

ДІАГНОСТИКА КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ ВДОСКОНАЛЕННЯ HR- ІНЖИНІРИНГУ ПІДПРИЄМСТВА

Тетяна ГЛУШКО¹, Леся ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК²,
Олена КОШОНЬКО³, Олександр ГОРБАТЮК⁴

¹Хмельницький національний університет
<https://orcid.org/0000-0002-9747-686X>
e-mail: hlushkote@khmnu.edu.ua

²Хмельницький національний університет
<https://orcid.org/0000-0002-4043-9312>
e-mail: liberty_lvs@ukr.net

³Хмельницький національний університет
<https://orcid.org/0000-0002-0062-5727>
e-mail: kosha2015@ukr.net

⁴Хмельницький національний університет
<https://orcid.org/0000-0002-2450-6140>
e-mail: horbatiuko@khmnu.edu.ua

У статті проведено діагностику компетентісного підходу та її вплив на вдосконалення системи HR- інжинірингу підприємства. Досліджено інструменти компетентісного підходу та процес їх застосування. HR-інжиніринг необхідно застосовувати на всіх ланках управління персоналом, а для вдалої його реалізації необхідно використовувати компетентісний підхід. Останні декілька років, під впливом коронакризи, економічне та соціальне становище в країні досить мінливе, а з початком військового стану, це турбулентне. Ці всі чинники стали кардинальним поштовхом до трансформації HR-галузі та адаптації HR-інжинірингу до нових умов. Запропоновано цикл діагностики компетенцій персоналу.

Визначено важливість компетентісного підходу в HR-інжинірингу підприємства. Запропоновано підходи до оцінки компетенцій. Виділено ряд переваг застосування компетентісного підходу в процесі вдосконалення HR- інжинірингу персоналу.

Діагностика компетентісного підходу в системі вдосконалення HR- інжинірингу персоналу – це безперервний процес, під час якого знання та навички постійно модифікуються. Це особливо важливо в сучасному динамічному світі, що швидко змінюється. Здатність розуміти поточні можливості та розробляти нові має вирішальне значення, щоб залишатися на крок попереду.

Ключові слова: HR-інжиніринг, компетентісний підхід, HR-галузь, управління персоналом, діагностика.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-14>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Людина управляє всіма ресурсами підприємства та найважчим і відповідальним процесом є управління людьми, формування кадрового потенціалу. Тому що від вдало підібраного колективу залежить розвиток та успіх підприємства.

Тому оцінка розвитку управлінського персоналу є вкрай необхідним заходом для ефективного функціонування та розвитку сучасних вітчизняних підприємств. Враховуючи ситуацію в країні, завдяки компетентісному підходу можна досягнути швидкої адаптації та модифікації знань, умінь персоналу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Основними вченими, котрі вивчали оцінку та розвиток були такі науковці, як: О. Гетьман, А. Плясун [2], В. Ковальчук [4], Л. Парфентьева [5], Е. Пархимчик [6] та ін. Ф.Тейлор у своїй праці «Принципи наукового менеджменту» [1] вперше визначить поняття інжинірингу в управлінській діяльності. Подальшу проблему розвитку інжинірингу вивчали Р. Бояціс, О. Грішнова, М. Дороніна, Л. Семів, О. Дяків, І. Петрова. Серед українських науковців, які досліджували питання розвитку інжинірингу були Н. Гординська, В. Капильцов, О. Ситник, Ю. Чубатюк

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Компетентісний підхід в системі вдосконалення hr- інжинірингу підприємства є досить новим напрямком, тому потребує ще неодноразової діагностики.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є оцінка компетентісного підходу в системі вдосконалення hr- інжинірингу на підприємствах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Нові економічні, політичні, соціально-трудові виклики та кризові явища, спричинені COVID-19 та війною в країні змінили та надалі модифікують підходи керівників підприємств до HR-інжинірингу.

