

Профессиональные компетенции в будущем

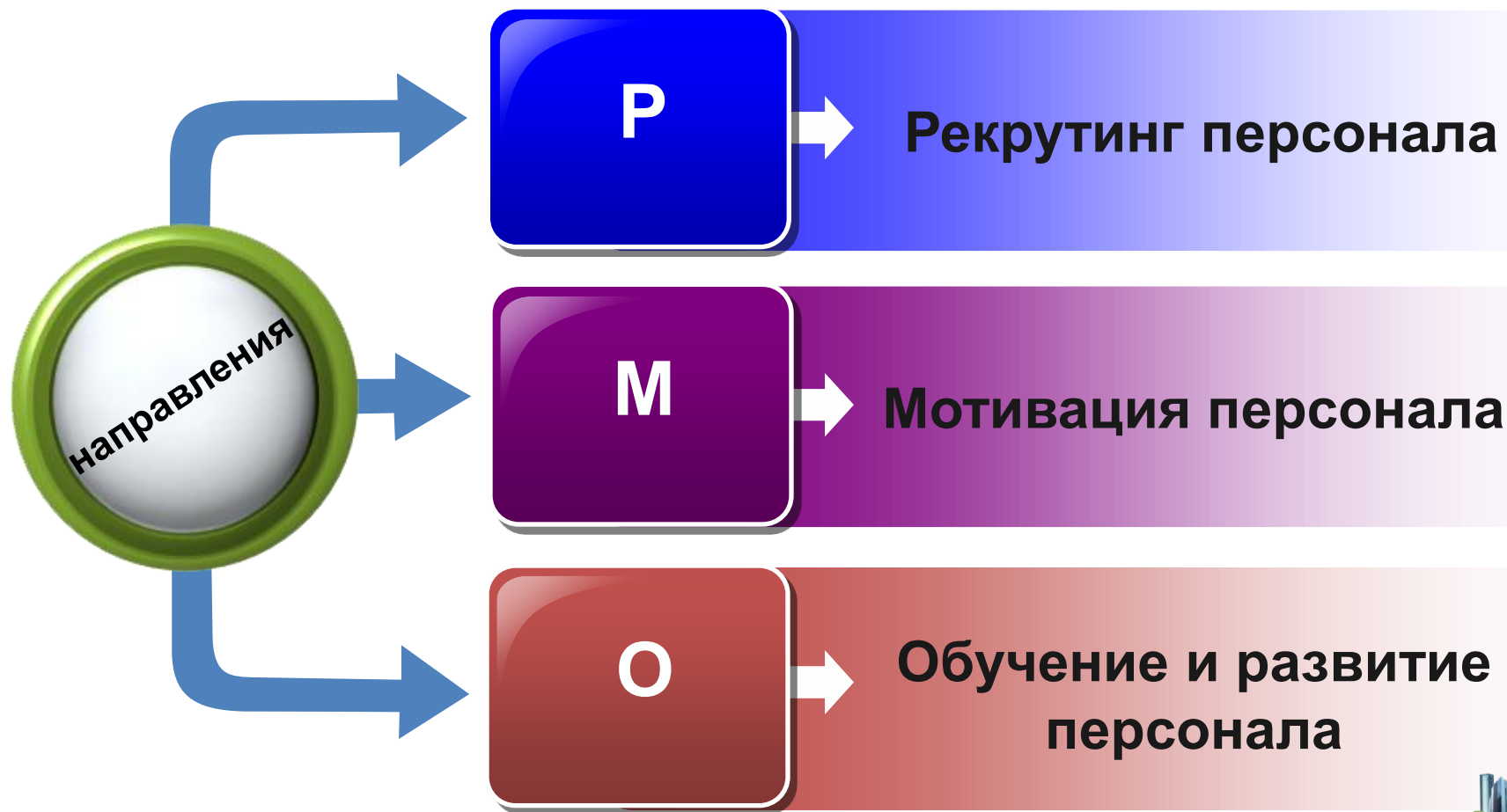
*Семинар по управлению человеческими
ресурсами и обучению*

