

Требования к кандидатам на признание квалификации «HR бизнес-партнер»

Требования к квалификации:

- Уровень квалификации по Отраслевой рамке квалификаций (ОРК): 7 уровень
- Требования к опыту работы: не менее 5 лет (из них не менее 3 лет в сфере управления человеческими ресурсами или на руководящих должностях)
- Запреты и ограничения: специфических запретов для данной профессии – нет

HR бизнес-партнер должен знать:

- Глубокие практические и теоретические знания стратегического менеджмента, маркетинга, корпоративных финансов, макро и микроэкономики, управленческого учета, организационного развития, риск-менеджмента
- Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования
- Операционные бизнес-модели
- Организационное развитие и дизайн
- Современные тенденции развития и передовые международные технологии в области управления человеческими ресурсами, концепции совокупного поощрения
- Теории и практики системы мотивации, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели
- Знания в области организационного поведения (теории мотивации лидерства)
- Цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, сервисы обслуживания, информационная безопасность
- Методы планирования и прогнозирования потребности в персонале
- Методы оценки деятельности персонала
- Методы проведения аудита, контроллинга процессов, анализа количественного и качественного состава персонала
- Сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность
- Принципы работы с количественными и качественными данными (основы математики, статистики, количественные и качественные методы исследования)
- Современные процессы и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство
- Управление изменениями
- Нормативные правовые акты, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов
- Методы управления развитием и эффективностью (SWOT-анализ, знание ROI, EBITDA, profit, market share и т. д.), определения экономической эффективности
- Ведение проектов

- Знание сектора, в котором работает организация, и рыночных факторов, влияющих на ее деятельность
- Знание политик и практик организации в области равенства и разнообразия работников (diversity)
- Последствия несоблюдения политик и практик в области трудовых отношений
- Виды/методики предоставления обратной связи
- Стратегия развития бизнеса, миссия и видение, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования, определение экономической эффективности программ
- Международная практика в области управления корпоративной культурой, повышения эффективности работников
- Корпоративные ценности, и механизмы управления ими через HR процессы и процедуры
- Теоретические концепции проведения исследований корпоративной культуры
- Методология проведения исследования: дизайн, методы, стратегия, инструментарий
- Основы психологии, психофизиологии, культурологии и социологии труда
- Методы изучения психологических и культурных особенностей трудовой деятельности работников
- Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации
- Цифровые платформы в области HR, автоматизации HR-процессов, сервисов обслуживания HR, информационной, безопасности в области HR
- Стратегия/политика управления человеческими ресурсами с учетом бизнес-целей и потребностей клиентов
- Системы совокупного поощрения, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели
- Контроль процессов в области управления человеческими ресурсами и работы структурных подразделений, сравнение и анализ процессов, результатов управленческих мероприятий
- Документационное оформление результатов управления человеческими ресурсами
- Документирование конфликтных ситуаций
- Согласование и контроль договоров по вопросам управления человеческими ресурсами, организация процедур по их заключению
- Подготовка результатов анализа соответствия организации успешным корпоративным HR-практикам
- Взаимодействие с представителями работников, переговорщиками и/или посредниками по решению социально- трудовых вопросов, ведение переговоров
- Глубокие знания процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство
- Трудовое законодательство
- Политик и практик организации в области равенства и разнообразия сотрудников (diversity)
- Основы организационного поведения (теории мотивации лидерства)
- Управление HR-рисками (риск-менеджмент)
- Методы и принципы построения эффективных коммуникаций
- Методы проведения аудита, контроллинга процессов

- Цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, информационная безопасность, кадровая безопасность
- Система коллективно-договорного регулирования, процедуры ведения коллективных переговоров
- Порядок регулирования трудовых споров, досудебного и судебного рассмотрения трудовых споров.
- Методы управления конфликтами, процедуры и инструменты медиации
- Знание политик и практик организации в области равенства и разнообразия сотрудников (diversity)
- Стратегия развития бизнеса, миссия, видение, основные показатели эффективности, основы стратегического планирования и бизнес-администрирования
- Стратегия/политика в области управления человеческими ресурсами
- Организационное развитие и дизайн, HR-процессы и инструменты управления человеческими ресурсами с учетом стратегии развития бизнеса и бизнес-процессов
- Управление HR-рисками
- Нормы этики делового общения
- Принципы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров
- Организационное развитие и дизайн, HR-процессы и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство организации
- Модели построения HR-функции
- Управление рисками
- Показатели эффективности HR-функций
- Методы проведения социологических исследований, нормы этики делового общения
- Цифровые платформы в области HR, автоматизация HR-процессов, информационная и кадровая безопасность
- Организационное развитие, основные процессы, практики и инструменты управления человеческими ресурсами, кадровое делопроизводство
- Системы мотивации, HR-процессов и инструментов управления человеческими ресурсами, соответствующих бизнес-целям и операционной бизнес-модели
- Информационная и кадровая безопасность
- Планирование и бюджетирование расходов по персоналу
- Профессиональные стандарты HR

HR бизнес-партнер должен уметь:

- Оценивать видение, миссию и бизнес-цели организации
- Анализировать бизнес-стратегию организации (бизнес-целей, бизнес-процессов и бизнес-потребностей, бизнес-компетенций, внутренних возможностей бизнеса)
- Исследовать внутреннее и внешнее окружение организации, определять вызовы внешней среды
- Выделять приоритетные тенденции развития в бизнес-среде

- Понимать и оценивать стратегическое видение развития бизнеса организации на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный период, ожиданий бизнеса
- Вовлечься в управленческую деятельность организации, в процесс решения бизнес-задач и создания необходимого инструментария для их достижения, в качестве равной стороны (стратегического партнера)
- Консультировать руководство организации по вопросам управления HR
- Коммуницировать, взаимодействовать с бизнесом, иными заинтересованными лицами
- Анализировать рынок труда, оценку спроса и предложения рабочей силы, чтобы определить текущие и будущие пробелы/вызовы в кадрах
- Анализировать результаты HR-аналитики
- Прогнозировать ситуацию с учетом HR-метрик (текучесть кадров, подбор и удержание, компетентность, работников, удовлетворенность и вовлеченность, лояльность), планирования, принятия управленческих решений
- Коммуницировать, взаимодействовать с менеджментом бизнеса, Центром экспертизы HR, Центром обслуживания HR, иными заинтересованными сторонами/стейкхолдерами
- Обеспечить вовлечение в управленческую деятельность организации, в процессы реализации бизнес-задач, и создание необходимого инструментария для их достижения, в качестве равной стороны.
- Содействовать формированию стратегического видения по всем направлениям работы HR с учетом бизнес-целей и операционной модели организации
- Обеспечить построение организационной структуры с учетом бизнес-целей, потребностей бизнеса в кадрах, определение зоны ответственности работников и подразделений
- Содействовать в разработке стратегии/политики управления человеческими ресурсами с учетом бизнес-целей и потребностей клиентов
- Координировать и разрабатывать мероприятия по реализации стратегии/политики управления человеческими ресурсами
- Обеспечить управление изменениями
- Обеспечить трансформацию бизнес-потребностей в HR-инициативы и их реализация
- Планировать потребности в персонале по бизнес-направлениям, с учетом предложений HR бизнес-партнеров по бизнес-направлениям
- Использовать метрики, интегрировать результаты в бизнес-операции
- Соблюдать и применять нормы трудового законодательства РК и иных нормативных правовых актов, связанных с регулированием взаимоотношений между организацией и работниками
- Применять корпоративные и этические нормы в управлении человеческими ресурсами
- Консультировать руководство организации и работников по вопросам управления человеческими ресурсами
- Консультировать внутренних клиентов по корпоративным политикам и HR процедурам
- Содействовать в формировании бюджета и распределении ресурсов, инвестиций в человеческий капитал, оценивать уровень возврата инвестиций, измерять эффективность

всей HR-деятельности и отдельных HR-проектов, сопоставлять их с рыночными показателями