Для будь-якого роботодавця вимір компетентності своїх співробітників є важливим елементом робочих відносин та процесу оцінки. Ключове завдання системи компетентісного підходу полягає в тому, щоб співробітники розуміли, що їхній рівень компетентності буде оцінюватися регулярно, знали методи, за допомогою яких будуть оцінені, і розуміли, які будуть наслідки, якщо вони не відповідатимуть вимогам та очікуванням керівництва підприємства.

За даними досліджень 72% компаній погоджуються з тим, що управління компетенціями відіграє важливу роль в успішному веденні бізнесу. Саме тому, компетенції швидко стають кращим інструментом для підвищення ефективності управління людськими ресурсами.

Сьогодні управління компетенціями використовують для пошуку, залучення та розвитку найкращих фахівців, зміцнення організаційних цінностей та досягнення успіху в бізнесі.

Для того, щоб компетентісний підхід в HR-інжинірингу був вигідним необхідно розробити певний процес, а саме: необхідно визначити групи компетенції, для кожної з груп компетенції необхідно визначити шляхи навчання та розвитку, провести оцінку діяльності персоналу, визначити слабкі сторони, усунути та покращити їх, а потім провести повторну оцінку, щоб визначити, чи відбулися покращення та запропонувати нові можливості для подальшого навчання та удосконалення.

У Давосі на Всесвітньому економічному форумі було затверджено 10 основних загальних компетентностей, які мають бути інтегровані з фаховими компетентностями, що є найбільш затребувані на успішних підприємствах. До них віднесено у рейтинговій пріоритетності (табл.1) [7]:

Таблиця 1.

Рейтинг загальних компетентностей за результатами Всесвітнього економічного форуму

1.	Володіння комплексним багаторівневим підходом до вирішення проблем	Передбачає здатність системно, цілісно, багатоаспектно діагностувати проблему та її вирішувати з урахуванням усіх ризиків та перспектив
2.	Критичне мислення	Відображає здатність аналізувати інформацію, уникати нав'язування чужих думок та позицій, зважувати усі аргументи, протидіяти масовому мисленню.
3.	Креативність	Демонструє здатність продукувати нові, нестандартні ідеї, рішення, погляди, творчо підходити до вирішення існуючих проблем, створювати інновації.
4.	Вміння вести за собою людей та розпізнавати їхній потенціал	Передбачає володіння лідерськими здібностями та вмінням управляти людьми на засадах планування, організування, координування, мотивування, контролювання та регулювання їхньої діяльності.
5.	Здатність взаємодіяти з людьми	Демонструє вміння спілкуватись з людьми, вислуховувати їх, доносити свою думку і позицію, вирішувати конфлікти, забезпечувати командну роботу та приєднання до спілкування у різних ситуаціях
6.	Володіння емоційним інтелектом	Репрезентує стресостійкість, вміння володіти власними емоціями, здатність розуміти емоції інших людей та впливати на них.
7.	Здатність обґрунтовано формувати власну думку і приймати рішення	Передбачає володіння достатнім рівнем знань, умінь і навичок, що дають змогу впевнено самостійно приймати рішення та аргументовано відстоювати власну думку.
8.	Клієнтоорієнтованість	Має на меті орієнтування на споживача конкретних послуг, робіт чи продукції, які продукує конкретна особа. При цьому під споживачем розуміють не лише конкретного покупця, але й пов'язаного виробничим циклом співробітника; особу, робота якої залежить від результатів роботи іншого працівника тощо.
9.	Вміння вести переговори	Демонструє здатність оцінювати позицію співрозмовника, використовувати дієву стратегію та тактику ведення переговорів, гнучко реагувати на зміну настроїв та потреб контрагента, вміти переконувати, аргументувати, пояснювати позицію сторони тощо.
10.	Гнучкість розуму	Передбачає володіння когнітивною гнучкістю, тобто здатністю швидкого реагування на усі подразники та ситуації, обдумування та аналізування кількох проблем одночасно, оперативної зміни формату роботи.