15- 17 Октября 2014, Женева, Швейцария



Ольга Пожарицкая
Начальник Управления
по работе с персоналом
personal@gov.by

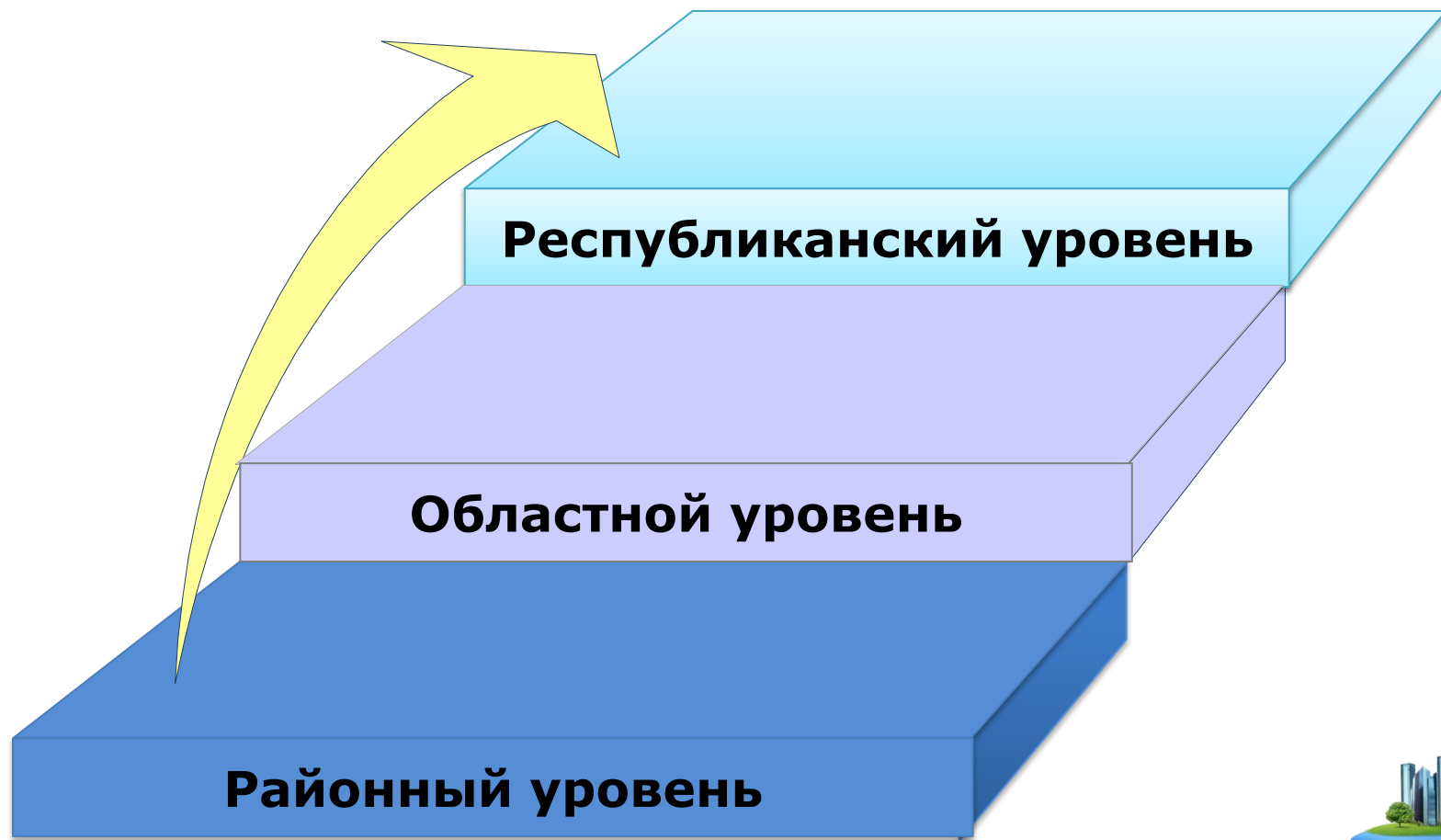
Приоритетные направления кадровой политики в Белстате



Основные принципы по управлению человеческими ресурсами в Белстате



Система Национального статистического комитета Республики Беларусь



Органы государственной статистики

Численность
государственных
служащих,
работающих в органах
государственной
статистики:
около 1650 чел.

