

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ¹

Специалист по оценке персонала

(наименование профессионального стандарта)

Регистрационный номер

Содержание

I. Общие сведения.....	2
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)	2
III. Характеристика обобщенных трудовых функций	5
3.1. Обобщенная трудовая функция «Проектирование процесса оценки персонала».....	5
3.2. Обобщенная трудовая функция «Разработка квалификационно-компетентностных инструментов оценки персонала».....	11
3.3. Обобщенная трудовая функция «Проведение процедур оценки персонала с использованием квалификационно-компетентностных инструментов».....	16
3.4. Обобщенная трудовая функция «Проведение процедур оценки персонала с использованием психодиагностических инструментов».....	24
IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта.....	30

I. Общие сведения

Оценка персонала

(наименование вида профессиональной деятельности)

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Предоставление организации информации об уровне соответствия персонала требованиям текущей деятельности и его потенциальной эффективности в предполагаемой деятельности для принятия кадровых решений

Группа занятий:

2364	Психолог	2423	Специалисты в области подбора и использования персонал
(код ОКЗ ²)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)

Отнесение к видам экономической деятельности:

74.5	Найм рабочей силы и подбор персонала
(код ОКВЭД ³)	(наименование вида экономической деятельности)

II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Проектирование процесса оценки персонала	6	Определение критериев оценки персонала	А/01.6	6
			Разработка процедур оценки персонала	А/02.6	6

			Обеспечение автоматизации процессов оценки персонала	A/03.6	6
			Проверка эффективности процесса оценки персонала	A/04.6	6
В	Разработка квалификационно-компетентностных инструментов оценки персонала	6	Разработка тестов оценки профессиональных знаний	B/01.6	6
			Разработка моделирующих упражнений	B/02.6	6
			Разработка процедур интервью по компетенциям	B/03.6	6
			Разработка опросов для оценки компетенций	B/04.6	6
С	Проведение процедур оценки персонала с использованием квалификационно-компетентностных инструментов	6	Организация проведения мероприятий по оценке персонала	C/01.6	6
			Использование квалификационно-компетентностных инструментов оценки персонала	C/02.6	6
			Организация аттестации работников	C/03.6	6
			Формирование выводов по результатам проведения оценочных мероприятий	C/04.6	6
			Доведение результатов проведения оценочных процедур до заинтересованных сторон	C/05.6	6
D	Проведение процедур оценки персонала с использованием психодиагностических	6	Использование психодиагностических инструментов в оценке персонала	D/01.6	6
			Формирование	D/02.6	6

	инструментов		выводов по результатам проведения мероприятий по оценке персонала		
			Предоставление заинтересованным сторонам информации о результатах проведения мероприятий по оценке персонала	D/03.6	6

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Проектирование процесса оценки персонала	Код	A	Уровень квалификации	6
--------------	--	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции

Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей	Специалист по персоналу Менеджер по персоналу Специалист по оценке персонала Менеджер по оценке персонала Методолог в области оценки персонала Специалист по проектированию процессов оценки персонала Консультант по проектированию оценки персонала
-----------------------------------	---

Требования к образованию и обучению	Высшее образование по направлению подготовки «Психология» либо Высшее образование по направлению подготовки «Управление персоналом» либо Высшее образование и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации в области оценки персонала
Требования к опыту практической работы	Практический опыт работы не менее 3 лет в области оценки персонала
Особые условия допуска к работе	

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ ²	2364	Психолог

	2423	Специалисты в области подбора и использования персонал
ЕТКС ⁴ или ЕКС ⁵	-	Менеджер по персоналу
	-	Специалист по кадрам
ОКПДТР ⁶	24063	Менеджер (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовым отношениями)
	24075	Менеджер (в прочих функциональных подразделениях (службах))
	25883	Психолог
	26583	Специалист по кадрам
ОКСО ⁷ , ОКСВНК ⁸	030300	Психология
	030301	Психология
	080505	Управление персоналом

3.1.1. Трудовая функция

Наименование	Определение критериев оценки персонала	Код	А/01.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции

Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Определение целей оценочных процедур и возможных кадровых решений по итогам их проведения
	Анализ содержания профессиональной деятельности в рамках разработки процесса оценки персонала
	Разработка критериев, используемых в проектируемом процессе оценки персонала
	Определение требуемых значений критериев для принятия кадровых решений по результатам реализации проектируемого процесса оценки персонала
Необходимые умения	Определять совместно с ЛПР цель проектируемого процесса оценки персонала
	Разрабатывать перечень кадровых рекомендаций по итогам реализации процесса оценки персонала
	Определять человеческие, материальные, временные и методические ресурсы для реализации проектируемого процесса оценки персонала
	Определять подход к анализу содержания профессиональной деятельности
	Выбирать методы, методики и источники информации о содержании профессиональной деятельности
	Проводить интервью, фокус-группы, наблюдение и анализ документов для определения требований к уровню квалификации, индивидуально-психологическим особенностям, компетенциям, навыками и знаниям

	Разрабатывать требования к знаниям, навыкам, умениям, опыту работы участников процесса оценки персонала на основании проведённого анализа содержания профессиональной деятельности
	Разрабатывать требования к индивидуально-психологическим особенностям участников процесса оценки персонала на основании проведённого анализа содержания профессиональных деятельностей
	Разрабатывать модель компетенций, её индикаторы на основании проведённого анализа содержания профессиональных деятельностей
	Определять требуемые значения критериев оценки уровня квалификации
	Определять требуемый уровень выраженности индивидуально-психологических особенностей
	Определять требуемые значения критериев оценки уровня развития компетенций
	Разрабатывать итоговую шкалу результатов оценки и перечня возможных рекомендаций по принятию кадровых решений
Необходимые знания	Трудовой кодекс РФ
	Основные направления деятельности в области управления персоналом в соответствии с профессиональным стандартом специалиста по управлению персоналом
	Базовые функции менеджмента
	Основы организационной психологии
	Основы психологии труда и инженерной психологии
	Основы общей психологии и психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Основы психодиагностики
	Основы психометрики
	Навыки планирования и организации
	Основы проектирования бизнес-процессов в соответствии с политикой качества ISO 9000 в области управления человеческими ресурсами
	Базовые универсальные навыки управления проектами
	Владения навыками модерации, проведения фокус-групп
	Методики оценки квалификации, компетенций
	Методики оценки индивидуально-психологических особенностей
	Основы компетентностного подхода в оценке персонала
	Российский стандарт тестирования персонала
	Российский стандарт центра оценки
	Математические методы анализа статистических данных
	Методы проверки прогностической валидности психометрического инструмента
	Законодательство о защите персональных данных
	Внутренние документы организации, регламентирующие закупочную деятельность
	Программное обеспечение в области автоматизации процессов оценки персонала
	Должностные инструкции, КПЭ, работников, подлежащих оценке
	Системы менеджмента организации
	Подходы и инструменты материальной и нематериальной мотивации персонала
Другие характеристики	

3.1.2. Трудовая функция

Наименование	Разработка процедур оценки персонала	Код	A/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--------------------------------------	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта
--------------------------------	----------	---	---------------------------	---------------	---

Трудовые действия	Выбор инструментов оценки, внутренних исполнителей и возможных поставщиков услуг по оценке персонала для проведения процедуры оценки персонала
	Создание типового плана мероприятий проведения оценочных процедур
	Подготовка регламентирующих и информационных документов для проведения оценочных процедур
Необходимые умения	Подбирать экономически оптимальные методы, формы, методики оценки персонала, отвечающие научно-обоснованным стандартам качества
	Определять обязанности и формировать требования к квалификации должностных лиц, уполномоченных формировать результаты, рекомендации и предоставлять обратную связь по итогам оценки
	Формировать требования к возможным поставщикам услуг в области оценки персонала при осуществлении закупочной деятельности
	Формировать перечень мероприятий в рамках проведения процедур оценки персонала
	Определять должностные лица, ответственных за реализацию мероприятий по оценке персонала
	Разрабатывать меры, направленные на обеспечение достоверности и конфиденциальности информации, получаемой в ходе проведения мероприятий по оценке персонала
	Формировать внутренние нормативные документы, регламентирующие проведение проектируемого процесса оценки
	Формировать информационные материалы для лиц, задействованных в организации и проведении оценочных процедур
	Регламентировать процедуру рассмотрения апелляций в рамках проведения аттестации работников
Необходимые знания	Основы организационной психологии
	Основы психологии труда и инженерной психологии
	Основы общей психологии и психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Навыки планирования и организации
	Основы проектирования бизнес-процессов в соответствии с политикой качества ISO 9000 в области управления человеческими ресурсами
	Базовые универсальные навыки управления проектами