Розвиток будь якого підприємства, що прагне бути конкурентоспроможним та ефективно вести свою діяльність залежить від належного кадрового складу, якісного HR-інжинірингу а це говорить про необхідність систематичного оцінювання належного кадрового забезпечення

організаційних змін та цілеспрямованого формування і розвитку компетентнісних важелів на засадах навчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємства. Рівень розуміння своєї ролі в колективі може мати величезний вплив на продуктивність праці.

В процесі реалізації людського розвитку на підприємстві необхідно здійснювати діагностику компетентностей персоналу на предмет його готовності та здатності здійснювати необхідні трансформації на підприємстві. Тобто, виникає необхідність у систематичному якісному, повному, достовірному діагностуванні компетентностей працівників. Дослідження теорії та практики за проблемою дало змогу удосконалити метод діагностування компетентностей працівників підприємства у процесі вдосконалення HR- інжинірингу персоналу.

Впровадження та управління оцінкою компетенцій забезпечує цілий цикл, який включає в себе 9 рекомендованих інструментів. А саме:

1. Бібліотека компетенцій. Тобто це набір компетенцій для конкретної посади певного підприємства, за якими необхідно оцінити співробітників. Бібліотека компетенцій необхідна для того, щоб знати за якими критеріями, вимогами, навичками потрібно проводити оцінку.

В ідеалі цей інструмент має забезпечити весь набір компетенцій, які мають бути визначені для різних рівнів. Наприклад, від новачка до експерта. Удосконалений інструмент підтримує також створення шаблонів або моделей компетенцій на основі ролей.

2. Механізм онлайн-оцінки. Щоб спростити процес оцінки, хорошим інструментом є веб-інтерфейс. Який повинен надавати всю відповідну та необхідну інформацію, задля того, щоб мати можливість оцінити себе чи іншу людину.

3. Підбір кандидата на вакантну посаду. Тобто, якщо працівник новий, то його уміння та знання необхідно прирівняти до вимог вакансії.

4. Підтримка мультирейтингової оцінки та зворотного зв'язку 360. Оцінки можна проводити різними способами. Одним із них є проста самооцінка, коли людина оцінює себе за набором критеріїв. Деякі підприємства залучають зовнішніх експертів до оцінки кандидата. Для підтримки цих процесів інструмент повинен дозволяти цим експертам легко оцінювати кандидатів, використовуючи онлайн-інтерфейс.

Щоб підвищити точність та забезпечити більш корисний зворотний зв'язок, даний інструмент повинен допомогти відкритись кандидату та завоювати його прихильність.

5. Звітність. Сама собою оцінка, заснована на компетенціях, мало що дає. Щоб бути ефективними, люди повинні розуміти свій рівень компетентності та навчатися, щоб досягти бажаного рівня навичок. Інструмент оцінки на основі компетенцій повинен надавати звіти, щоб допомогти людині зрозуміти свій поточний рівень компетентності, щоб вона могла сформулювати свій подальший план дій для досягнення бажаного рівня.

6. Груповий аналіз. Груповий аналіз необхідний у двох випадках:

- визначити спільні сильні сторони групи і загальні прогалини. Ця інформація може мати вирішальне значення для ефективної командної роботи, трудового потенціалу та стратегічного планування подальшої роботи.

- виявити загальні потреби у навчанні. Якщо співробітник буде складати свої плани ізолювано, то підприємство втрачатиме можливість об'єднати декількох людей або групи людей з такими ж потребами, а це додаткові кошти, ресурси та витрачений час.

7. Випробувальний період. Це час за який кандидат адаптується, показує всі свої сильні сторони та проявляє компетенції. А роботодавець або HR-менеджер спостерігає і робить висновок, чи відповідає кандидат очікуванням.

8. Поточна діяльність. Якщо кандидата прийнято, то тут оцінюється його перспективи на кар'єрне зростання та перегляд заробітної плати.

9. Історія розвитку кандидата. Процес оцінки компетентностей повинен показувати підвищення рівня компетентності та скорочення прогалин. Щоб визначити, чи процес оцінки компетенцій працює оптимально, інструмент повинен періодично аналізувати дані проведення оцінки[6].

