

Требования к кандидатам на признание квалификации «HR дженералист»

Требования к квалификации:

- Уровень квалификации по Отраслевой рамке квалификаций (ОРК): 6 уровень
- Требования к опыту работы: не менее 3 лет опыта работы, из них не менее 1 года в сфере HR (управления человеческими ресурсами)
- Запреты и ограничения: специфических запретов для данной профессии – нет

HR дженералист должен знать:

- Нормативные правовые акты РК, регулирующие вопросы управления человеческими ресурсами
- Основы менеджмента, экономики, психологии, организационного развития и поведения, риск-менеджмента
- Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности, основы стратегического менеджмента и планирования
- Современные тенденции и передовые международные технологии в области управления человеческими ресурсами
- Концепция устойчивого развития
- Управление изменениями
- Управление кадровой безопасностью
- Основы и методики планирования трудовых ресурсов и затрат на персонал
- Основы бюджетирования
- Рынок HR-услуг
- HR - процессы в организации
- Организационное развитие и дизайн, процессы, практики и инструменты управления человеческими ресурсами
- Нормативные правовые акты РК, внутренние нормативные документы, регулирующие вопросы управления человеческими ресурсами
- Стратегия развития бизнеса, миссия, видение, основные показатели эффективности, основы стратегического менеджмента и планирования, операционного менеджмента
- Основы менеджмента, экономики
- Тенденции и лучшие практики в области HR (процессы, процедуры и инструменты управления человеческими ресурсами)
- Основы управления изменениями
- Основные инструменты и принципы формирования бренда работодателя
- Цифровые технологии, платформы основ автоматизации HR-процессов. Основы работы с информационной платформой и базой данных по персоналу
- Основы психологии, организационного поведения
- HR аналитика, HR метрики

- Тенденции и лучшие практики в области HR стратегии/политики и процессов
- Основы менеджмента, экономики, психологии, организационного развития организационного поведения, управления рисками
- Управление проектами
- Основы маркетинга и PR
- Методики и техники предоставления обратной связи
- Основы социологии и социальной психологии
- Риск-менеджмент в области управления человеческими ресурсами (кадровые риски, внешние и внутренние факторы рисков), принципы управления кадровыми рисками, контроль и мониторинг эффективности управления рисками
- Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов
- Основы работы с большими данными
- Теории и инструменты обеспечения кадровой безопасности
- Основы стратегического менеджмента, маркетинга, организационного поведения корпоративных финансов, макро- и микроэкономики, управленческого учета
- Международные стандарты труда, основные тенденции развития и передовые международные технологии в области трудовых отношений
- Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности, основы стратегического планирования
- Последствия несоблюдения политик и практик в области управления трудовыми отношениями
- Операционные бизнес-модели
- Организационный дизайн
- Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели
- Продвижение гендерного равенства
- Цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность
- Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовыми отношениями
- Цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная, кадровая безопасность

HR дженералист должен уметь:

- Анализировать нормативно-правовые акты РК, регулирующие вопросы управления человеческими ресурсами
- Анализировать стратегические документы организации
- Обеспечивать SWOT-анализ управления человеческими ресурсами организации, анализировать уровень зрелости HR-процессов организации
- Анализировать результаты HR-аналитики
- Анализировать лучшие мировые практики, а также тенденции в HR стратегии и процессах

