

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА И ОГРАНИЧЕНИЯ

Банковско-Финансовая Академия Республики Узбекистан слушатель

2-го курса

Исмаилова Венера Рафаиловна

Современные тенденции развития рынка труда требуют от организаций Республики Узбекистан не только высокой производительности, но и способности гибко адаптироваться к изменениям в экономике, цифровизации и международным требованиям. В этих условиях особенно актуальным становится компетентностный подход к оценке персонала, который направлен на выявление соответствия работников ключевым требованиям профессии и корпоративной культуре. В отличие от традиционных методов, основанных на стаже работы и уровне образования, компетентностный подход фокусируется на реальных навыках, знаниях, личностных характеристиках и поведенческих моделях, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей.

Компетентностная модель оценки персонала получила широкое распространение во многих странах мира, начиная с исследований Дэвида МакКлелланда (McClelland, 1973), который доказал, что успех в профессиональной деятельности определяется не только дипломом или опытом работы, но и сформированными компетенциями. В Узбекистане данное направление активно развивается, особенно в рамках реформирования системы образования и рынка труда. Важную роль в этом процессе играют такие нормативно-правовые акты, как **Трудовой кодекс Республики Узбекистан**, Закон РУз «О занятости населения» (№ ЗРУ-642 от 2020 г.), а также Постановление Кабинета Министров № 797 от 31 декабря 2021 года «О мерах по развитию системы профессиональных

квалификаций». Эти документы регламентируют создание национальной системы квалификаций, внедрение профессиональных стандартов и системы независимой оценки квалификаций, что способствует более объективной и прозрачной оценке компетенций работников.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в Узбекистане, внедрения международных практик и обеспечения соответствия сотрудников требованиям современного рынка труда. В условиях цифровизации и глобальной конкуренции меняются квалификационные требования к специалистам, что делает традиционные методы оценки менее эффективными. Компетентностный подход позволяет более точно оценивать потенциал сотрудников, их соответствие профессиональным стандартам, а также прогнозировать их успешность в долгосрочной перспективе.

В данной работе рассматриваются ключевые преимущества и ограничения компетентностного подхода в оценке персонала, его законодательное регулирование в Республике Узбекистан, а также международный опыт его внедрения. Особое внимание уделяется анализу его эффективности, выявлению возможных барьеров внедрения и определению направлений совершенствования данного метода в отечественной практике управления персоналом.

Компетентностный подход в оценке персонала представляет собой систему оценки, основанную на анализе соответствия знаний, умений, навыков и личностных качеств работников установленным профессиональным стандартам и требованиям. В условиях динамично развивающегося рынка труда и цифровой трансформации этот подход приобретает все большее значение. В статье рассматриваются ключевые преимущества и ограничения компетентностного подхода, а также анализируются российские законодательные нормы и зарубежный опыт его внедрения.

Компетентностный подход был впервые сформулирован в 1973 году

Дэвидом МакКлелландом как альтернатива традиционной модели оценки персонала, основанной на образовательном уровне и стаже работы. В современных условиях он используется как инструмент повышения эффективности управления человеческими ресурсами и корреляции требований работодателей с реальными возможностями сотрудников.

Компетентностный подход ориентирован на выявление и развитие ключевых компетенций, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей. В отличие от традиционных методов оценки, он акцентирует внимание не только на формальных критериях, но и на поведенческих характеристиках, профессиональных навыках и потенциале сотрудников.

В современных организациях данный подход применяется в различных аспектах управления персоналом: от подбора и адаптации сотрудников до разработки программ обучения и карьерного роста. Он позволяет работодателям четко формулировать требования к кандидатам, снижая риски неправильного найма, а также способствует повышению мотивации персонала за счет прозрачности системы оценки и четких карьерных ориентиров.

Одним из ключевых преимуществ компетентностного подхода является его гибкость и адаптивность. Он позволяет учитывать отраслевые особенности, требования международных стандартов и динамику изменений на рынке труда. В странах с развитой экономикой, таких как США, Германия и Великобритания, компетентностные модели интегрированы в национальные системы квалификаций, что способствует унификации требований к специалистам и повышению их конкурентоспособности.

В Узбекистане этот подход активно внедряется в связи с реформированием системы профессиональных стандартов и развитием независимой оценки квалификаций. Согласно **Постановлению Кабинета Министров РУз № 797 (2021 г.)**, создание национальной системы квалификаций направлено на гармонизацию образовательных программ с

реальными требованиями рынка труда, что соответствует принципам компетентностного подхода.

Таким образом, компетентностный подход к оценке персонала становится неотъемлемой частью современного управления человеческими ресурсами, обеспечивая более объективную оценку, профессиональное развитие работников и повышение эффективности организации в целом.

Компетентностный подход к оценке персонала является эффективным инструментом управления кадрами, обеспечивающим объективную оценку квалификации работников и их соответствие требованиям современного рынка труда. В Узбекистане его внедрение поддерживается законодательными инициативами, включая **Трудовой кодекс РУз**, Закон «О занятости населения» (№ ЗРУ-642) и Постановление КМ № 797 (2021 г.), что способствует развитию национальной системы квалификаций.

Несмотря на преимущества, такие как объективность оценки и прогнозирование карьерного роста, метод имеет и ограничения – сложность внедрения, высокие затраты и сопротивление персонала. Для его успешного развития необходимо учитывать международный опыт, внедрять цифровые HR-инструменты и совершенствовать систему профессиональных стандартов. Внедрение компетентностного подхода станет важным шагом к повышению конкурентоспособности отечественного рынка труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. – Принят 21 декабря 1995 г. (в редакции 2023 г.).
2. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» № ЗРУ-642 от 20 октября 2020 г.
3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 797 «О мерах по развитию системы профессиональных квалификаций» от 31 декабря 2021 г.

4. Постановление Президента Республики Узбекистан № ПП-4699 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования» от 24 апреля 2020 г.
5. Национальная система квалификаций Республики Узбекистан: концепция и механизмы внедрения / Министерство труда и занятости населения РУз, 2022.
6. Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons.
7. Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 64(1), 225-262.
8. OECD (2019). The Future of Work: OECD Employment Outlook. Paris: OECD Publishing.
9. Каримов, И. А. (2015). Высокие духовность — непобедимая сила. Ташкент: «Ўзбекистон».
10. Ходжаев, С.М. (2022). Влияние компетентностного подхода на повышение эффективности деятельности организаций. Ташкент: Узбекский университет мировой экономики и дипломатии.