	Основы психометрики
	Основы психодиагностики
	Методики оценки квалификации, компетенций
	Методики оценки индивидуально-психологических особенностей
	Основы компетентностного подхода в оценке персонала
	Российский стандарт тестирования персонала
	Российский стандарт центра оценки
	Математические методы анализа статистических данных
	Методы проверки прогностической валидности психометрического инструмента
	Законодательство о защите персональных данных
	Внутренние документы организации, регламентирующие закупочную деятельность
	Программное обеспечение в области автоматизации процессов оценки персонала
	Рынок квалифицированных услуг по оценке персонала
Другие характеристики	

3.1.3. Трудовая функция

Наименование	Обеспечение автоматизации процессов оценки персонала	Код	A/03.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	

Трудовые действия	Формирование функциональных требований к решению по автоматизации процесса оценки персонала
	Проверка решения по автоматизации на соответствие проектируемому процессу оценки
	Сопровождение внедрения и дальнейшей доработки решения по автоматизации
Необходимые умения	Анализировать отдельные составляющие процесса оценки для определения возможности их автоматизации с учётом имеющихся ресурсов организации
	Определять перечень функций и операций по внесению, обработке и хранению информации и требования к интерфейсу программного обеспечения в рамках процедуры оценки для последующей автоматизации
	Формировать техническое задание на автоматизацию отдельных составляющих процедуры оценки совместно со специалистами по информационным технологиям
	Обеспечивать необходимое взаимодействие должностных лиц организации и возможных поставщиков услуг в рамках автоматизации
	Проводить опытную эксплуатацию автоматизированных составляющих процедуры оценки с целью контроля соответствия

	реализованных решений по автоматизации техническому заданию
	Организовывать опытную эксплуатацию автоматизированных составляющих оценки пользователями автоматизированных решений в рамках проектируемого процесса оценки с целью определения соответствия решений по автоматизации техническому заданию
	Контролировать своевременное устранение специалистами по информационным технологиям и возможными поставщиками услуг в рамках автоматизации выявленных технических недостатков автоматизации
	Обеспечивать разработку пользовательской документации по работе с автоматизированными решениями в рамках проектируемого процесса оценки
	Организовывать обучение пользователей и проводить оценку уровня владения ими необходимыми навыками и умениями работы с автоматизированными решениям в рамках проектируемого процесса оценки
	Консультировать пользователей о функциональных возможностях и ограничениях реализованных автоматизированных решений в рамках проектируемого процесса оценки
Необходимые знания	Структура организации
	Основы психологии труда и инженерной психологии
	Основы проектирования бизнес-процессов в соответствии с политикой качества ISO 9000 в области управления человеческими ресурсами
	Российский стандарт тестирования персонала
	Российский стандарт центра оценки
	Внутренние документы организации, регламентирующие закупочную деятельность
	Программное обеспечение в области автоматизации процессов оценки персонала
	Рынок квалифицированных услуг по оценке персонала
	Особенности взаимодействия с заинтересованными лицами при опытной эксплуатации программного обеспечения
	Особенности бюджетирования на информационные технологии в организации
	Основы договорных отношений
	Основы делопроизводства в организации
Другие характеристики	