- Разрабатывать HR-политику в соответствии с бизнес-стратегией организации, операционной моделью и корпоративной культурой организации, применяя нормы трудового законодательства РК и иные нормативных правовых акты
- Содействовать автоматизации HR-процессов, работе с информационными системами, цифровыми платформами HR и базами данных
- Обеспечивать разработку HR-бюджета на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды, защиту бюджета в период формирования годового бюджета организации
- Осуществлять мониторинг и контроль исполнения бюджета
- Консультировать и предоставлять обратную связь руководству организации и всем заинтересованным сторонам по вопросам управления HR
- Анализировать, внедрять и управлять процессом поиска и подбора персонала (рекрутинг), определять потребность в персонале и бюджет для реализации, определять наиболее эффективные источники поиска потенциальных кандидатов, привлекать потенциальных кандидатов через соответствующие бренду работодателя поисковые платформы, каналы, средства коммуникаций и мероприятия
- Выстраивать и внедрять систему адаптации для различных категорий должностей
- Анализировать лучшие практики по формированию системы управления эффективностью деятельности работников и внедрять процесс управления эффективностью деятельности (результативностью).
- Проводить обучение и консультировать руководство и работников организации по процедуре целеполагания (в т.ч. SMART-технологий, как ставить цели работникам и формировать свои ожидания, пр.).
- Предоставлять руководству объективную информацию о профессиональных и личных качествах, компетенциях сотрудников и кандидатов для принятия управленческих решений
- Внедрять эффективную систему обучения и развития, реализовывать принципы процесса обучения и развития работников, формировать благоприятную среду для обучения работников, обеспечивать целостность системы развития, непрерывность и систематичность обучения, определять HR-метрики для определения эффективности, результативности процесса обучения и развития персонала
- Внедрять передовые методы, инструменты обучения и развития в соответствии с уровнем зрелости компании и участие в автоматизации процесса обучения и развития и создании базы знаний
- Анализировать HR практики по управлению совокупным вознаграждением и тенденций развития совокупного вознаграждения на рынке труда. Управлять внедрением программ и принципов системы совокупного вознаграждения. Планировать и контролировать расходы бюджета организации по совокупному вознаграждению
- Анализировать текущие практики и подходы к управлению талантами (карьерой) в организации, внедрять подходы управления талантами, максимально удовлетворяющих потребности бизнеса. Обеспечивать реализацию программ преемственности, проводить индивидуальные сессии карьерного коучинга, определять менторов/наставников и организовывать их работу

- Анализировать существующие информационные системы, платформы по базе знаний, обмену знаниями среди работников
- Консультировать заинтересованные стороны по вопросам управления HR
- Оценивать эффективность HR стратегии/политики, оценивать соответствие HR стратегии/политики стратегическим целям организации, разрабатывать и совершенствовать HR стратегию/политику
- Оценивать эффективность HR-функции организации
- Оценивать внедрение HR-стратегии и HR-процессов, технологий и инструментов
- Анализировать и выявлять недостатки и проблемные зоны в существующих HR процедурах и процессах
- Координировать и контролировать разработку плана коммуникаций по внедрению HR-стратегии, процессов, процедур и технологий, его ребализацию
- Оказывать информационную поддержку управленческим решениям в области HR
- Продвигать HR-решения с помощью маркетинговых и PR инструментов с использованием всех каналов коммуникаций
- Информировать руководство организации о существующих или потенциальных проблемах, HR-рисках с целью принятия управленческих решений
- Развивать коммуникации и культуру предоставления обратной связи (сбор замечаний, предложений, мнений, инфосессии, публичные встречи с руководством, интернет-чаты, HR поддержка)
- Обеспечивать проведение исследования удовлетворенности работников услугами HR
- Принимать корректирующие меры по улучшению HR-функции
- Формировать общекорпоративные ценностные ориентиры и развивать корпоративную культуру, основанную на противодействии дискриминации, на формировании этической среды (с учетом особенностей страны, бизнес-среды, рынка труда, менталитета работников)
- Обеспечивать мониторинг и анализ HR-рисков
- Организовывать проведение HR аудита
- Анализировать HR-метрики, обеспечивать HR-аналитику
- Обеспечивать проведение исследование уровня удовлетворенности работников услугами HR, анализ результатов опроса
- Анализировать результаты оценки внедрения HR-процессов, технологий и инструментов
- Анализировать риски, связанные с деятельностью персонала, регулированием трудовых отношений, информационной и кадровой безопасностью, защитой персональных данных, а также коррупционных, финансовых рисков в сфере управления HR
- Обеспечить идентификацию и анализ рисков, а также факторов, влияющих на возникновение рисков, с целью выбора оптимальных управленческих решений
- Оценивать эффект от наступления HR-рисков, а также координировать разработку и согласование процедур по снижению наступления предполагаемого эффекта
- Осуществлять проактивную оценку рисков, минимизацию и профилактику HR-рисков
- Контролировать уровень HR-рисков организации

