

# Опыт оценки квалификации, его развитие и связь с теорией человеческого капитала

**Козин П.А. д.т.н., проф.**

**Кузнецов Д.Д. к.т.н., доцент,**

**«Сообщество профессионалов оценки»**

# Советский период развития оценки компетенций

Обязательное наличие специальных знаний у менеджеров всех уровней (пример – А.Н.Косыгин)

Отраслевые институты повышения квалификации (технические новации, экономика, управление)

Отраслевая наука (космос, атомный проект, в строительстве НИИЖБ, ВНИИГ и др.)

Пятилетка качества и квалиметрия (1976-1980)

Допуска к работе для некоторых отраслей. Независимая оценка квалификаций (Росатомнадзор)

# Теория и практика оценки человеческого капитала (по мотивам лекции проф. П. Кристофера)

Источник стоимости – человек, его интеллектуальная деятельность:

**ИнтелК = ЧелК + СтрК + ПотрК + СоцК.**

**ИнтелК** может накапливаться и изнашиваться, он требует инвестиций.

Распространение ИК может осуществляться безвозмездно и взаимовыгодно. Пропадает актуальность адекватной денежной оценки активов. При обмене на деньги не обязательно соблюдать принцип возмещения затрат.

Практика оценки ИК:

- завод
- консалтинговая компания

**ЧелК = f (Знания, Умения, Навыки, Коммуникации)**

**Теория ЧК может быть базой для преодоления противоречия между трудом и капиталом в сфере инноваций.**

# Две концепции оценки качества

**Качество – отсутствие неприемлемых дефектов.**

Примеры: зачет в ВУЗе, опасные для жизни продукты, обрушение зданий, падение самолетов...

Шкала из двух значений.

Можно отличить человека, который разбирается, от человека, который ничего не понимает.

**Качество – степень удовлетворения потребностей**

Примеры: экзамены в ВУЗе, классификации продуктов, услуг, жилья.

Шкалы: 1-5 или 1-100, ...

Возникает понятие эталона, идеала, шедевра...

Позволяет выделить лидеров, лучших, выдающихся...

которые и могут решать сложные и важные проблемы (задачи).

# **База для обучения – профессиональный стандарт!**

**Ситуация 1. Наставничество, передача знаний, умений и навыков от Мастера к ученику.**

**В оценке всё в порядке, надо только хорошо учиться (и учить)**

**Ситуация 2. Выпускник ВУЗа знает больше, чем его наставник.**

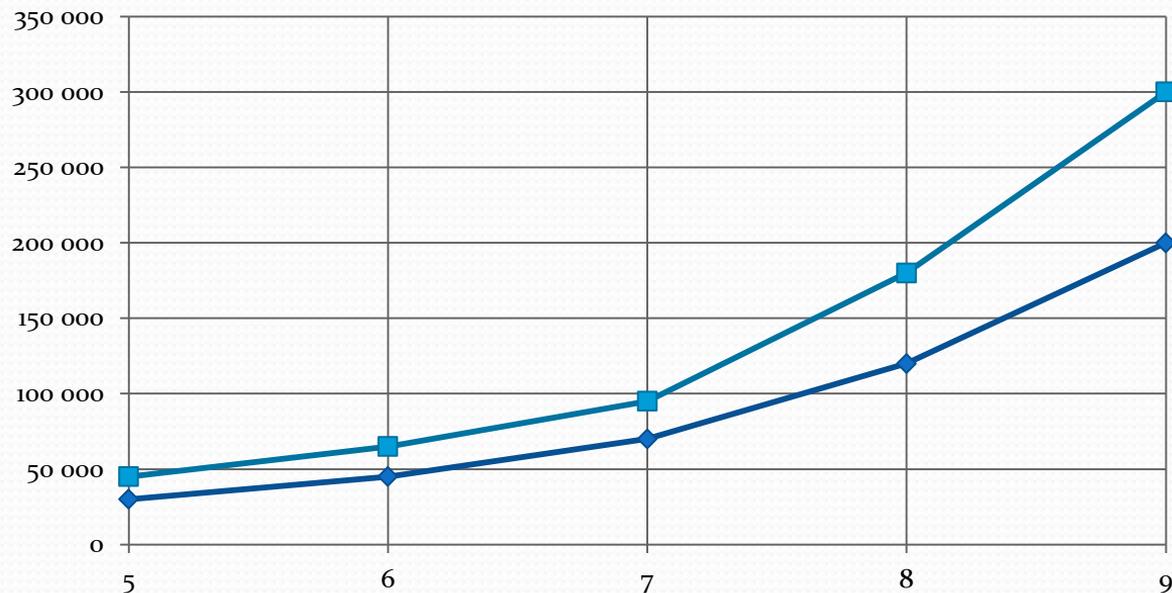
**Новые методы разрабатываются и внедряются через систему повышения квалификации.**

**Вывод: стандарты должны развиваться опережающими темпами.**

# Квалификационные уровни

Ур	Квалификация	Комментарии
5	Ассистент, помощник	Концепция «главного» (программирование, хирургия, авиация, архитектура, режиссёра, тренера...)
6	Специалист, эксперт	Чем отличаются?
7	Старший, начальник группы	Важно, что бы компетенция начальника была не ниже, чем у специалиста
8	Главный, судебный эксперт, методист, аналитик, научный сотрудник, руководитель	Институт главных оценщиков. Особая роль в правовом государстве! Термин из работы РОНО Исследователь – ученый? Младший, старший, главный Команда и её лидер. Власть знатока. Оптимизм и вдохновение от лидера. Лидер - инноватор. Управлять фирмой или проектом?

# Оценка квалификации



**Уровень 8а – главный оценщик и научный сотрудник**  
**Уровень 8б – руководитель проекта**

# Выводы:

- Главное в оценке квалификации не контроль, а обучение
- Нужны не только знания, но умения и навыки. «Физик должен паять лучше, чем лудильщик»
- Контроль знаний не лежит на критическом пути развития саморегулирования и ОД. Главное – разработка и внедрение новых адекватных методов и моделей.
- Главное – не допустить девальвации квалификаций 8 уровня
- Базового учебника и безусловных авторитетов в оценке нет и не будет. Носители профессиональных знаний и навыков – отчеты и экспертизы. Отчет – текст или смысл?
- Теория человеческого капитала и частная практика оценщика и эксперта - как основы для преодоления противоречия между профессиональной деятельностью и бизнесом в оценке.