист**  
Научный руководитель О.В. Новоселова

Поскольку деловой мир реагирует на пандемию COVID-19, многие организации внезапно были вынуждены перейти на удаленный режим работы. Дистанционная или удаленная работа — это форма организации труда, при которой деятельность, которая могла бы выполняться в офисах компании, выполняется сотрудником на регулярной или случайной основе за пределами этих помещений с использованием информационных и коммуникационных технологий.

Согласно исследованию Owl labs, во всем мире более 16 % компаний полностью работают удаленно [5]. По результатам опроса, проведенного сервисом «Работа.ру», удалённо работает сейчас примерно каждый десятый россиянин. В опросе приняли участие более 5 тыс. человек старше 18 лет из всех федеральных округов России. Следовательно, россиян, работающих только удаленно, к июлю 2021 года осталось 11%, а 15% работали в