|  |
| --- |
| Приложение № 24к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателейРеспублики Казахстан «Атамекен»от 18.12.2019 № 255 |
| **Профессиональный стандарт «Цифровой HR»** |
| **Глоссарий**В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие термины и определения:**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.**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.**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.**Клиентоориентированность –** способность и желание помочь клиенту, выявить его потребности и удовлетворить его запросы, готовность предоставить клиенту желаемое обслуживание, принять личную ответственность за немедленное решение проблем клиента, не занимая при этом оборонительных позиций, делать больше, чем от него ожидает клиент.**Бизнес-процесс** – это совокупность взаимосвязанных мероприятий или работ, направленных на создание определённого продукта или услуги для потребителей. **HR-процесс** – бизнес-процессы, охватывающие весь цикл управления персоналом и жизнедеятельности сотрудников в организации.**Цифровизация** – это средство получения желаемого исхода, а именно гибкого производства, приносящего клиентам отличный результат, а владельцам – более высокую прибыль.**Дизайн-мышление** – методология решения инженерных, деловых и прочих задач, основывающаяся на творческом, а не аналитическом подходе.**Консалтинг (консультирование)** – деятельность по консультированию руководителей, управленцев по широкому кругу вопросов в сфере финансовой, коммерческой, юридической, технологической, технической, [экспертной](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82) деятельностей. Цель консалтинга – помочь системе управления ([менеджменту](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82)) в достижении заявленных целей.**Управление рисками** – процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь проекта, вызванных его реализацией. |
| 1. **Паспорт профессионального стандарта**
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Название профессионального стандарта | Цифровой HR |
| Номер профессионального стандарта | - |
| Название 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 обслуживания 78. Трудоустройство78.1 Деятельность агентств по трудоустройству78.10 Деятельность агентств по трудоустройству78.10.0 Деятельность агентств по трудоустройству |
| Краткое описание профессионального стандарта | Развитие и внедрение цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами, дизайн HR процессов и их автоматизация. |
| 1. **Карточки профессий**
 |
| Перечень карточек профессий: | Менеджер по HR цифровизации | 6 уровень по ОРК |
| **Карточка профессии:****«МЕНЕДЖЕР ПО HR ЦИФРОВИЗАЦИИ»** |
| Код: |  - |
| Код группы: |  - |
| Профессия: | Менеджер по HR-цифровизации |
| Другие возможные наименования профессии: | - |
| Квалификационный уровень по ОРК: | 6 |
| Основная цель деятельности | Управление, планирование и координация HR функции в цифровом формате, а также формирование и расширение опытом работников с помощью цифровых платформ. |
| Трудовые функции: | Обязательные трудовые функции: | 1. Разработка проекта автоматизированных / цифровых решений для интеграции HR-технологий и бизнес-потребностей
2. Внедрение и поддержка HR-процессов c помощью цифровых платформ
3. Оценка эффективности процесса
 |
| Дополнительные трудовые функции: | 1. Консультирование и обучение руководителей и работников по вопросам HR-цифровизации
 |
| **Трудовая функция 1:**Разработка проекта автоматизированных / цифровых решений для интеграции HR-технологий и бизнес-потребностей | **Задача 1:**Поиск и анализ новых инструментов в области HR-технологий  | **Умения:** |
| 1. Анализ стратегических и бизнес-целей, потребностей бизнеса
2. Анализ рынка новых технологий
3. Анализ уровня зрелости организации, HR-функций, HR-процессов, HR-аналитики
4. Анализ HR-рисков, связанных с цифровизацией HR-функции
5. Прогнозирование возможных результатов от внедрения новых технологий
6. Принятие решений на основании аналитических данных и с учетом принципов дизайн-мышления
7. Консультирование руководство организации по вопросам HR-цифровизации
 |
| **Знания:** |
| 1. Основные тенденции развития передовых международных технологий в области управления человеческими ресурсами и HR-цифровизации
2. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности
3. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
4. Современные цифровых HR-платформ и принципов их работы
5. Принципы и методы дизайн- мышления
 |
| **Задача 2:** Анализ функций/процессов для их дальнейшей оптимизации и цифровизации с учетом бизнес-потребностей | **Умения:** |
