


Система компетенций и квалификаций в области управления персоналом: обзор зарубежных, отечественных исследований и возможность применения результатов в ДВФО

Докладчик: за.кафедрой управления персоналом и экономики труда Школа экономики и менеджмента к.г.н., доцент

Руководитель проекта «Международный центр исследования трудовых ресурсов и человеческого капитала стран АТР»
Савинкина Лариса Александровна



**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - это
накопленные знания, умение и мастерство,
которыми обладает работник и которые
приобретаются им благодаря общему и
специальному образованию,
профессиональной подготовке,
производственному опыту.**

**Концепция человеческого капитала впервые
была выдвинута американским экономистом Г.
Беккером в 1960 г.**



Компетенция (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) — это личностная способность специалиста (сотрудника) решать определённый класс профессиональных задач. Также под компетенцией понимают формально описанные требования к личностным, профессиональным и т.п. качествам сотрудников компании (или к какой-то группе сотрудников).

Квалификация - степень годности к какому-нибудь виду труда, уровень подготовленности

73 000 000

0 безработных до 25 лет

13% молодого населения

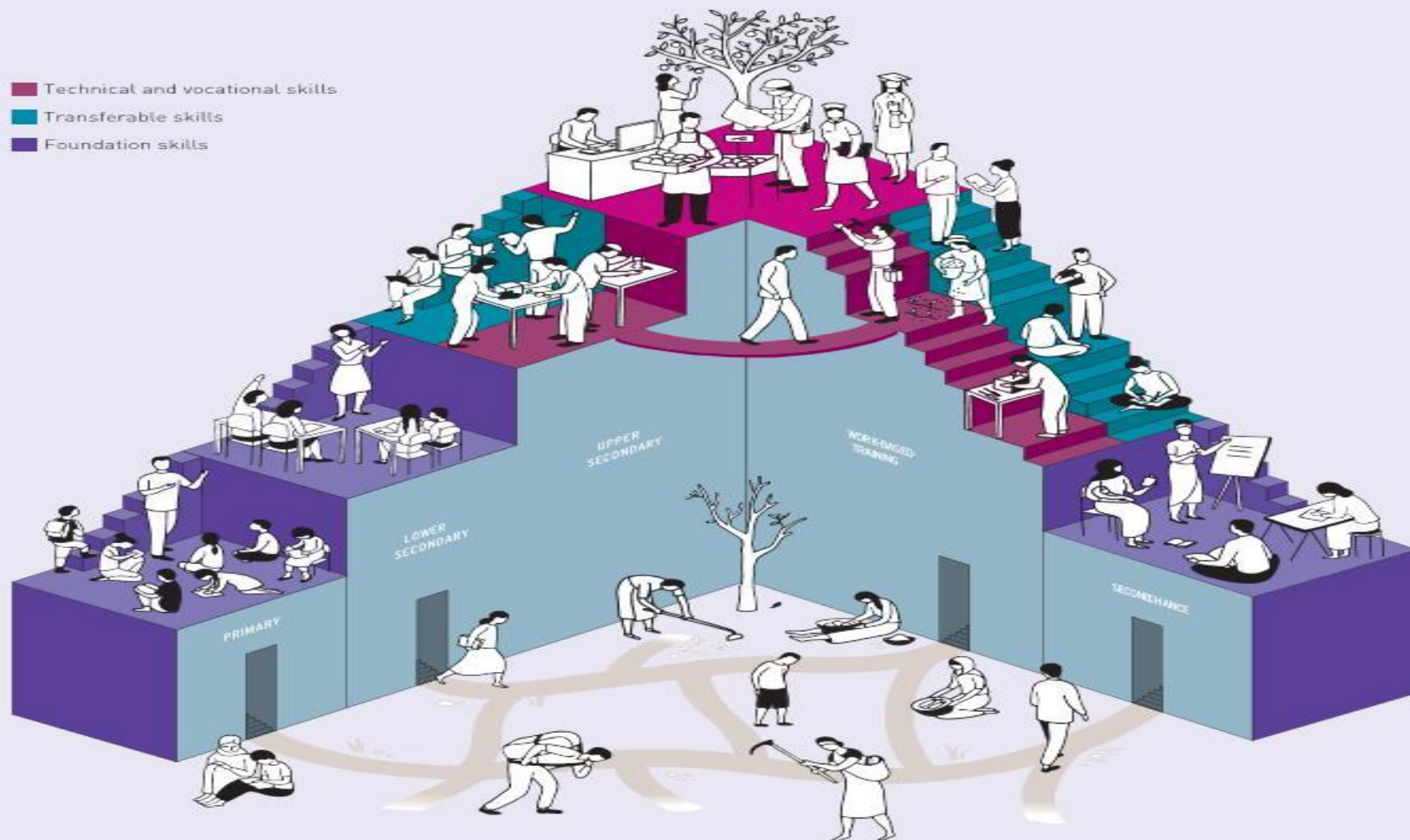


97% экономически активного населения РФ



**Что должен уметь или какими
компетенциями должен
обладать специалист сегодня?**

- Technical and vocational skills
- Transferable skills
- Foundation skills





Что собой представляют люди - носители редких и сложных компетенций?



1. Мотиваторы таких людей в большинстве своем не денежные:

- **Достижение результата** - постоянное поднятие планки собственного профессионализма на новый уровень, стремление к признанию и статусу "крутейшего" профессионала и т.п.;
- **Хорошие условия труда** (например, отдельный кабинет, мощный компьютер и LCD монитор, др.);
- **Деньги** - но именно гарантированная зарплата, а не премии за результат проекта, стремление "сделать хорошо" чаще всего у таких людей не зависит напрямую от вознаграждения.

2. Их незаменимость формирует у многих из них определенную линию поведения:

- стремятся сохранить свою незаменимость, не потеряв статуса «уникальный специалист, на ком весь проект держится»;
- диктуют свои, не всегда справедливые, условия как финансового так и любого другого характера, тем самым фактически шантажируя компанию;
- отказываются документировать свои знания, обучать других, объяснять основания тех или иных своих профессиональных решений.

3. Низкая мотивация к общению

