|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Приложение № 1  к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей  Республики Казахстан «Атамекен»  от 18.12.2019 № 255 | | | | |
| **Профессиональный стандарт:**  **«HR-аналитик»** | | | | |
| **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.  **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.  **Вдохновляющее лидерство** – способность брать на себя роль лидера, распределять задания, информировать свою команду о всех затрагивающих ее решениях, создавать и укреплять в команде дух сотрудничества и стремление работать эффективно, показывать каждому, что его вклад ценится, и поощрять взаимодействие и сотрудничество между членами команды, проявлять заботу о команде, подавать личный пример, демонстрируя желаемое поведение.  **Стратегическое мышление** – способность думать на несколько шагов вперед, находить новые возможности для развития организации, стремление к достижению высоких результатов на краткосрочной основе и способствование устойчивому развитию организации на долгосрочный период; предвидение изменений на рынке и предвосхищает проблемных ситуаций.  **Диагностический анализ –** анализ и поиск причины, выявление почему что-то произошло.  **Прогнозный анализ –** используется в целях прогнозирования развития событий в будущем с целью минимизации рисков или максимизации возможностей, а также измерения успеха этих прогнозов.  **Форсайт-анализ –** это систематические попытки оценить долгосрочные перспективы науки, технологий, экономики и общества, чтобы определить стратегические направления исследований и новые технологии, способные принести наибольшие социально-экономические блага.  **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.  **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.  **Метрики –** специальные измерения/показатели, свидетельствующие о степени достижения целей и задач по соответствующему направлению в области управления человеческими ресурсами.  **Заинтересованное лицо/заинтересованная сторона/стейкхолдеры** – лицо или организация, которые могут воздействовать на осуществление деятельности или принятие решения, быть подверженными их воздействию или воспринимать себя в качестве последних.  **Вовлеченность** – состояние эмоциональной и интеллектуальной приверженности организации, которое побуждает работника выполнять его работу как можно лучше и вносить вклад в процветание организации.  **Ориентация на результат** – стремление соответствовать установленным стандартам или превосходить их, способность создавать собственные критерии качества для измерения результатов, повышать показатели эффективности своей работы, ставить перед собой амбициозные цели, решать сложные задачи, стремление к самосовершенствованию – умение находить способы выполнения задач лучше, проще, быстрее и качественнее, устраняя бюрократические преграды. | | | | |
| 1. **Паспорт Профессионального стандарта (ПС)** | | | | |
| Название ПС: | HR-аналитика | | | |
| Номер ПС: | - | | | |
| Названия 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 | | | |
| Краткое описание ПС: | Применение структурированного процесса и набора инструментов анализа HR-данных для принятия эффективных и взвешенных бизнес-решений. | | | |
| 1. **Карточки профессий** | | | | |
| Перечень карточек профессий: | HR-аналитик | | 6 уровень ОРК | |
| **КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ**  **«HR-АНАЛИТИК»** | | | | |
| Код: | 2422-1-030 | | | |
| Код группы: | 2422-1 | | | |
| Профессия: | HR-аналитик | | | |
| Другие возможные наименования профессии: | 2422-1-001 Аналитик бизнес и трудовых процессов  2422-1-002 Аналитик по управлению персоналом  2422-1-003 Аналитик рабочих мест | | | |
| Квалификационный уровень по ОРК: | 6 | | | |
| Основная цель деятельности: | Управление, планирование и координация процесса сбора, обработки и анализа HR-данных для принятия эффективных и взвешенных решений на основе данных. | | | |
| **Трудовые функции:** | Обязательные трудовые функции: | 1. Планирование и проведение HR-анализа (описательный (дескриптивный), диагностический и прогнозный анализ) 2. Консультирование и обучение руководителей, работников по вопросам HR-аналитики, внедрение подходов принятия решений на основе данных | | |
| Дополнительные трудовые функции: | - | | |
| **Трудовая функция 1:**  Планирование и проведение HR-анализа (описательный (дескриптивный), диагностический и прогнозный анализ) | **Задача 1:**  Описательный (дескриптивный) HR-анализ | **Умения:** | | |