Існує безліч способів вимірювання компетентності, виділимо найпростіші та найпоширеніші:

1. Щорічна оцінка.

2. Анкета зворотного зв'язку 360 градусів дає можливість отримати уявлення про те, як працює співробітник в очах своїх колег, клієнтів та менеджерів. Кожен співробітник має можливість чесно висловити свою думку та бачення про співпрацю, взаємодію з співробітником, який проходить оцінку на компетентність.

За допомогою методу 360о пропонується оцінити володіння працівником необхідними загальними та фаховими компетентностями. Вказаний метод є доволі результативним, оскільки він передбачає залучення на анонімних засадах зацікавлених колег працівника, які пов'язані з ним професійною діяльністю (керівника, підлеглих, представника HR-відділу, працівників інших підрозділів тощо). Рекомендується до такого оцінювання залучати мінімум чотирьох працівників, що дасть змогу забезпечити об'єктивність результатів, при цьому експерти повинні мати досвід роботи з працівником, бути неупередженими, а також не повинні перебувати у дружніх чи родинних стосунках із суб'єктом оцінювання.

При цьому експерти отримують сформовану на попередніх етапах карту загальних і фахових компетентностей та оцінюють кожну компетентність за шкалою від 0 до 5 балів. Пропонується шкалу для експертів інтерпретувати таким чином:

- 0 балів: компетентність відсутня;
- 1 бал: компетентність на початковому етапі розвитку, практично не використовується працівником;
- 2 бали: компетентність розвинена частково, тобто проявляються лише певні її аспекти у поведінці та роботі працівника;
- 3 бали: компетентність: рівень розвитку компетентності на середньому рівні, працівник потребує навчання та підвищення кваліфікації;
- 4 бали: працівник володіє компетентністю, але не завжди успішно її використовує;
- 5 балів: компетентність яскраво виражена та активно використовується працівником.

За результатами оцінювання, кандидата чи працівника можна буде оцінити за такою шкалою:

- 0 до 1,25 балів: компетентності відсутні або нерозвинені;
- від 1,25 до 3,75 балів: компетентності розвинуті;
- від 3,75 до 5 балів: компетентності яскраво виражені та розвинуті;

3. Аналіз ключових показників ефективності (КПІ)

Вкрай важливо визначити ключові цілі, над якими має працювати співробітник. Це дає можливість роботодавцю на практичних прикладах продемонструвати успіхи та невдачі.

4. Регулярні зустрічі віч-на-віч з лінійним керівником.

Ці зустрічі повинні бути допоміжним інструментом обговорення позитивних моментів та виявлення функцій, що потребують покращення. Такі зустрічі рекомендовано документувати. Результатом таких зустрічей є те, що співробітник розуміє над чим йому працювати, щоб стати краще.

Якщо ж компетентності працівника частково не відповідають встановленим вимогам, то доцільно забезпечити їхній розвиток на засадах відвідування тренінгів, курсів, стажування, самонавчання тощо.

Одна з найпоширеніших помилок, допускають керівники, полягає в тому, що вони думають, що базового навчання для кожного співробітника достатньо, щоб очікувати на високоякісні результати та довгострокову перспективу. Таке ставлення недалекоглядне і не принесе ефективної діяльності персоналу.

Баланс компетентності, продуктивності та залучення співробітників залежить від діапазону цікавої та різноманітної роботи, яку керівництво доручає їм, а також від постійної взаємної підтримки, яку вони отримують, щоб досягнути високих результатів діяльності.

Важливо визнати цінність компетенцій, які не вказані у посадовій інструкції. Визнання компетенцій та розуміння цінностей як особистих, так і професійних є ключовим елементом компетентісного підходу.

Професійні компетенції є основою оцінки компетентності персоналу. Вони в процесі діяльності змінюються у міру адаптації передового досвіду та вимог законодавства. Тому важливо, щоб керівники знали про професійні вимоги до компетенцій всіх співробітників та мотивували їх до постійного інвестування у свій професійний та особистий з метою високого рівня компетенції.