Специалисты, квалификация которых высока в какой-либо узкой профессиональной области или областях (в особенности, технических), часто являются людьми с неразвитыми коммуникативными и социальными навыками.

Будучи людьми, увлеченными своей специальностью, они чаще всего испытывают дискомфорт, когда им приходится решать рабочие задачи совместно с кем-либо, кроме своих непосредственных коллег "по цеху", не говоря уже о клиентах.



В каких специалистах нуждается Дальний Восток России сегодня?

Заводы оборонной промышленности

Инженерные специальности

Развлекательный комплекс «Приморье»

Дилеры и крупье, специалисты по работе с игровыми автоматами, менеджеры в финансовой сфере, управления отелями, бармены, официанты, администраторы, повара для сферы услуг, сотрудники на офисные должности;



Нефтехимический кластер

высококвалифицированные специалисты, обладающие уникальными профессиональными компетенциями в сфере нефтепереработки, желательно с опытом строительства или реконструкции нефтехимических-нефтеперерабатывающих предприятий, технологи, инженеры, специалисты по контрольно-измерительным приборам и автоматике, специалисты для обслуживания ТЭС, очистных сооружений, систем водоснабжения и водоотведения, товарно-сырьевых парков, морского терминала и других объектов заводского хозяйства;

Индустриальный парк и логистический центр «Надеждинский»

для размещения резидентов с проектами
промышленного производства;

Агропромышленный кластер в Михайловском районе
специалисты в сфере агропроизводственных технологий;

Хасанский район - Большой порт Зарубино

менеджеры в транспорте и логистике;

Технико-внедренческая зона на острове Русский
специалисты по созданию технопарков и бизнес-
инкубаторов и т.д.



КАК И ГДЕ НАЙТИ ЛЮДЕЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА?



- 1. Изыскать собственные ресурсы
(оценить используя KPI)**
- 2. Подготовить, перепрофилировать,
научить и т.д.**
- 3. Привлечь российских специалистов**
- 4. Привлечь иностранных специалистов**
- 5. Хедхантинг**

На кафедре управления персоналом и экономики труда Школы экономики и менеджмента ДВФУ создан **Международный центр исследования рынка трудовых ресурсов и человеческого капитала стран АТР**, одной из задач которого является построение методик инвестиций в человеческий капитал России и АТР



Деятельность центра

1. Разработка системы оценки уникальных профессиональных компетенции высококвалифицированных специалистов.
2. Проведение мероприятий по оценке эффективности инвестиций работодателей в собственный персонал и затраты на приглашенных специалистов, в том числе стран АТР.
3. Составление банка данных компетенций для минимизации расходов на обучение персонала.



Благодарю за внимание !