| 1. Анализ HR-стратегии, включая цифровую HR-стратегии и бизнес-потребности организации
2. Анализ и исследование данных, интерпретация полученных результатов
3. Разработка карт/схем бизнес-процессов с учетом наполнения и последовательности действия (схематическое мышление) в рамках единой системы
4. Применение методик и процедур системы менеджмента качества и/или автоматизированных систем управления
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
2. HR-стратегия, включая цифровую HR-стратегию
3. Основы бизнес-моделирования
4. Основы системы менеджмента качества
5. Основы автоматизированных систем управления
6. Современные цифровые HR-платформ и принципы их работы
 |
| **Задача 3:**Разработка концепции автоматизированных / цифровых решений и определение необходимых ресурсов (трудовые, финансовые, временные, технические) | **Умения:** |
| 1. Анализ стратегических и бизнес-целей, потребностей бизнеса
2. Анализ уровня зрелости организации, HR-функций, HR-процессов, HR-аналитики
3. Анализ HR-рисков, связанных с цифровизацией HR-функции
4. Прогнозирование возможных результатов от внедрения новых технологий
5. Разработка концепций применение различных инструментов, моделей и технологий на основе дизайн-мышления
6. Разработка карт/схем бизнес-процессов с учетом наполнения и последовательности действия (схематическое мышление) в рамках единой системы
7. Применение методик и процедур системы менеджмента качества и/или автоматизированных систем управления
8. Анализ и исследование данных, интерпретация результатов
 |
| З**нания:** |
| 1. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
2. HR-стратегия, включая цифровую HR-стратегию
3. Основы бизнес-моделирования
4. Основы системы менеджмента качества / Основы автоматизированных систем управления
5. Принципы и методы дизайн-мышления
6. Современные цифровые HR-платформ и принципы их работы
 |
| **Задача 4:**Описание и проектирование структуры автоматизированных / цифровых решений | **Умения:** |
| 1. Анализ HR-рисков, связанных с цифровизацией HR-функции
2. Разработка технического задания проекта, включая формирование результатов контроля в виде системы метрик, показателей и иного инструментария
3. Прогнозирование возможных результатов от внедрения новых технологий
4. Разработка концепций, применение различных инструментов, моделей и технологий на основе дизайн-мышления
5. Разработка карт/схем бизнес-процессов с учетом наполнения и последовательности действия (схематическое мышление) в рамках единой системы
6. Применение методик и процедур системы менеджмента качества и/или автоматизированных систем управления
7. Анализ и исследование данных, интерпретация результатов
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
2. HR-стратегия, включая цифровую HR-стратегию
3. Основы бизнес-моделирования
4. Основы системы менеджмента качества /Основы автоматизированных систем управления
5. Принципы и методы дизайн-мышления
6. Современные цифровые HR-платформ и принципы их работы
 |
| **Трудовая функция 2:**Внедрение и поддержка HR-процессов c помощью цифровых платформ; | **Задача 1:**Организация перехода на новую оптимизированную / цифровую функцию/процесс | **Умения**: |
| 1. Анализ и исследование данных о функции /процессе и интерпретация полученных результатов
2. Принятие решений на основании аналитических данных и с учетом принципов дизайн-мышления
3. Взаимодействие с заинтересованными сторонами
4. Консультирование и обучение руководителей и работников по процессу
5. Сбор и анализ обратной связи об эффективности функции /процессе
6. Применение инструментов визуализации информации
 |
| **Знания:** |
| 1. Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации
2. HR-стратегия, включая цифровую HR-стратегию
3. Деловая этика и этические нормы
4. Современные цифровые HR-платформы и принципы их работы
5. Принципы и методы дизайн-мышления
6. Основы подготовки и проведения презентаций и ораторского мастерства
7. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
 |
| **Задача 2:**Анализ показателей в динамике оптимизированной / цифровой функции/ процесса и ее редактирование/ корректировка с учетом целевых параметров | **Умения:** |
| 1. Анализ и исследование данных, интерпретация результатов
2. Анализ больших данных
3. Умение выделить ключевые показатели (реперные точки) процесса
4. Умение выбрать оптимальные методы и инструменты анализа
5. Разработка карт/схем бизнес-процессов с учетом наполнения и последовательности действия (схематическое мышление) в рамках единой системы
6. Формирование плана мероприятий, разработка графиков, дорожных карт и т.д.