Компетентність слід перевіряти протягом усіх трудових відносин. Особливо ретельно таку діагностику робити при прийомі на роботу нового працівника. Процес найму нового працівника тільки по співбесіді не надасть всю інформацію про працівника. Тому необхідно застосовувати елементи та методи оцінки компетентності уже на першому етапі. І переконатися, що кваліфікацію перевірено на компетенції.

Управління компетентнісним підходом до персоналу є дуже важливою складовою в системі вдосконалення HR- інжинірингу підприємства. Тому що нехтуючи рівнем підготовки та компетентності персоналу, в кінці кінців призводить до великих втрат часу та фінансів.

Проведення постійної періодичної оцінки персоналу підприємства на основі компетенцій потребує аналізу ефективності роботи персоналу за певний період. Краще це робити щорічно для того, щоб працівники розуміли який їх рівень інтегрального показника компетентності, яку групу чи компетенцію потрібно підтягнути і за який період [4].

Кожна робота потребує певного набору знань та навичок. Це залежить від типу та складності роботи. Процес оцінки, заснований на компетенціях, забезпечує спосіб розвитку навичок та знань, необхідних людям для виконання їхньої роботи. Діагностика на основі компетенцій – це не просто завдання виставити оцінки, а цілий процес оцінки, навчання та переоцінки.

Існують різні етапи щодо оцінки компетенцій (схема 1).

