|  |
| --- |
| Приложение № 13к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателейРеспублики Казахстан «Атамекен»от 18.12.2019 № 255 |
| **Профессиональный стандарт:** **«Планирование трудовых ресурсов»** |
| **Глоссарий**В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие термины и определения:**Трудовые ресурсы** - человеческие ресурсы, обладающие физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности. В трудовые ресурсы входят как занятые, так и потенциальные работники.**Планирование трудовых ресурсов** - процесс определения текущего состояния и перспективной прогнозной потребности в трудовых ресурсах в количественном и качественном выражении с целью обеспечения организации необходимыми трудовыми ресурсами в нужное время и в нужном месте для достижения поставленных целей с наибольшей эффективностью и качеством.**Организация труда** - система мероприятий, обеспечивающих рациональное использование трудовых ресурсов, в том числе расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, рациональные методы и приемы труда, нормирование и стимулирование его, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда.**Понимание бизнеса** – понимание специфики работы компании, ее конкурентных преимуществ, позиций на рынке и стратегических приоритетов. Понимание внутренних бизнес-процессов, своей роли в их реализации отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора.**Поиск информации** - любознательность, стремление больше знать о явлениях, людях, проблемах, выходящих за рамки повседневных рабочих обязанностей, умение “раскопать” информацию или добиться точных сведений, прояснение спорных моментов, использование всех источников, которые могут дать нужную информацию, а также собственных налаженных методов получения информации.**Аналитическое мышление** - способность рассматривать ситуации, явления и последствия, выделяя структурируя и систематизируя их составные части, сопоставляя различные факторы; способность к рациональной расстановке приоритетов; способность к определению временных взаимосвязей и последовательностей, причинно-следственных связей. **Воздействие и влияние -** способность предпринимать разнообразные действия с целью убедить, повлиять, оказать воздействие или произвести на других определенное впечатление, чтобы добиться согласия и поддержки своих предложений. **Гибкость -** способность адаптироваться и эффективно работать в различных ситуациях, с разными людьми или группами, способность понимать и принимать во внимание различные, в том числе противоположные мнения, адаптацию собственного подхода в соответствии с требованиями изменившейся ситуации, способность инициировать или с готовностью воспринимать изменения в своей организации или в своей работы.**Высвобождение человеческих ресурсов** – совокупность организационных политик, процедур и практик, направленных на соблюдение правовых норм и организационно-психологической поддержки после окончания / прекращения трудовых отношений с работодателем.**Ротация** –горизонтальные перемещения работников в организации. Это перевод (перемещение) работников с одной должности на другую по предложению Работодателя с целью ознакомления работников с различными задачами подразделении для лучшего понимания бизнесс-процессов.**Рынок труда –** это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг). Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы. Рынок труда регулируется спросом и предложением рабочей силы. |
| 1. **Паспорт Профессионального стандарта (ПС)**
 |
| Название ПС: | Планирование трудовых ресурсов |
| Номер ПС: | - |
| Названия секции, раздела, группы, класса и подкласса согласно ОКЭД: | М. Профессиональная, научная и техническая деятельность70 Деятельность головных компаний; консультирование по вопросам управления70.2 Деятельность по консультированию по вопросам управления70.22 Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и прочее консультирование по вопросам управления70.22.1 Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управленияN Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания78 Трудоустройство78.3 Деятельность прочих организаций по работе с персоналом78.30 Деятельность прочих организаций по работе с персоналом78.30.1 Деятельность прочих организаций по работе с персоналом, кроме организаций, учрежденных национальными компаниями |
| Краткое описание ПС: | Анализ текущего состояния трудовых ресурсов организации, определение потребности организации в трудовых ресурсах и разработку плана по укомплектованию/высвобождению трудовых ресурсов. |
| 1. **Карточки профессий**
 |