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы статистического анализа
2. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
3. Основы системы менеджмента качества / Основы автоматизированных систем управления
4. Принципы и методы дизайн-мышления
5. Современные цифровые HR-платформ и принципы их работы
6. Деловая этика и нормы этического общения
 |
| **Задача 3:**Разработка цифровой HR-стратегии | **Умения:** |
| 1. Анализ стратегических и бизнес-целей, потребностей бизнеса
2. Анализ уровня зрелости организации, HR-функций, HR-процессов, HR-аналитики
3. Анализ HR-рисков, связанных с цифровизацией HR-функций
4. Прогнозирование возможных результатов от внедрения новых технологий
5. Принятие решений на основании аналитических данных и с учетом принципов дизайн-мышления
 |
| **Знания:** |
| 1. Основные тенденции развития передовых международных технологии в области управления человеческими ресурсами и HR-цифровизации
2. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
3. Знание современных цифровых HR-платформ и принципов их работы
4. Принципы и методы дизайн-мышления
5. Технологии поиска информации онлайн и оффлайн
 |
| **Трудовая функция 3:**Оценка эффективности процесса | **Задача 1:**Оценка эффективности процесса автоматизации/ цифровизации и анализ опыта пользователей | **Умения:** |
| 1. Выделение ключевых показателей (реперные точки) процесса / зоны исследования
2. Сбор и анализ обратной связи пользователей
3. Анализ и исследование данных, интерпретация полученных результатов
4. Применение методов диагностики и анализа ключевых проблем процесса автоматизации/цифровизации
5. Применение методов проведения комплексного аудита цифровой системы
6. Принятие решений на основании аналитических данных
7. Проведение социологических опросов
 |
| **Знания:** |
| 1. Основы социологии и социальной психологии
2. Методы и инструменты работы с большими данным
3. Деловая этика и нормы этического общения
4. Основы организации и проведения социологических опросов
5. Принципы и методы дизайн-мышления
 |
| **Трудовая функция 4:**Консультирование и обучение руководителей и работников по вопросам HR-цифровизации. | **Задача** **1:** Консультирование сотрудников и руководителей по вопросам HR- цифровизации, HR-стратегии, целевых параметров (дэшборд, метрики, показатели) | **Умения:** |
| 1. Консультирование и обучение по вопросам HR-цифровизации, HR-стратегии, целевых параметров (дэшборд, метрик, показателей)
2. Применение инструментов визуализации информации
3. Взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами/лицами
4. Проведение семинаров, тренингов, курсов для пользователей цифровой системой
 |
| **Знания:** |
| 1. Основные тенденции развития передовых международных технологии в области управления человеческими ресурсами и HR-цифровизации
2. Основы менеджмента, стратегического планирования, управление проектами, управление рисками
3. Основные инструменты PR и маркетинга
4. Методы создания информационных поводов
5. Внутренние каналы коммуникации и их характеристики
 |
| Требования к личностным компетенциям | Воздействие и влияниеКлиентоориентированностьАналитическое мышлениеПонимание бизнесаОриентация на результат Гибкость |
| Связь с другими профессиями в рамках ОРК | 5 | Вспомогательный профессиональный персонал по управлению человеческими ресурсами |
| 6 | Менеджер по внутренним коммуникациям |
| 6 | Менеджер по управлению корпоративной культурой  |
| 6 | Менеджер по управлению изменениями  |
| 6 | Менеджер по управлению HR-брендом |
| 6 | HR-дженералист  |
| 6 | Аналитик бизнес и трудовых процессов |
| 6 | Консультант по менеджменту |
| 7 | HR бизнес-партнер |
| 8 | Директор по управлению персоналом |
| Связь с ЕТКС, КС или другими справочниками профессий | - | - |
| 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:** Джакупова Д./Кайсенова Г.**Контактные данные исполнителя:** dana.jakupova@talantiz.com +7 777 777 3213 |
| Экспертиза предоставлена: | **Организация:** BCPD AIFC**Эксперт:** Асия Карибай**Контактные данные:** a.karibay@aifc.kz**Организация:** Шелл Казахстан**Эксперт:** Алмагуль Казбаева**Контактные данные:** almagul.kazbayeva@shell.com, +7 7772285428 |
| Номер версии и год выпуска: | Версия 1, 2019 год |
| Дата ориентировочного пересмотра: | 2022 год |