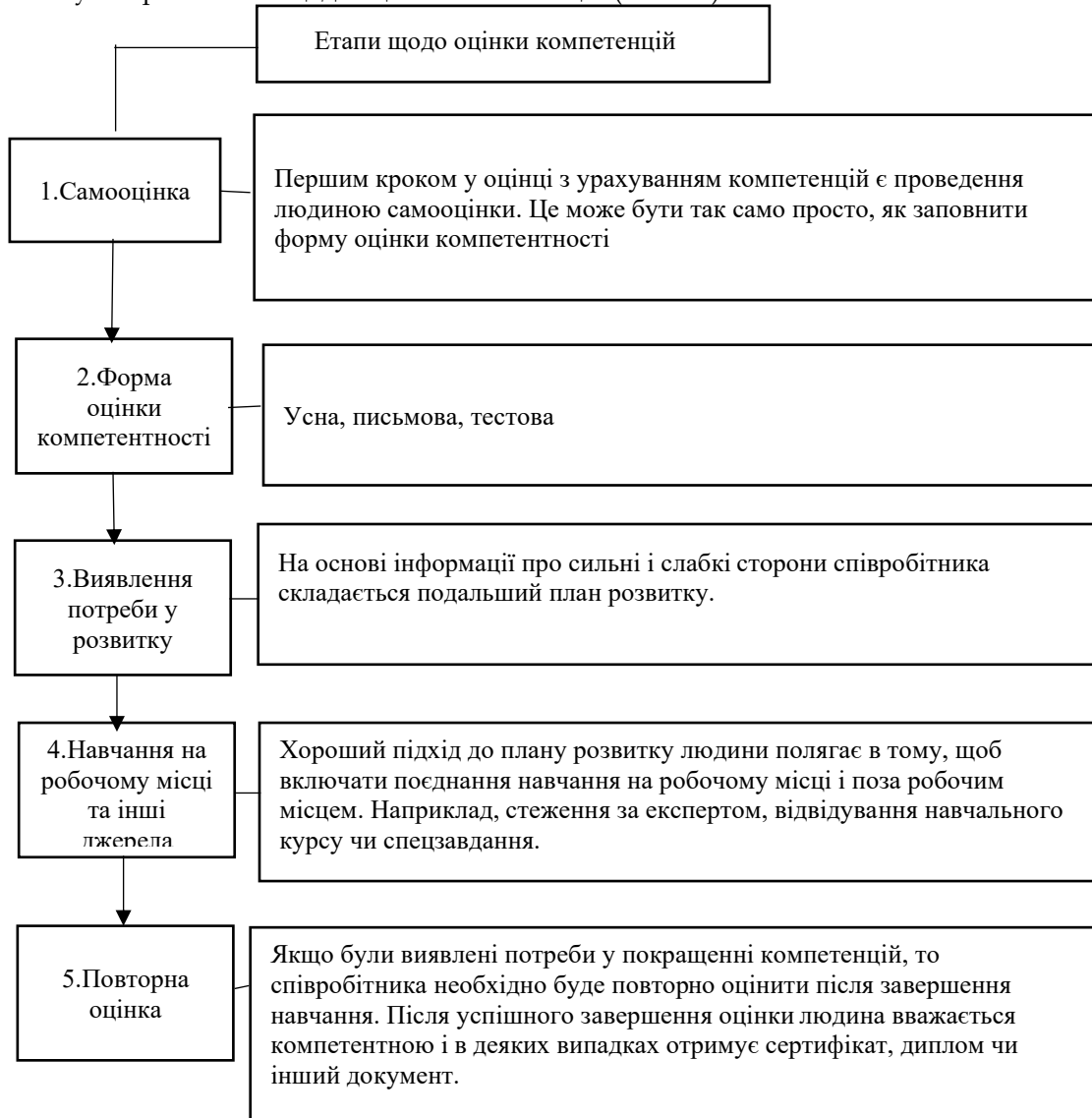


Схема 1. Етапи оцінки компетенцій

По завершенні такого оцінювання співробітник чи кандидат на посаду знатиме своє місце та роль на підприємстві, розумітиме поставлені завдання, критерії успішності їх виконання, перспективи кар'єрного росту та збільшення заробітної плати, матиме змогу проаналізувати себе отримавши зворотній зв'язок від безпосереднього керівництва [3].

Застосування компетентнісного підходу в процесі вдосконалення HR- інжинірингу персоналу має ряд переваг:

- можливість ротації кадрів та створення кадрового резерву;

- визначення результатів роботи, рівня знань та навичок персоналу;
- розробка цілеспрямованої програми розвитку персоналу;
- стимулювання персоналу;
- впровадження корпоративної культури підприємства;
- організаційний розвиток.

Діагностика компетентнісного підходу в системі вдосконалення HR- інжинірингу персоналу – це безперервний процес, під час якого знання та навички постійно модифікуються. Це особливо важливо в сучасному динамічному світі, що швидко змінюється. Здатність розуміти поточні можливості та розробляти нові має вирішальне значення, щоб залишатися на крок попереду.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Для забезпечення системи вдосконалення HR- інжинірингу підприємства керівництву підприємства пропонується використовувати метод діагностування компетентностей працівників, кандидатів на посаду. Перспективами подальших досліджень повинні стати моделювання HR-інжинірингу на основі компетентнісного підходу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. 1911. <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/ch02.htm>.
2. Хаммер М., Дж. Чампи. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. 288 с.
3. Vedernikov M., Zelena M., Volianska-Savchuk L., Litinska V., Boiko J. Management of the social package structure at industrial enterprises on the basis of cluster analysis. TEM Journal. 2020. Vol. 9., No. 1. P. 249-260.
4. Бреус А.А., Лобза А.В. Побудова системи HR-інжинірингу на сучасному підприємстві. Молодий вчений. 2018. № 10(62). С. 304–307.
5. Бей Г.В., Серета Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.
6. Thomas G. Digital Maturity of HR in SMEs. European Journal of Economics and Business Studies Articles. European Center for Science Education and Research, 2020. vol. 6, January. pp. 56-61.
7. KPMG. Погляд керівників бізнесу в Україні 2020. Спецвипуск: COVID-19. URL: https://home.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/10/CEO-Outlook_2020_Ukraine.pdf. 1
8. Mykhailo Vedernikov, Helena Koshonko, Lesia Volianska-Savchuk, Maria Zelena, Natalia Bazaliyska, Oksana Chernushkina (2020). Assessment of Information and Communication Support of Production Systems in the Conditions of Digital Transformation of the National Economy / M. Vedernikov, H. Koshonko, L. Volianska-Savchuk, M. Zelena, N. Bazaliyska, O. Chernushkina // 2020 IEEE International Conference on Problems of Infocommunications Science and Technolog.
9. Парфентьева Л. Работа майбутнього: 10 навичок, які будуть затребувані у 2020 році / Л. Парфентьева [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.sncmedia.ru/career/rabotabudushchego-10-navykov>.