| Перечень карточек профессий: | Менеджер по трудовым ресурсам | 6 уровень ОРК |
| Специалист по трудовым ресурсам | 5 уровень ОРК |
| **КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ:** **«МЕНЕДЖЕР ПО ТРУДОВЫМ РЕСУРСАМ»** |
| Код | - |
| Код группы | - |
| Профессия | Менеджер по трудовым ресурсам |
| Другие возможные наименования профессии: | - |
| Квалификационный уровень по ОРК | 6 |
| Основная цель деятельности: | Планирование обеспечения потребности организации в трудовых ресурсах для достижения краткосрочных и стратегических целей организации. |
| Трудовые функции: | Обязательные трудовые функции: | 1. Планирование трудовых ресурсов на среднесрочный и долгосрочный периоды
2. Планирование обеспечения потребности организации в трудовых ресурсах
 |
| Дополнительные трудовые функции: | - |
| **Трудовая функция 1:**Планированиетрудовых ресурсов на среднесрочный и долгосрочный периоды | **Задача 1:**Планирование численности трудовых ресурсов | **Умения:** |
| 1. Анализ текущей обеспеченности организации трудовыми ресурсами
2. Анализ требуемой квалификации/профиля трудовых ресурсов с учетом сценариев стратегии развития организации
3. Анализ организации и производительности труда
4. Анализ и постоянный мониторинг внешней и внутренней среды организации на среднесрочный и долгосрочный периоды
5. Планирование оптимального качественного и количественного состава персонала на среднесрочный период
6. Составление долгосрочного плана по трудовым ресурсам, который включает требуемый профиль персонала на период, альтернативные сценарии изменения в составе персонала в соответствии со сценарием стратегии развития организации
7. Прогнозирование численности трудовых ресурсов на долгосрочный период
 |
| **Знания:**  |
| 1. Основы экономики и нормирования труда2. Формы и методы организации труда3. Методы и инструменты планирования трудовых ресурсов, в т.ч. методы построения моделей прогноза потребности в трудовых ресурсах4. Основные процессы планирования человеческих ресурсов5. Внутренняя интеграции процессов управления человеческими ресурсами6. Инструменты управления человеческими ресурсами7. Трудовое законодательство РК, основные нормативные и правовые акты в сфере управления трудовыми ресурсами8. Внутренние нормативные документы организации |
| **Задача 2:** Планирование высвобождения трудовых ресурсов | **Умения:** |
| 1. Определение планируемого высвобождения трудовых ресурсов по категориям персонала, профессий\специальностей с учетом возможных изменений содержания и объема работ внутри организации, обусловленных новой технологией, совершенствованием организации труда, структурными изменениями производства, цифровизацией производства и другими факторами
2. Планирование сокращения и перемещения персонала
3. Планирование затрат на высвобождение персонала
4. Анализ рынка труда, информации по созданным рабочим местам
5. Планирование финансовых затрат на трудоустройство высвобожденного персонала
6. Планирование переподготовки кадров
7. Взаимодействие с заинтересованными сторонами (профсоюзы, центры занятости, госорганы, СМИ и др.)
 |
| **Знания:** |
| 1. Специфика производственной деятельности организации, перспективы ее развития
2. Внутренняя и внешняя среда организации, ее потребителей и других стейкхолдеров
3. Эффективные системы управления персоналом в организации
4. Процессы планирования человеческих ресурсов
5. Внутренняя интеграция процессов управления человеческими ресурсами
6. Инструменты управления человеческими ресурсами
7. Трудовое законодательство РК и основные законы/положения в сфере управления трудовыми ресурсами
8. Внутренние нормативные документы организации
9. Методы и инструменты планирования трудовых ресурсов, в т.ч. методы построения моделей прогноза потребности в трудовых ресурсах
10. Основы организации и нормирования труда
 |
| **Трудовая функция 2:**Планированиеобеспечения потребности организации в трудовых ресурсах | **Задача 1:**Разработка программы по покрытию потребности организации в трудовых ресурсах из внутренних источников | **Умения:** |
| 1. Анализ потенциала внутренних трудовых ресурсов и соответствия их требуемым квалификациям
2. Анализ потребности в дополнительном обучении
3. Оценка затрат на развитие/повышение квалификации у работников
4. Планирование набора из внутреннего источника
5. Планирование подготовки и переподготовки кадров
6. Планирование ротации кадров
7. Планирование перемещения персонала и совмещения профессий\должностей
8. Планирование преемственности персонала
9. Планирование затрат на осуществление программы по привлечению персонала из внутренних источников
10. Планирование оптимального количественного и качественного состава персонала
