

## **Требования к кандидатам на признание квалификации «Служащий по поиску и подбору персонала»**

### **Требования к квалификации:**

- Уровень квалификации по Отраслевой рамке квалификаций (ОРК): 5 уровень
- Требования к опыту работы: без требований к опыту работы
- Запреты и ограничения: специфических запретов для данной профессии - нет

### **Служащий по поиску и подбору персонала должен знать:**

- Нормативно-правовые акты РК, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках привлечения человеческих ресурсов
- Основы менеджмента, экономики
- Стратегия развития бизнеса, миссия и видение организации, основные цели и показатели эффективности, основы стратегического менеджмента и планирования
- Требования бизнеса в области поиска и подбора персонала
- Ситуация на рынке труда по вопросам трудоустройства
- HR-процессы организации по поиску и подбору персонала
- Тенденции и лучшие практики в области поиска и подбора персонала
- Основы и методики кадрового планирования
- Рынок услуг по поиску и подбору персонала
- Процесс поиска и подбора персонала в организации
- Процессы, практики и инструменты управления человеческими ресурсами в области поиска и подбора персонала
- HR-метрики поиска и подбора персонала
- Показатели удовлетворенности кандидатов процессом поиска и подбора персонала
- Основы планирования и бюджетирования в поиске и подборе персонала
- Основы организационного дизайна
- Бизнес-процессы организации
- Методика анализа и описания должностей
- Основы моделирования компетенций. Профиль компетенций, модель компетенций
- Источники поиска потенциальных кандидатов и их характеристик
- Принципы отбора и оценки кандидатов
- Этапы отбора и оценки и их ключевые показатели эффективности
- Требования к должностям, включая личностные и профессиональные компетенции
- Методы оценки соответствия кандидатов требуемым компетенциям (надежность, валидность, соответствие методов потребностям бизнеса)
- Системы / методы отслеживания этапов отбора / статуса кандидатов

- Ведущие цифровые технологии, платформы в области подбора и отбора персонала
- Методы оценки (виды интервью и их характеристики, психометрическая оценка личностных характеристик, ролевые игры, изучение кейсов, ассесмент-центр, симуляции)
- Основы организационной психологии, психологии, психодиагностики, теории мотивации
- Требования к должностям
- Основы маркетинга, PR (public relations)
- Основы техники предоставления обратной связи
- Процесс отбора кандидатов
- Стандарты разработки и шаблоны предложения о работе (job offer)
- Перечень необходимых документов для оформления на работу

#### **Служащий по поиску и подбору персонала должен уметь:**

- Анализировать нормативно-правовые акты РК, регулирующие вопросы управления трудовых отношений и иных отношений, возникающих в рамках иных видов привлечения человеческих ресурсов
- Анализировать внутренние нормативные документы организации
- Анализировать требования бизнеса
- Разрабатывать предложения по процессам и процедурам поиска и подбора персонала на основе анализа данных
- Изучать внешнюю среду/рынок труда
- Разрабатывать предложения по описанию бизнес-процессов по поиску персонала
- Взаимодействовать с заинтересованными сторонами по вопросам процедур поиска и подбора персонала
- Анализировать лучшие мировые практики, а также тенденции в процессах и процедурах поиска и подбора персонала
- Анализировать и выявлять недостатки и проблемные зоны в существующих процедурах и процессе поиска и подбора персонала
- Разрабатывать предложения по их улучшению / усовершенствованию / оптимизации процесса и процедур поиска и подбора персонала
- Предлагать усовершенствованные процессы и процедуры по поиску и подбору персонала
- Анализировать потребности в персонале
- Анализировать затраты на поиск и подбор персонала
- Анализировать основные метрики рекрутинга
- Разрабатывать предложения по формированию бюджета на поиск и подбор персонала
- Участвовать в HR-аудите процессов поиска и подбора персонала, нормативных актов организации, их соответствия стандартам
- Следовать метрикам поиска и подбора персонала, систематически осуществлять HR-аналитику
- Исследовать уровни удовлетворенности кандидатов процессом поиска и подбора персонала
- Выполнять планы и контролировать утвержденный бюджет на поиск и подбор персонала

- Анализировать описания вакантной должности, профили, модели компетенций, роли должности в бизнес-процессе
- Проводить детальный анализ требований к кандидатам
- Применять профиль компетенций вакантной должности, необходимый для эффективного выполнения трудовых функций
- Определять количество и качество требуемых кандидатов совместно с руководителями организации
- Определять наиболее эффективные источники поиска потенциальных кандидатов
- Исполнять этапы подбора и отбора кандидатов
- Поддерживать взаимоотношения со всеми участниками процесса отбора кандидатов (в том числе и с самими кандидатами) с целью максимального удовлетворения потребностей бизнеса и соблюдения эффективности проводимых мероприятий
- Использовать приложения / системы / методы отслеживания этапов отбора и управлять базой данных кандидатов
- Использовать согласованные методы и процедуры оценки кандидатов
- Применять различные методы оценки соответствия требованиям должности
- Организовывать привлечение третьей стороны (ассессоров / экспертов по оценке компетенций), исходя из уровня должности и организационного контекста
- Организовывать и проводить различные виды интервью с кандидатами и интерпретировать результаты интервью
- Подготавливать списки отобранных кандидатов согласно утвержденным требованиям на основе проведенных оценочных процедур
- Согласовывать кандидатуры отобранных кандидатов с руководителями (формирование short list кандидатов)
- Организовывать специальные проверки финальных кандидатов (short list) в установленном порядке
- Владеть техниками предоставления обратной связи. Предоставлять обратную связь кандидатам
- Разрабатывать предложения шаблонов автоматических ответов обратной связи кандидатам
- Использовать шаблоны предложения о работе (job offer)
- Составлять предложения о работе (job offer) по утверждённому шаблону для финального кандидата
- Предоставлять списки необходимых документов для оформления на работу

**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.