REFERENCES:

1. Taylor F. W. The Principles of Scientific Management. 1911. <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/taylor/principles/ch02.htm>.
2. Hammer M., J. Champy. Corporate reengineering: a manifesto of a revolution in business. M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2006. 288 p.
3. Vedernikov M., Zelena M., Volianska-Savchuk L., Litinska V., Boiko J. Management of the social package structure at industrial enterprises on the basis of cluster analysis. TEM Journal. 2020. Vol. 9., No. 1. P. 249-260.
4. Vedernikov M., Zelena M., Volianska-Savchuk L., Litinska V., Boiko J. Management of the social package structure at industrial enterprises on the basis of cluster analysis. TEM Journal. 2020. Vol. 9., No. 1. P. 249-260.
5. Breus A.A., Lobza A.V. Building an HR engineering system at a modern enterprise. A young scientist. 2018. No. 10(62). P. 304-307.
6. Bay G.V., Sereta G.V. Transformation of HR technologies under the influence of digitalization of business processes. Economics and management organization. 2019. No. 2(34). P. 93-101.
7. Thomas G. Digital Maturity of HR in SMEs. European Journal of Economics and Business Studies Articles. European Center for Science Education and Research, 2020. vol. 6, January. p.p. 56-61.
8. KPMG. The view of business leaders in Ukraine 2020. Special issue: COVID-19. URL: https://home.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/10/CEO-Outlook_2020_Ukraine.pdf. 1

9. Mykhailo Vedernikov, Helena Koshonko, Lesia Volianska-Savchuk, Maria Zelena, Natalia Bazaliyska, Oksana Chernushkina (2020). Assessment of Information and Communication Support of Production Systems in the Conditions of Digital Transformation of the National Economy / M. Vedernikov, H. Koshonko, L. Volianska-Savchuk, M. Zelena, N. Bazaliyska, O. Chernushkina // 2020 IEEE International Conference on Problems of Infocommunications Science and Technology.

10. Parfent'yeva L. Rabota budushchego: 10 navykov, kotoryye budut vostrebovany v 2020 godu [The Future of Work: 10 Skills that will be in Demand in 2020]. Retrieved from <http://www.sncmedia.ru/career/rabota-budushchego-10-navykov>.

DIAGNOSTICS OF THE COMPETENCE APPROACH IN THE SYSTEM OF IMPROVING HR ENGINEERING OF THE ENTERPRISE

Tetyana HLUSHKO, Lesya VOLIANSKA-SAVCHUK,
Olena KOSHONKO, Oleksandr Horbatiuk
¹ Khmelnytsky National University

The article diagnoses the competency approach and its impact on improving the company's HR engineering system. The tools of the competence approach and the process of their application were studied. HR engineering must be applied at all levels of personnel management, and a competent approach must be used for its successful implementation. In the last few years, under the influence of the corona crisis, the economic and social situation in the country has been quite changeable, and with the beginning of martial law, it has become even more turbulent. All these factors became a fundamental impetus for the transformation of the HR industry and the adaptation of HR engineering to new conditions. A cycle of personnel competency diagnostics is proposed.

The importance of the competence approach in HR engineering of the enterprise is determined. Approaches to the assessment of competencies are proposed. A number of advantages of applying the competency-based approach in the process of improving HR-engineering of personnel are highlighted.

Diagnostics of the competence approach in the system of improvement of HR-engineering of personnel is a continuous process during which knowledge and skills are constantly modified. This is especially important in today's dynamic, rapidly changing world. The ability to understand current opportunities and develop new ones is critical to staying one step ahead.

Keywords: HR engineering, competent approach, HR industry, personnel management, diagnostics.