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы экономики и нормирования труда
2. Формы и методы организации труда
3. Методы и инструменты планирования трудовых ресурсов, в т.ч. методы построения моделей прогноза потребности в трудовых ресурсах
4. Основные процессы планирования человеческих ресурсов
5. Внутренняя интеграции процессов управления человеческими ресурсами
6. Инструменты управления человеческими ресурсами
7. Трудовое законодательство РК, основные нормативные и правовые акты в сфере управления трудовыми ресурсами
8. Внутренние нормативные документы организации
 |
| **Задача 2:**Разработка программы по покрытию потребности организации в трудовых ресурсах из внешних источников | **Умения:** |
| 1. Определение внешних источников покрытия потребности организации в трудовых ресурсах
2. Анализ наличия предложения на рынке труда
3. Планирование программы подготовки специалистов, в т.ч. по дуальному обучению
4. Анализ потребности в молодых специалистах с необходимостью дополнительного обучения
5. Планирование привлечения молодых специалистов
6. Оценка затрат на осуществление программ по привлечению персонала из внешних источников
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы экономики и нормирования труда
2. Формы и методы организации труда
3. Методы и инструменты планирования трудовых ресурсов, в т.ч. методы построения моделей прогноза потребности в трудовых ресурсах
4. Основные процессы планирования человеческих ресурсов
5. Внутренняя интеграция процессов управления человеческими ресурсами
6. Инструменты управления человеческими ресурсами
7. Трудовое законодательство РК, основные нормативные и правовые акты в сфере управления трудовыми ресурсами
8. Внутренние нормативные документы организации
 |
| Требования к личностным компетенциям | Сотрудничество и поддержкаАналитическое мышлениеПартнерствоГибкость Эффективная коммуникацияПоиск информацииУправление изменениямиПонимание бизнесаОриентация на результат |
| Связь с другими профессиями в рамках ОРК | 5 | Специалист по трудовым ресурсами |
| 5 | Инспектор по кадрам |
| 6 | Специалист (менеджер) по управлению аутстаффингом персонала |
| 6 | Специалист по кадровым вопросам |
| 6 | Специалист по организационному дизайну |
| 6 | Специалист по организационному развитию |
| 6 | Инженер по организации труда |
| 7 | Начальник отдела (управления кадрами и трудовыми отношениями) |
| 8 | Управляющий (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовыми отношениями) |
| Связь с ЕТКС, КС или другими справочниками профессий | 198. Экономист по труду43. Менеджер по персоналу (HR менеджер) | - |
| Связь с системой образования и квалификации | Уровень образования:высшее | Специальность:управление человеческими ресурсами | Квалификация:- |
| **КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ:** **«СПЕЦИАЛИСТ ПО ТРУДОВЫМ РЕСУРСАМ»** |
| Код | - |
| Код группы | - |
| Профессия | Специалист по трудовым ресурсам |
| Другие возможные наименования профессии: | 2422-1-002 Аналитик по управлению персоналом2422-1-015 Специалист по кадровым вопросам2422-1-021 Специалист по работе с персоналом2422-1-006 Инженер по организации труда |
| Квалификационный уровень по ОРК | 5 |
| Основная цель деятельности: | Анализ текущего и требуемого профиля персонала, определение дополнительной потребности в трудовых ресурсах для эффективной деятельности организации  |
| Трудовые функции: | Обязательные трудовые функции: | 1. Анализ трудовых ресурсов организации
2. Определение потребности организации в трудовых ресурсах
 |
| Дополнительные трудовые функции: | - |
| **Трудовая функция 1:**Анализ трудовых ресурсов организации | **Задача 1:****Анализ текущей** обеспеченности организации трудовыми ресурсами | **Умения:** |
| 1. Анализ количественных изменений численности трудовых ресурсов по категориям персонала:

- изменения фактической численности по отношению к запланированной численности и численности предыдущих периодов;- изменения списочной численности в среднем за период (среднесписочной численности);- определение абсолютного прироста и темпов роста численности1. Анализ соотношения между основными и вспомогательными рабочими и тенденций этого изменения
2. Анализ изменения удельного веса основных рабочих
3. Анализ обеспеченности организации работниками ключевых должностей\профессий и уровень их квалификации
4. Анализ соотношения между руководителями и подчиненными
5. Анализ качественного состояния трудовых ресурсов по категориям персонала (общеобразовательный уровень, профессионально- квалификационный уровень, половозрастная структура и т.д.).
