|  |
| --- |
| Приложение № 19  к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей  Республики Казахстан «Атамекен»  от 18.12.2019 № 255 |
| **Профессиональный стандарт «Управление карьерой»** |
| **Карьера (профессиональная) –** результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с [должностным](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) или профессиональным ростом, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей (работа, учеба, досуг) на протяжении всей жизни, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его личной моделью саморазвития и стремлением к самореализации при сохранении психического и физического здоровья и отсутствии эмоционального выгорания. Карьера динамична, уникальна для каждого человека и включает в себя баланс между оплачиваемой и неоплачиваемой работой и личными жизненными ролями.  **Карьера в рамках организации** (внутриорганизационная карьера) – должностной / профессиональный рост (увеличение и сохранение знаний, навыков и ответственности; изменение, расширение или углубление роли, специализации, профессии) в рамках организации.  **Карьерный консультант** – специалист, соединяющий знания процессов управления карьерой с консалтинговым подходом.  **Карьерный коуч** – специалист, соединяющий знания управления карьерой с коучинговым подходом.  **Карьерная сессия –** периодически, в назначенные сроки проходящее занятие, заседания**,** встречи по вопросам развития карьеры.  **Мотивация** – внутренние потребности и цели человека, участие в создании собственного успеха. Движение по карьерному пути на основе мотивации ведет к личному удовлетворению.  **Навыки управления карьерой -** сбор, анализ, обобщение и организация собственной, образовательной и профессиональной информации, а также навыки для принятия и реализации карьерных решений и переходов. Показателями наличия навыка является то, что человек, начиная выполнять действие (н-р, принять и реализовать карьерное решение, переход), не обдумывает заранее, как он будет его осуществлять, не выделяет из него отдельных частных операций. Благодаря формированию навыков действие выполняется быстро и точно, и можно сконцентрироваться на развитии и получении новых знаний, умений и навыков.  **Оценка кандидатов** – один из этапов отбора кандидатов на занятие вакансий, предполагающий проведение каких-либо отборочных процедур с целью выявления у кандидатов, требуемых в должности личностных или профессиональных характеристик.  **Оценка потенциала** – оценка возможностей профессионально-должностного продвижения работника или зачисления его в кадровый резерв – надо найти другое определение.  **Обучение** - целенаправленное пробуждение и удовлетворение познавательной активности человека путем его приобщения к общим и профессиональным знаниям, способам их получения, сохранения и применения в личной практике.  **Планирование развития карьеры** – процесс определения целей и основных этапов развития, а также необходимых для этого ресурсов (времени, знаний, опыта, навыков). Включает выбор и постановку карьерных целей, а также создание стратегии их достижения.  **Призвание –** высший уровень профессиональной пригодности (в том случае, когда речь идет о правильном выборе профессии), который подразумевает наличие у человека явных признаков определенных качеств, необходимых для избираемой деятельности.  **Профессиональная адаптация****–** приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности.  **Развитие карьеры –** последовательное достижение осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, работой на протяжении всей жизни с целью продвижения к определенному самим человеком будущему.  **Рынок труда - э**то 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.  **Метрики** - специальные измерения/показатели, свидетельствующие о степени достижения целей и задач по соответствующему направлению в области управления человеческими ресурсами.  **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 работе.  **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 обследование какого-то определенного рабочего места/должности, средств производства и оборудования, необходимых для выполнения данной работы, ее взаимосвязи с другими должностями/работами, выполняемыми в организации. Анализ должен также дать необходимую информацию о том, что нужно для наилучшего выполнения данной работы и какие [квалификация](http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/5830), опыт и личные качества для этого необходимы. |
| 1. **Паспорт профессионального стандарта** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название профессионального стандарта | | Управление карьерой | | | | | |
| Номер профессионального стандарта | | - | | | | | |
| Название секции, раздела, группы, класса и подкласса, согласно ОКЭД | | М. Профессиональная, научная и техническая деятельность  70. Деятельность головных компаний; консультирование по вопросам управления  70.2 Деятельность по консультированию по вопросам управления  70.22 Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и прочее консультирование по вопросам управления  70.22.1 Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления  N. Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания  78. Трудоустройство  78.1 Деятельность агентств по трудоустройству  78.10 Деятельность агентств по трудоустройству  78.10.0 Деятельность агентств по трудоустройству | | | | | |