3.1.4. Трудовая функция

Наименование	Проверка эффективности процесса оценки персонала	Код	А/04.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Определение критериев и требуемых значений эффективности процесса оценки
	Анализ фактических показателей эффективности процесса оценки и формировать рекомендации по повышению эффективности процесса оценки
Необходимые умения	Определять совместно с лицом, принимающим решения, экономически обоснованные и измеримые показатели эффективности в соответствии с целями проектируемого процесса оценки и интересами организации
	Определять подход к проверке качества используемых инструментов оценки персонала в соответствии с целями проектируемого процесса оценки и общепринятыми стандартами
	Определять совместно с ЛПР круг должностных лиц организации, ответственных за проведение анализа эффективности проектируемого процесса оценки и проверку качества используемых инструментов оценки
	Проводить сравнительный анализ фактических показателей критериев эффективности оценки персонала с целью контроля их соответствия установленным требованиям
	Проводить оценку прогностической валидности используемых инструментов оценки
	Формировать методические рекомендации по обеспечению требуемого уровня эффективности процесса оценки персонала и использованию результатов оценки при принятии кадровых решений в организации
	Формировать рекомендации по составу и порядку использования инструментов оценки в организации с учётом проверки их прогностической валидности
	Разрабатывать решения по оптимизации процедуры оценки персонала в части организации и проведения оценочных мероприятий, состава используемых методов и методик оценки, психометрических шкал, моделей математической обработки данных и требований к квалификации должностных лиц организации, уполномоченных проводить оценку
Необходимые знания	Должностные инструкции, КПЭ, работников, подлежащих оценке
	Основные направления деятельности в области управления персоналом в соответствии с профессиональным стандартом специалиста по управлению персоналом
	Базовые функции менеджмента
	Основы организационной психологии
	Основы психологии труда и инженерной психологии

	Основы общей психологии и психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Основы проектирования бизнес-процессов в соответствии с политикой качества ISO 9000 в области управления человеческими ресурсами
	Основы психодиагностики
	Основы психометрики
	Методики оценки квалификации, компетенций
	Методики оценки индивидуально-психологических особенностей
	Основы экспериментальной психологии
	Основы компетентностного подхода в оценке персонала
	Российский стандарт тестирования персонала
	Российский стандарт центра оценки
	Математические методы анализа статистических данных
	Методы проверки прогностической валидности психометрического инструмента
	Законодательство о защите персональных данных
Другие характеристики	

3.2. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Разработка квалификационно-компетентностных инструментов оценки персонала	Код	В	Уровень квалификации	6
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей	Специалист по персоналу Менеджер по персоналу Специалист по оценке персонала Разработчик инструментов оценки персонала Специалист по разработке инструментов оценки персонала Методист отдела оценки персонала Консультант по разработке инструментов оценки персонала
-----------------------------------	--

Требования к образованию и обучению	Высшее образование по направлению подготовки «Психология» либо Высшее образование по направлению подготовки «Управление персоналом» либо Высшее образование и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки, программы повышения квалификации в области оценки персонала
-------------------------------------	--

Требования к опыту практической работы	Практический опыт работы не менее 1 года в области оценки персонала
Особые условия допуска к работе	

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ ²	2364	Психолог
	2423	Специалисты в области подбора и использования персонал
ЕТКС ⁶ или ЕКС ⁷	-	Менеджер по персоналу
	-	Специалист по кадрам
ОКПДТР ⁶	24063	Менеджер (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовым отношениями)
	24075	Менеджер (в прочих функциональных подразделениях (службах))
	25883	Психолог
	26583	Специалист по кадрам
ОКСО ⁷ , ОКСВНК ⁸	030300	Психология
	030301	Психология
	080505	Управление персоналом

3.2.1. Трудовая функция

Наименование	Разработка тестов оценки профессиональных знаний	Код	В/01.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта
--------------------------------	----------	---	---------------------------	---------------	---

Трудовые действия	Проектирование теста оценки профессиональных знаний
	Разработка содержания теста оценки профессиональных знаний
	Анализ психометрических свойств теста оценки профессиональных знаний
Необходимые умения	Интегрировать результаты теста в систему принятия решений
	Определять совместно с лицом, принимающим решения, состав документов, описывающих предметную область профессиональных знаний
	Выбирать методическое решение для составления заданий теста
	Разрабатывать систему подсчета и обработки результатов прохождения теста
	Разрабатывать техническое задание для авторов заданий теста

	Разрабатывать задания теста с привлечением экспертов
	Осуществлять первичный качественный анализ и дальнейшую корректировку заданий теста
	Организовывать цикл исследований для сбора данных теста оценки профессиональных знаний
	Осуществлять психометрический анализ результатов цикла исследований
	Разрабатывать методическую документацию, содержащую информацию о психометрических качествах теста
Необходимые знания	Методические основы конструирования тестов оценки профессиональных знаний
	Стандарт тестирования персонала
	Форматы заданий, используемые в тестах оценки профессиональных знаний
	Критериально-ориентированные и нормативно-ориентированные системы тестирования
	Психометрический анализ статистических данных
	Статистические программы и пакеты для обработки тестовых данных
	Стандартизированные тестовые шкалы
	Типология тестовых заданий
Другие характеристики	Нормативно-инструктивная база для создания тестовых заданий