Средний возраст
государственных
служащих
в органах
государственной
статистики:
40 лет



Профессиональные компетенции в будущем

- 1. Какими компетенциями должен обладать персонал в будущем?**
- 2. Необходимо ли в организации разрабатывать профили профессиональной компетентности должностей?**
- 3. Как найти работников с необходимыми компетенциями?**



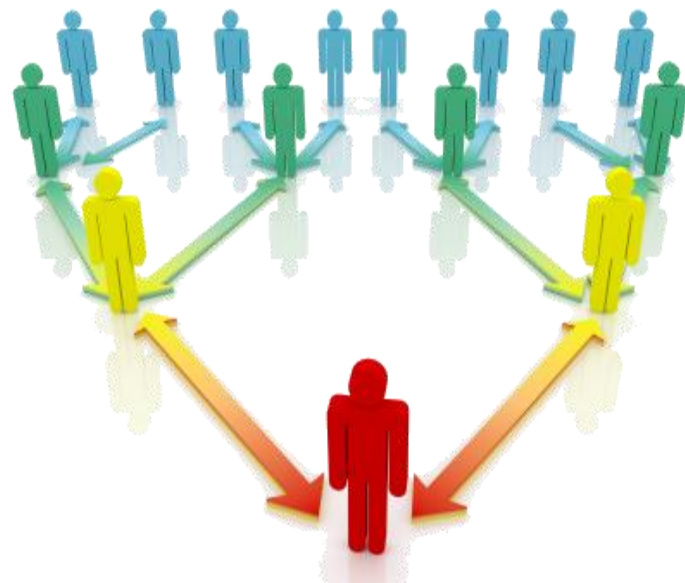
Этапы разработки профилей профессиональной компетентности должностей



Этапы разработки профилей профессиональной компетентности должностей

Организационный этап

- создание рабочей группы, включающей в себя экспертов в различных областях статистики, законодательства, работы с персоналом
- утверждение организационных мероприятий по разработке профилей профессиональной компетентности должностей
- подготовка инструкций и рекомендаций по разработке профилей профессиональной компетентности должностей, определение сроков исполнения определенных работ по данному направлению



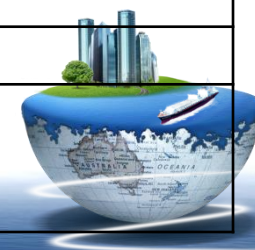
Этапы разработки профилей профессиональной компетентности должностей

Основной этап

- определение структуры профиля должности
- заполнение руководителями основных разделов профилей профессиональной компетентности должностей (характеристика должности, требования, предъявляемые к уровню профессиональной компетентности)
- анализ полученной информации, выработка основных критериев по формированию профилей на основе полученного анализа информации



1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДОЛЖНОСТИ		
1.1.	Наименование республиканского органа государственного управления	Национальный статистический комитет Республики Беларусь (Белстат)
1.2.	Наименование должности	
1.3.	Цель должности	
1.4.	Содержание выполняемой работы	
2. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К УРОВНЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КАДРОВ		
2.1. Квалификационные требования		
2.1.1.	Образование	
2.1.2.	Стаж работы	
2.2. Специальные требования		
2.2.1.	Требуемая специальность для профессиональной деятельности	
2.2.2.	Опыт работы в определенной области	
2.2.3.	Необходимые знания для исполнения должностных обязанностей	
2.2.4.	Необходимые умения и навыки для исполнения должностных обязанностей	
2.2.5.	Навыки работы на персональном компьютере	
2.2.6.	Дополнительные требования, предъявляемые к уровню профессиональной компетентности кадров	



Структура профиля должности

Характеристика должности

- наименование должности
- цель должности
- содержание выполняемой работы

Требования, предъявляемые к уровню профессиональной компетентности кадров

- квалификационные требования, включающие в себя требования к стажу работы, образованию
- специальные требования, включающие в себя необходимые знания, умения и навыки



Необходимые знания умения и навыки на руководящей должности

- Управленческие и организаторские навыки
- Эффективные коммуникации
- Навыки работы с большим объемом информации

- Знание законодательных актов
- Знание стратегических целей организации
- Знание корпоративной культуры организации
- Знание основ психологии по управлению персоналом

- Дополнительные требования:
стратегическое мышление
стрессоустойчивость
инициативность и
ориентация на результат

Требования к образованию, стажу и опыту работы основываются на законодательных актах (единые для всех государственных служащих)

Этапы разработки профилей профессиональной компетентности должностей

Заключительный этап

- утверждение порядка применения профилей профессиональной компетентности должностей на практике
- проведение презентации для руководителей и работников о целях и порядке применения на практике профилей профессиональной компетентности должностей
- проведение мониторинга результативности практического применения профилей профессиональной компетентности должностей (через 1 год)



Применение профилей профессиональной компетентности должностей позволят изменить:



«Прием на работу плохого кандидата, вероятно, принесет компании больше ущерба, чем ошибочное решение не принять на работу хорошего»

Уильям Паундстоун



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