| 1. Определение перечня HR-показателей, по которым необходимо вести сбор и анализ 2. Согласование с руководством и всеми заинтересованными сторонами перечня HR-показателей 3. Определение источников данных для проведения расчета по выбранным HR-показателей 4. Определение периодичности сбора данных и регулярности проведения расчета HR-показателей 5. Сбор данных для проведения HR-анализа по выбранным HR-показателям 6. Расчет HR-показателей 7. Применение инструментов расчета 8. Предоставление данных по HR-показателям организации по запросу 9. Консолидация и систематизация собранных HR-данных в единую автоматизированную систему/ базу данных 10. Использование специализированного программного обеспечения для расчета HR-показателей 11. Взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами / лицами | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Экспертные знания HR-метрик и их формул и инструментов расчета 2. Экспертные знания статистического анализа / анализа данных и диагностической статистики 3. Теоретические концепции проведения исследований в сфере трудовых отношений 4. Принципы работы с данными 5. Методология проведения исследования: дизайн, методы, стратегия, инструментарий 6. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности 7. Основы стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета 8. Основные тенденции развития и передовые международные технологии в области управления человеческими ресурсами, трудовых отношений 9. Методы диагностики и анализа ключевых проблем управления человеческими ресурсами 10. Специализированные программные продукты по анализу данных 11. Ведущие цифровые технологии, платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, современные сервисы обслуживания 12. Основы психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда 13. Основы социологии, статистического анализа, математического моделирования, управления большими данными | | |
| **Задача 2:**  Прогнозный HR-анализ | **Умения:** | | |
| 1. Отслеживание глобальных и страновых трендов на рынке труда 2. Анализ трендов в области управления человеческими ресурсами, стратегическое видение и понимание причин и тенденций в области управления человеческими ресурсами, в том числе отдельных социальных-демографических групп (поколений, профессий, должностей, институциональных подразделений) 3. Определение ключевой проблемы и отбор вопросов, касающихся управления человеческими ресурсами, для анализа и исследования в соответствии со стратегическими целями и задачами организации, влияющих на улучшение бизнес-показателей организации в среднесрочной и долгосрочной перспективе 4. Определение основных HR-показателей, HR-метрик для анализа 5. Сбор текущих и исторических данных для проведения HR-анализа 6. Проведение статистического расчета, моделирование данных и их зависимостей 7. Вероятностное определение тенденций развития событий, состояния HR-среды, определенных факторов на основе анализа результатов исследований и используемых методик составления прогнозов, знаний, предугадывания дальнейшего развития 8. Разработка вариативности сценариев на основе различных тенденций во внешней среде и прогнозов для принятий решений 9. Построение своей гипотезы и тестирование решения проблемы, просчета эффективных сценариев, нестандартных и сложных задач 10. Проработка подходов, применение методов и инструментов интерпретации полученных результатов 11. Выстраивание прогнозов в области управления человеческими ресурсами в организации на основании результатов исследований 12. Анализ рисков, связанных с внедрением новых подходов 13. Обсуждение полученных прогнозов и открывающихся возможностей, а также связанных с этим рисков со всеми заинтересованными сторонами 14. Выработка окончательных рекомендаций по улучшению HR-метрик / HR-подходов, предоставление экспертного заключения/ аналитического отчета на основе полученных аналитических данных и проведенных обсуждений 15. Применение инструментов визуализации информации при структурировании и идентификации проблемы в области управления человеческими ресурсами 16. Консультирование руководства, всех заинтересованных сторон по методам проведения прогнозного HR-анализа, интерпретации полученных данных, возможностям использования полученных HR-данных при принятии стратегических бизнес- и управленческих решений 17. Консолидация и систематизация собранных HR-данных, бизнес- показателей и др. статистических данных, используемых в HR-аналитике, в автоматизированной системе/ базе данных 18. Использование специализированного программного обеспечения по анализу данных | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Экспертные знания HR-метрик и их формул, и инструментов расчета 2. Экспертные знания статистического анализа / анализа данных и дескриптивной статистика 3. Теоретические концепции проведения исследований в сфере трудовых отношений 4. Принципы работы с данными 5. Методология проведения исследования: дизайн, методы, стратегия, инструментарий 6. Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности 7. Основы стратегического менеджмента, маркетинга корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета 8. Основные тенденции развития и передовые международные технологии в области управления человеческими ресурсами, трудовых отношений 9. Методы диагностики и анализа ключевых проблем управления человеческими ресурсами 10. Специализированные программные продукты по анализу данных 11. Ведущие цифровые технологии, платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, современные сервисы обслуживания 12. Методы форсайтинга 13. Основы психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда 14. Основы социологии, статистического анализа, математического моделирования, управления большими данными | | |
| **Трудовая функция 2:**  Консультирование и обучение руководителей, работников по вопросам HR-аналитики, внедрение подходов принятия решений на основе данных. | **Задача 1:**  Консультирование руководителей, сотрудников по вопросам HR-аналитики | **Умения:** | | |
| 1. Оценка уровня готовности руководства/ работников принятия подхода к принятию решений на основе данных 2. Разработка плана мероприятий по внедрению подхода в организации к принятию решений на основе данных 3. Разработка и презентация бизнес-кейса организации по принятию решений на основе данных 4. Консультирование руководства / работников по существующим практикам, HR-метрикам, общему подходу к принятию решений на основе данных | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Экспертные знания HR-метрик и их формул, и инструментов расчета 2. Экспертные знания статистического анализа / анализа данных и диагностической статистики 3. Теоретические концепции проведения исследований в сфере трудовых отношений 4. Управление изменениями 5. Основы, теории и практики современного маркетинга 6. Внутренняя экспертиза, методы повышения эффективности управления людьми в компаниях   Методы мотивации персонала, повышения вовлеченности | | |
| **Задача 2:**  Обучение руководителей, работников по вопросам HR-аналитики | **Умения:** | | |
| 1. Выявление потребностей организации в обучении и развитии и вовлечение работников в обучение новым навыкам 2. Разработка программы обучения основам проведения HR-аналитики в организации с целью принятия решений на основе анализа данных 3. Проведение обучения руководителей и работников организации основам проведения HR-аналитики с целью принятия решений на основе анализа данных 4. Оценка эффективности обучения | | |
| **Знания:** | | |
| 1. Экспертные знания HR-метрик и их формул и инструментов расчета 2. Экспертные знания статистического анализа / анализа данных и диагностической статистики 3. Теоретические концепции проведения исследований в сфере трудовых отношений 4. Управление изменениями 5. Основы, теории и практики современного маркетинга 6. Внутренняя экспертиза, методы повышения эффективности управления людьми в компаниях   Методы мотивации персонала, повышения вовлеченности | | |
| Требования к личностным компетенциям | Стратегическое мышление  Понимание бизнеса  Аналитическое мышление  Ориентация на результат  Оказание влияния  Клиентоориентированность | | | |
|  | 5 | Специалист по проведению социологических исследований в организации | | |
| 6 | Эксперт по проведению социологических исследований в организации | | |
| 6 | Аналитики исследователи | | |
| 6 | Аналитик рабочих мест | | |
| 6 | Аналитик по управлению персоналом | | |
| 6 | Консультанты по вопросам управления и ведения бизнеса | | |
| 6 | Консультант в области управления человеческими ресурсами | | |
| 7 | Управляющий по кадрам | | |
| 8 | Управляющий (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовыми отношениями) | | |
| Связь с ЕТКС или 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:** Токаева Ж., Джакупова Д./Кайсенова Г.  **Контактные данные исполнителя:**  [z\_tokayeva@mail.ru](mailto:z_tokayeva@mail.ru), +7 7029995489  [dana.jakupova@talantiz.com](mailto:dana.jakupova@talantiz.com), +7 777 777 3213 | | | |
| Экспертиза предоставлена: | **Организация:** ТОО «Petro Retail»  **Эксперт:** Бекназаров Анвар  **Контактные данные:** + 7 7012226959 | | | |
| Номер версии и год выпуска: | Версия 1, 2019 год | | | |
| Дата ориентировочного пересмотра: | 2022 год | | | |