3.2.2. Трудовая функция

Наименование	Разработка моделирующих упражнений	Код	В/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	------------------------------------	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Займствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	

Трудовые действия	Проектирование теста оценки профессиональных знаний
	Разработка содержания теста оценки профессиональных знаний
	Анализ психометрических свойств теста оценки профессиональных знаний
Необходимые умения	Интегрировать результаты теста в систему принятия решений
	Определять совместно с лицом, принимающим решения, состав документов, описывающих предметную область профессиональных знаний
	Выбирать методическое решение для составления заданий теста
	Разрабатывать систему подсчета и обработки результатов прохождения теста
	Разрабатывать техническое задание для авторов заданий теста
	Разрабатывать задания теста с привлечением экспертов
	Осуществлять первичный качественный анализ и дальнейшую

	корректировку заданий теста
	Организовывать цикл исследований для сбора данных теста оценки профессиональных знаний
	Осуществлять психометрический анализ результатов цикла исследований
	Разрабатывать методическую документацию, содержащую информацию о психометрических качествах теста
Необходимые знания	Методические основы конструирования тестов оценки профессиональных знаний
	Стандарт тестирования персонала
	Форматы заданий, используемые в тестах оценки профессиональных знаний
	Критериально-ориентированные и нормативно-ориентированные системы тестирования
	Психометрический анализ статистических данных
	Статистические программы и пакеты для обработки тестовых данных
	Стандартизированные тестовые шкалы
	Типология тестовых заданий
	Нормативно-инструктивная база для создания тестовых заданий
Другие характеристики	

3.2.3. Трудовая функция

Наименование	Разработка процедур интервью по компетенциям	Код	В/03.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Проектирование интервью по компетенциям
	Разработка содержания интервью по компетенциям
	Передача экспертам технологий интервью по компетенциям
Необходимые умения	Определять компетенции и их индикаторы, оцениваемые в интервью
	Разрабатывать совместно с экспертами примеры поведения, описываемые участниками в ходе интервью
	Разрабатывать вопросы для интервью
	Разрабатывать механизм обработки результатов интервью
	Разрабатывать систему интерпретаций к интервью
	Разрабатывать методическую документацию к интервью
	Разрабатывать и проводить для экспертов обучающие мероприятия по проведению интервью
Необходимые знания	Методические основы разработки интервью по компетенциям
	Виды и типы вопросов, используемых в интервью по компетенциям
	Механизмы обработки результатов интервью по компетенциям

	Основы компетентностного подхода в оценке персонала
	Подходы к разработке примеров поведения
	Основы организационной психологии
	Основы социальной психологии
	Основы психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
Другие характеристики	

3.2.4. Трудовая функция

Наименование	Разработка опросов для оценки компетенций	Код	В/04.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	---	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Проектирование опроса для оценки компетенций
	Разработка содержания опросов для оценки компетенций
	Разработка системы интерпретации и использования опросов
Необходимые умения	Разрабатывать индикаторы, оцениваемые в опросах
	Разрабатывать систему количественной обработки результатов проведения опроса
	Разрабатывать систему качественной интерпретации результатов опроса
Необходимые знания	Разрабатывать формат индивидуального плана развития, разрабатываемого по результатам проведения опроса
	Методические основы разработки опросов для оценки компетенций
	Искажения восприятия в межличностных ситуациях
	Основы компетентностного подхода в оценке персонала
	Подходы к разработке индикаторов компетенций, оцениваемых в опросах для оценки компетенций
	Основы организационной психологии
	Основы социальной психологии
	Основы психологии личности
Другие характеристики	Основы дифференциальной психологии