- Анализировать результаты диагностики корпоративной культуры
- Внедрять HR-технологии и практики, которые наиболее эффективно повлияют на развитие целевой корпоративной культуры
- Определять организационные возможности, относящиеся к корпоративной культуре, их проявление на поведенческом уровне
- Проводить стратегические сессии, разрабатывать поведенческие сценарии для достижения целей организации совместно с HR бизнес-партнерами
- Определять и внедрять ценности, модели компетенций (набор качеств и навыков, необходимых для успешного достижения целей), целевую модель корпоративной культуры в соответствии со стратегией бизнеса
- Применять методы управления межличностными отношениями, работы в команде
- Внедрять кодекс поведения/этики
- Работать с сопротивлением работников
- Разрабатывать план коммуникаций, дорожной карты формирования и развития корпоративной культуры, обеспечивать их реализацию
- Организовывать исследования уровня вовлеченности работников, анализировать результаты исследования
- Коммуницировать внутри организации по вопросам ценностей и корпоративной культуры, результатам исследования уровня вовлеченности, выстраивая систему межличностных отношений
- Консультировать руководство и работников по вопросам HR
- Содействовать построению организационной структуры, штатного расписания с учетом потребностей бизнес-стратегии и операционной модели, определению зоны ответственности работников и подразделений (положения, должностные инструкции/описания должностей)
- Внедрять политику по планированию ресурсов, подбору и найму, удержанию и продвижению, высвобождению и восполнению с учетом бизнес-целей организации
- Обеспечить планирование и прогнозирование трудовых ресурсов на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды, в т.ч. учитывая возможное перераспределение человеческих ресурсов в условиях цифровизации и автоматизации процессов, рынок труда, миграционные процессы
- Обеспечить реализацию ценностного предложения работодателя, развитие бренда работодателя
- Управлять трудовыми отношениями
- Использовать HR-метрики и актуальную HR-аналитику для поддержки бизнес-решений организации
- Способствовать трансформации бизнес-потребностей в HR-инициативы/ проекты и их реализация
- Содействовать планированию и контролю расходов бюджета по управлению человеческими ресурсами организации

- Соблюдать и применять этические нормы
- Взаимодействовать с заинтересованными лицами
- Вести переговоры по вопросам HR с представителями работников
- Работать с информационными системами, цифровыми платформами HR и базами данных, применять передовые технологии, цифровые решения (рекрутмент боты, роботизация и т.д.)
- Консультировать руководство и работников по вопросам, входящим в компетенцию HR. Предоставлять обратную связь
- Представлять интересы организации в государственных органах, организациях и профессиональных сообществах по вопросам HR
- Внедрять и поддерживать системы мотивации, адаптации, удержания компетентных кадров, оценки и развития персонала, управление эффективностью и вовлеченностью персонала, системы преемственности среди персонала и управление потенциалом персонала/управление талантами, дисциплиной труда и соблюдением безопасных условий труда
- Применять программы признания заслуг и поощрений
- Управлять изменениями
- Управлять HR-рисками (мониторинг, минимизация и профилактика рисков)
- Вести проекты и координировать работы для успешной реализации проектов
- Внедрять и поддерживать системы совокупного поощрения
- Внедрять программы для защиты интересов заинтересованных сторон
- Внедрять изменения, программы стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления человеческими ресурсами. Обеспечивать выполнение корректирующих мероприятий в случае выявления нарушений и несоблюдения процедур
- Применять различные виды связей/коммуникаций, их координацию
- Взаимодействовать с внутренними клиентами/ работниками
- Получать экспертную поддержку и консультирование Центра экспертизы HR, Центра обслуживания
- Консультировать по вопросам, возникающим в рамках взаимодействия сторон
- Применять принципы и нормы трудового законодательства, этические нормы в управлении человеческими ресурсами
- Применять методы управления межличностными отношениями, работать в команде, развивать модели компетенций, развивать лидерство, подбор кадров, выявлять таланты
- Контролировать расходы бюджета по управлению человеческими ресурсами организации
- Работать с информационными системами/цифровыми платформами в области HR и базами данных
- Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда и техники безопасности в соответствии законодательством и актами организации
- Обеспечивать реализацию процесса с неизменным соблюдением требований текущего законодательства и обеспечение наличия у HR бизнес-партнеров актуальной информации о любых изменениях в соответствующем законодательстве и внутренних процедурах
- Реализовывать план корпоративных мероприятий