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы экономики и нормирования труда2. Формы и методы организации труда3. Методы и инструменты планирования трудовых ресурсов 4. Основные процессы планирования человеческих ресурсов5. Внутренняя интеграция процессов управления человеческими ресурсами6. Инструменты управления человеческими ресурсами7. Трудовое законодательство РК, основные нормативные и правовые акты в сфере управления трудовыми ресурсами8. Внутренние нормативные документы организации |
| **Задача 2:**Анализ организации труда и движения трудовых ресурсов  | **Умения:** |
| 1. Анализ влияния изменений во внешней экономической среде на организацию труда
2. Анализ влияния организационных изменений (реструктуризация и приватизация активов, снижение объемов производства, реорганизация и т.д.) на организацию труда
3. Разработка эффективных форм и методов организации труда
4. Анализ факторов роста производительности труда
5. Анализ условий труда и организаций рабочих мест
6. Анализ расстановки кадров и взаимосвязей между участниками работ
7. Анализ производственных/ бизнес-процессов с учетом внедрения новых технологий, автоматизации/ цифровизации процессов и др. факторов
8. Анализ условий рабочих мест инвалидов с учетом их индивидуальных возможностей
9. Анализ организации нормирования труда
10. Анализ движения трудовых ресурсов (коэффициента оборота по приему, коэффициента текучести, коэффициента стабильности трудовых ресурсов, коэффициента замещения и др.).
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы экономики и нормирования труда
2. Формы и методы организации труда
3. Методы и инструменты планирования трудовых ресурсов
4. Основные процессы планирования человеческих ресурсов
5. Внутренняя интеграция процессов управления человеческими ресурсами
6. Инструменты управления человеческими ресурсами
7. Трудовое законодательство РК, основные нормативные и правовые акты в сфере управления трудовыми ресурсами
8. Внутренние нормативные документы организации
 |
| **Трудовая функция 2:**Определение потребности организации в трудовых ресурсах  | **Задача 1:**Определение текущей потребности организации в трудовых ресурсах | **Умения:** |
| 1. Планирование естественных выбытий и текучести кадров
2. Анализ изменения численности в рамках бизнес-плана организации с учетом объемов основной деятельности, реализации инвестиционных проектов и поддержания в рабочем состоянии производственных активов и прочих основных средств
3. Анализ текущего и требуемого профиля персонала
4. Определение дополнительной потребности в трудовых ресурсах с требуемым уровнем квалификации по категориям персонала, профессии\специальности с учетом прироста численности, планируемого естественного выбытия и текучести кадров
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы экономики и нормирования труда
2. Формы и методы организации труда
3. Методы и инструменты планирования трудовых ресурсов
4. Основные процессы планирования человеческих ресурсов
5. Внутренняя интеграция процессов управления человеческими ресурсами
6. Инструменты управления человеческими ресурсами
7. Трудовое законодательство РК, основные нормативные и правовые акты в сфере управления трудовыми ресурсами
8. Внутренние нормативные документы организации
 |
| Требования к личностным компетенциям | Создание взаимопониманияВоздействие и влияниеСотрудничество и поддержкаСистемное и аналитическое мышлениеПартнерствоГибкость Эффективная коммуникацияПроактивность Профессионализм (саморазвитие)Ориентация на результат |
| Связь с другими профессиями в рамках ОРК | 5 | Инспектор по кадрам |
| 6 | Специалист (менеджер) по управлению аутстаффингом персонала |
| 6 | Специалист по кадровым вопросам |
| 6 | Менеджер по трудовым ресурсам |
| 6 | Специалист по организационному дизайну |
| 6 | Специалист по организационному развитию |
| 6 | Инженер по организации труда |
| 7 | Начальник отдела (управления кадрами и трудовыми отношениями) |
| 8 | Управляющий (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовыми отношениями) |
| Связь с ЕТКС, КС или другими справочниками профессий | КС | 198. Экономист по труду170. Специалист по кадрам |
| Связь с системой образования и квалификации | Уровень образования:ТиПО, среднее специальное  | Специальность:- | Квалификация:- |
| 1. **Технические характеристики Профессионального стандарта**
 |
| Разработано: | **Организация:** ОО «Ассоциация HR (ЭйчАр) – менеджеров»;**Исполнитель/руководитель проектов:** Ордабаева А./ Кайсенова Г.**Контактные данные исполнителя:** aigul.ordabayeva1966@gmail.com, +7 701 977 50 65 |
| Экспертиза предоставлена: | **Организация (при наличии):** АО «Казахстанская компания по управлению электрическими сетями «KEGOC»**Эксперт:** Байтурова Айгуль**Контактные данные:** +7 705 650 4186, baiturova@kegoc.kz |
| Номер версии и год выпуска: | Версия 1, 2019 год |
| Дата ориентировочного пересмотра: | 2022 |