| Краткое описание профессионального стандарта | | Планирование, организация, стимулирование и контроль деятельности работников в части управления карьерой. | | | | | |
| 1. **Карточки профессий** | | | | | | | |
| Перечень карточек профессий: | | Специалист по управлению карьерой | | | | | 6 уровень ОРК |
| **Карточка профессии:**  **«СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ КАРЬЕРОЙ»** | | | | | | | |
| Код: | | | - | | | | |
| Код группы: | | | - | | | | |
| Профессия: | | | Специалист по управлению карьерой | | | | |
| Другие возможные наименования профессии: | | | 2422-1-021 Специалист по работе с персоналом  2422-1-023 Специалист по трудовым ресурсам  2422-1-024 Специалист по трудоустройству уволенного персонала  2631-0-003 Аналитик рынка труда  2422-1-008 Консультант в области карьерного роста  2422-1-009 Консультант по профориентации для персонала | | | | |
| Квалификационный уровень по ОРК: | | | 6 | | | | |
| Основная цель деятельности | | | Планирование, организация, стимулирование и контроль деятельности работников в части управления карьерой | | | | |
| Трудовые функции: | | | Обязательные трудовые функции: | | 1. Формирование и внедрение процесса управления карьерой работников 2. Консультирование и обучение руководителей и работников, мониторинг карьерных достижений | | |
| Дополнительные трудовые функции: | | - | | |
| **Трудовая функция 1:**  Формирование и внедрение процесса управления карьерой работников | | | **Задача 1:**  Разработка концепции карьерного менеджмента в организации/холдинга/секторе | | **Умения:** | | |
| 1. Анализ лучших практик построения карьерного менеджмента в организациях/холдингах/секторе 2. Анализ международных трендов по управлению карьерой работников 3. Мониторинг новых и устаревающих профессий 4. Формирование цели и концепции карьерного менеджмента в организации, в отрасли 5. Обеспечение интеграции стратегии организации с целями карьерного менеджмента 6. Проведение кадрового аудита и анализ результатов оценки эффективности работников с целью определения необходимости переподготовки и повышения квалификации/индивидуального развития 7. Содействие предоставлению конструктивной обратной связи как компонента в карьерном развитии работников 8. Разработка мотивационных программ и программ поддержки работников от профессионального выгорания 9. Планирование бюджета и распределение ресурсов, инвестиций в человеческий капитал | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Основы менеджмента, организационного поведения, маркетинга, социальной психологии 2. Атлас новых профессий, тенденции на рынке труда 3. HR-аналитика, HR-метрики 4. Концепция устойчивого развития 5. Подходы к исследованию рынка труда 6. Методы мотивации и повышение вовлеченности персонала 7. Основы профессиональной ориентации персонала 8. Управление профессиональным выгоранием | | |
| **Задача 2:**  Планирование карьеры работников с учетом способностей и целей работников | | **Умения:** | | |
| 1. Определение и мониторинг факторов, влияющих на профессиональную деятельность работников на рабочем месте 2. Определение релевантных инструментов по управлению карьерой работников 3. Дизайн процесса управления карьерой в организации/холдинге/секторе и распределение ответственности взаимодействующих сторон 4. Интеграция результатов по оценке эффективности деятельности работников с карьерным продвижением в рамках организации/холдинга/сектора 5. Проведение оценки психологических и профессиональных качеств работников 6. Достижение взаимосвязи целеполагания организации и отдельного сотрудника 7. Обеспечение открытости процесса управления карьерой 8. Устранение “карьерных тупиков” 9. Определение путей карьерного развития необходимой категории сотрудников для удовлетворения количественной и качественной потребности в персонале, построение карьерных векторов 10. Проведение опросов и сессий для определения индивидуальных карьерных ожиданий работников 11. Разработка программ развития и карьерного перехода работников 12. Обеспечение взаимосвязи между карьерными ожиданиями работников и целями, предложениями в организации/холдинга/сектора 13. Формирование плана коммуникации 14. Содействие автоматизации процесса управления карьерой 15. Применение и адаптация цифровых технологий в процессе управления карьерой 16. Применение корпоративных и этических норм в управлении карьерой 17. Проведение мероприятий с целью минимизации и профилактики рисков в управлении карьерой | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Основы маркетинга, экономики, психологии 2. Основы карьерного коучинга 3. Современные инструменты и методы карьерного менеджмента 4. Тренды и международные практики по управлению карьерой работников 5. Этапы и критерии классификации карьеры 6. Методики оценки карьеры 7. Технологии и инструменты оценки 8. Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов | | |
| **Трудовая функция 2:**  Консультирование и обучение руководителей и работников, оценка эффективности процесса управления карьерой | | | **Задача 1:**  Проведение карьерных консультаций в рамках программ управления карьерой в организации | | **Умения**: | | |
| 1. Консультирование работников о перспективах продвижения в рамках организации и возможности ротации в рамках холдинга/сектора и отрасли 2. Обучение руководителей инструментам карьерного коучинга и обратной связи с целью профессионального развития работников 3. Проведение индивидуальных и групповых сессий по вопросам управления карьерой 4. Обсуждение с работником перспективы индивидуального профессионального развития и возможности получения дополнительного образования, переквалификации, прохождения стажировок 5. Консультирование работников в рамках формирования краткосрочных и долгосрочных карьерных карт, планов работников 6. Формирование условий для эффективной адаптации работников к меняющимся запросам рынка труда 7. Обеспечение своевременного информирования работников о карьерных возможностях 8. Формирование и планирование потребностей в переподготовки и повышения квалификации работников 9. Принятие своевременных управленческих решений в области управления карьерой | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Глубокие практические и теоретические знания в области управления человеческими ресурсами, управления карьерой, контроля и мониторинга эффективности управления карьерой 2. Современные теоретические и методические вопросы планирования карьеры работников внутри организации 3. Основы психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда 4. Методы изучения психологических и культурных особенностей трудовой деятельности работников 5. Теория профориентации; 6. Технологии планирования и реализации профессиональной карьеры 7. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации 8. Основы карьерного консультирования 9. Основы эмоционального интеллекта | | |
| **Задача 2:**  Мониторинг карьерных достижений работников | | **Умения:** | | |
| 1. Мониторинг карьерных достижений работников 2. Анализ динамики и направленности карьерного и профессионального роста работника 3. Пересмотр карьерных карт и планов развития работника на основании индивидуальных сессий с работником и его руководителем 4. Сбор и анализ обратной связи от работников по оценке эффективности методов и инструментов управления карьерой 5. Оценка прохождения программ развития/профориентации и переквалификации работниками организации 6. Оценка эффективности программ развития 7. Оценка вовлеченности и удовлетворённости работников 8. Взаимодействие/сотрудничество (эффективная совместная работа и синергия) с заинтересованными лицами (стейкхолдерами) 9. Мониторинг, оценка затрат и контроль бюджетирования в части управления карьерой | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Основы маркетинга, экономики, психологии 2. Тренды развития карьерного менеджмента и международные практики 3. Современные теоретические и методические вопросы планирования карьеры работников внутри организации 4. Основы психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда 5. Методы изучения психологических и культурных особенностей трудовой деятельности работников 6. Теория профориентации; 7. Технологии планирования и реализации профессиональной карьеры 8. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации 9. Основы карьерного консультирования; 10. Основы эмоционального интеллекта | | |
| Требования к личностным компетенциям | | | Оказание влияния  Клиентоориентированность  Аналитическое мышление  Понимание бизнеса  Ориентация на результат  Гибкость | | | | |
| Связь с другими профессиями в рамках ОРК | | | 5 | Консультант по трудоустройству | | | |
| 5 | Инспектор по трудоустройству | | | |
| 5 | Служащие по содействию трудоустройству | | | |
| 6 | Специалист по квалификационным системам | | | |
| 6 | Консультант по профориентации для персонала | | | |
| 6 | Консультант в области карьерного роста | | | |
| 7 | Начальник структурного подразделения (отдела, сектора) Центра (службы) занятости | | | |
| 8 | Функциональные руководители (управляющие) по управлению человеческими ресурсами | | | |
| Связь с ЕТКС, КС или другими справочниками профессий | | | КС | 43. Менеджер по персоналу (HR менеджер) | | | |
| Связь с системой образования и квалификации | | | Уровень образования:  высшее | Специальность:  - | | Квалификация:  - | |
| 1. **Технические характеристики Профессионального стандарта** | | | | | | | |
| Разработано: | **Организация:** ОО «Ассоциация HR (ЭйчАр) – менеджеров»;  **Исполнитель/руководитель проектов:** Алирахим С./Кайсенова Г.  **Контактные данные исполнителя:** [info@asset-hr.kz](mailto:info@asset-hr.kz),  +7 701 228 67 28 | | | | | | |
| Экспертиза предоставлена: | **Организация:** Международный бизнес-тренер, Член Правления CFA Institute Chapter в Казахстане  **Эксперт:** Туралиева Ирина  **Контактные данные**: +7 701 720 7229 | | | | | | |
| Номер версии и год выпуска: | Версия 1, 2019 год | | | | | | |
| Дата ориентировочного пересмотра: | 2022 год | | | | | | |