- Координировать, организовывать и проводить профилактические меры по предупреждению трудовых конфликтов
- Проводить разъяснительную работу по социально-трудовым вопросам, своевременно доводить принятые решения до сведения работников
- Обеспечить мониторинг и выявлять проблемы в сфере социально-трудовых отношений
- Взаимодействовать с заинтересованными лицами (стейкхолдерами), представителями работников
- Предоставлять экспертную оценку по трудовым вопросам
- Предоставлять обратную связь
- Обучать нормам трудового законодательства
- Вести коллективные переговоры
- Консультировать руководство и работников по социально-трудовым вопросам
- Регулировать трудовые вопросы, участвовать в досудебном и судебном рассмотрении трудовых споров
- Выполнять требования по защите и хранению и персональных данных работников согласно законодательству
- Руководить, координировать и контролировать деятельность группы HR бизнес-партнеров по бизнес-направлениям, консультировать их. Организовывать работу группы HR бизнес-партнеров для взаимодействия и оказания влияния на менеджмент бизнеса с целью достижения бизнес-результатов
- Транслировать стратегические цели бизнеса до уровня работников посредством коммуникационных инструментов, через информационные сети
- Выстраивать партнерские отношения с менеджментом бизнеса, HR-функциями, со всеми клиентами, заинтересованными сторонами/стейкхолдерами.
- Консультировать руководителей и работников по вопросам управления человеческими ресурсами
- Проводить информационно-разъяснительную работу среди работников
- Анализировать внутренние коммуникации, выявлять проблемные зоны, налаживать межличностные взаимоотношения и систему коммуникаций между руководством и работниками
- Устанавливать и поддерживать долгосрочные взаимоотношения с внутренними клиентами
- Оказывать поддержку бизнес-направлению в использовании всего потенциала своих работников, участвовать в совещаниях/сессиях по развитию персонала
- Управлять и решать сложные вопросы, связанные со взаимоотношениями с сотрудниками посредством консультирования с менеджерами бизнеса
- Консультировать руководителей по вопросам автоматизации и цифровизации системы управления человеческими ресурсами.
- Использовать метрики в области управления человеческими ресурсами
- Проводить исследования уровня удовлетворенности услугами HR, анализировать результаты исследования
- Обеспечить выбор показателей, анализировать динамику показателей

- Выявлять проблемные зоны в HR функции, в том числе во взаимоотношениях с бизнесом, Центром экспертизы HR, Центром обслуживания HR, иными заинтересованными лицами
- Оценивать эффективность исполнения бюджета, оценивать уровень возврата инвестиций, измерять эффективность всей HR-деятельности и HR-проектов
- Совместно обсуждать и формировать, реализовывать план корректирующих мероприятий
- Анализировать риски, связанные с деятельностью персонала, регулированием социально-трудовых отношений, информационной безопасностью, защитой персональных данных, а также коррупционных, финансовых рисков в сфере управления HR
- Классифицировать риски, связанные с управлением человеческими ресурсами, и обеспечить постоянный мониторинг
- Разрабатывать совместно с HR бизнес-партнерами план мероприятий по управлению HR-рисками и управление ими (т. е. мониторинг их уровня, реализация мероприятий по предотвращению наступления и ликвидации последствий рисков событий)
- Прогнозировать возможные последствия в случае реализации риска в сфере управления человеческими ресурсами
- Проводить мероприятия с целью минимизации и профилактики рисков
- Управлять изменениями, работать с сопротивлением работников
- Налаживать межличностные взаимоотношения и систему внутренних коммуникаций
- Коммуницировать с менеджментом бизнеса, заинтересованными лицами, доводить до руководства проблемы и предложения путей их решения
- Консультировать руководство и работников по вопросам управления человеческими ресурсами
- Применять этические нормы
- Обеспечить мониторинг, оценку затрат и контроль бюджетирования HR

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 информального 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.