- Анализировать результаты социологических исследований (оценки организации труда, условий на рабочих местах, социального самочувствия работников и т.п.), потенциальных HR-рисков, связанных с трудовыми отношениями
- Анализировать факторы, влияющие на трудоустройство и формирование отношений
- Разрабатывать подходы и процедуры, регулирующих вопросы управления взаимоотношениями в соответствии с ценностями и нормами поведения, требованиями законодательства и международных стандартов труда, трудовых норм
- Предоставлять рекомендации по организационной культуре и климату в организации
- Вести переговоры с представителями работников по вопросам регулирования трудовых отношений, социального партнерства
- Участвовать в коллективных переговорах, в трехсторонних комиссиях по социальному партнерству
- Распределять роли должностей, задачи и ответственность, рационально взаимодействовать между собой для выполнения стратегических целей
- Определять оптимальную численность функциональных подразделений/групп
- Обеспечивать целевой состав персонала (количественный, качественный)
- Содействовать развитию необходимых компетенций работников в соответствии с планом
- Содействовать модернизации трудовых процессов на основе внедрения инноваций, повышение качества норм
- Использовать HR-метрики, актуальную HR-аналитику и результаты социологических исследований для улучшения трудовой деятельности работников и поддержки бизнес-решений организации
- Формировать план действий по улучшению трудовой деятельности, социального самочувствия работников
- Принимать меры по улучшению организации и обслуживанию рабочих мест, обеспечивать охрану труда и технику безопасности, проводить аттестацию рабочих мест, улучшению условий труда, сохранению здоровья и работоспособности, социального самочувствия работников
- Обучать руководителей, членов согласительной/ примирительной комиссии основам трудового законодательства, развитию умения вести переговоры, достижению консенсуса в трудовых спорах, медиативным компетенциям
- Консультировать заинтересованные стороны по вопросам регулирования социально-трудовых отношений
- Управлять изменениями, планировать работы с сопротивлением работников
- Управлять рисками, планировать мероприятия по минимизации и профилактике HR-рисков
- Представлять интересы организации по вопросам управления трудовыми отношениями в государственных органах и организациях
- Координировать и контролировать проведение кадрового аудита актов, связанных с регулированием взаимоотношений между организацией и работниками, на соответствие требованиям законодательства
- Осуществлять оценку состояния кадрового документирования и администрирования

- Проводить аудит персонала (оценка соответствия кадрового потенциала целям и стратегии развития организации, соответствие деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативной базе, оценка эффективности и производительности деятельности персонала, возможное высвобождение)
- Изучать и анализировать лучшие практики регулирования социально-трудовых отношений, вносить предложения по улучшению процессов, инструментов, соотносить их со стратегией организации и управленческими практиками
- Осуществлять контроль и мониторинг соблюдения базовых минимальных гарантий в сфере труда
- Принимать корректирующие меры с учетом результатов кадрового аудита, HR-аналитики, социально-психологических исследований, исследования внутренних и внешних факторов, влияющих на сферу взаимоотношений социологических исследований, мер по приведению нормативных актов в соответствие с законодательством, улучшению регулирования отношений
- Развивать процессы разрешения трудовых споров, жалоб и разногласий на основе принципов меритократии и справедливости
- Проводить расследования в соответствии с установленными процедурами, обеспечением конфиденциальности
- Изучать конфликтные ситуации, проблемы, факты, многокультурные аспекты конфликтов, точек зрения, альтернативных предложений решения проблем, проведение конструктивного диалога с заинтересованными сторонами
- Рассматривать трудовые споры, конфликты через процедуры в соответствии с трудовым законодательством (согласительная комиссия/ примирительная комиссия, арбитраж и т.п.), принятие решения в соответствии с нормами законодательства
- Обеспечивать рассмотрение дисциплинарных проступков через процедуры в соответствии с трудовым законодательством, принятие решения в соответствии с законодательством
- Предоставлять обратную связь по результатам рассмотрения обращений/заявлений, доводить принятые решения до сведения работников
- Обеспечивать коммуникации на всех уровнях управления, со всеми целевыми группами, взаимодействие с представителями работников, заинтересованными сторонами
- Консультировать руководство организации по вопросам управления социально-трудовыми отношениями

Условия признания неформального образования (курсы повышения квалификации, тренинги, семинары, онлайн-курсы и тд):

Учитывается при оценке соответствия кандидата требованиям профессионального стандарта, если полученные знания, умения соответствуют выполняемым трудовым функциям и задачам. Подтверждается соответствующими документами (сертификаты, свидетельства) и/или в ходе оценочных процедур

Условия признания неформального образования (опыт работы, самообразование):

Учитывается при оценке соответствия кандидата требованиям профессионального стандарта, если приобретенный опыт и навыки соответствуют выполняемым трудовым функциям и задачам. Оценивается в ходе практических заданий и интервью

Экзамен состоит из теоретического и практического этапов. Теоретический этап: проверка соответствующих знаний для выполнения профессиональной задачи. Практический этап: выполнение заданий, имитирующих реальные рабочие ситуации, для демонстрации умений и навыков.