|  |
| --- |
| Приложение № 1к приказу Заместителя Председателя Правления Национальной палаты предпринимателейРеспублики 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 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 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 процессов2422-1-002 Аналитик по управлению персоналом2422-1-003 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 мышлениеПонимание бизнесаАналитическое мышлениеОриентация на результатОказание влиянияКлиентоориентированность |
|  | 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 КСили 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, +7 7029995489dana.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 |