3.3. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Проведение процедур оценки персонала с использованием квалификационно-компетентностных инструментов	Код	С	Уровень квалификации	6
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей	Специалист по персоналу Менеджер по персоналу Специалист по оценке персонала Консультант по оценке персоналом Специалист центра оценки Специалист по проведению оценочных мероприятий Специалист по проведению оценки персонала
-----------------------------------	---

Требования к образованию и обучению	Высшее образование
Требования к опыту практической работы	
Особые условия допуска к работе	

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ ²	2423	Специалисты в области подбора и использования персонал
ЕТКС ⁸ или ЕКС ⁹	-	Менеджер по персоналу
	-	Специалист по кадрам
ОКПДТР ⁶	24063	Менеджер (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовым отношениями)
	24075	Менеджер (в прочих функциональных подразделениях (службах))
	25883	Психолог
	26583	Специалист по кадрам
ОКСО ⁷ , ОКСВНК ⁸		

3.3.1. Трудовая функция

Наименование	Организация проведения мероприятий по оценке персонала	Код	C/01.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Подготовка и координация проведения мероприятий по оценке персонала
	Административно-техническое обеспечение проведения мероприятий по оценке персонала
	Администрирование проведения мероприятий по оценке персонала
Необходимые умения	Определять совместно с лицом, принимающим решения, порядок проведения мероприятий по оценке персонала, необходимые организационно-технические условия
	Готовить распорядительную и информационную документацию для проведения мероприятий по оценке персонала
	Согласовывать состав участников мероприятий по оценке персонала
	Согласовывать состав лиц, участвующих в организации, сопровождении и проведении оценочных процедур
	Формировать план-график проведения мероприятий по оценке персонала
	Обеспечить мероприятие по оценке персонала необходимыми материально-техническими ресурсами
	Обеспечивать своевременное информирование всех задействованных в оценочных мероприятиях лиц о целях, критериях, сроках, составе мероприятий и порядке использования результатов оценки
	Контролировать состав участников мероприятий по оценке персонала на предмет соответствия требованиям, закреплённым во внутренних документах организации и в законодательстве РФ
	Решать организационные вопросы, связанные с техническим и бытовым оснащением помещений для проведения оценочных мероприятий
	Контролировать работоспособность оборудования, используемого при проведении оценочных мероприятий
	Обеспечивает мероприятие по оценке персонала необходимыми раздаточными материалами
	Контролировать реализацию мероприятий, включая контроль явки участников и фактическое выполнение ими предусмотренных процедурой заданий
	Информировать участников о действиях в случае непредвиденных обстоятельствах
	Обеспечивает аутентификацию участников мероприятий по оценке персонала

	Решать организационно-технические вопросы в ходе проведения оценочных мероприятий
	Обеспечивать перемещение участников в ходе проведения оценочных мероприятий
	Оказывать участникам консультативную поддержку в ходе проведения оценочных мероприятий
	Фиксировать нарушения при проведении оценочных мероприятий
	Обеспечивать хранение информации, полученной в ходе проведения мероприятий по оценке персонала
	Обеспечивать конфиденциальность информации, полученной в ходе проведения
	Обеспечивать фото-, аудио- и видеосъемку в процессе оценочных мероприятий
Необходимые знания	Формы распорядительной и информационной документации, принятой в организации для организации проведения процедур оценки персонала
	Форма плана-графика проведения процедуры оценки персонала, принятая в организации
	Законодательство РФ о защите персональных данных
	Материально-технические условия, необходимые для проведения мероприятия по оценке персонала
Другие характеристики	

3.3.2. Трудовая функция

Наименование	Использование квалификационно-компетентностных инструментов оценки персонала	Код	C/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Займствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	

Трудовые действия	Оценка участников в ходе прохождения ими структурированного интервью
	Оценка участников в ходе прохождения ими моделирующих упражнений
	Оценка участников в ходе выполнения ими профессиональной деятельности
Необходимые умения	Ознакомлять участника с процедурой интервью
	Предъявлять вопросы участнику интервью в соответствии со структурой интервью
	Вести протокол и заполнять оценочный лист в ходе проведения интервью
	Соотносить информацию, собранную в ходе интервью, с оцениваемыми показателями

	Определять уровень выраженности оцениваемого критерия на основе шкалы, используемой в интервью
	Согласовывать итоговые оценки участников по оцениваемым критериям с другими интервьюерами в ходе совместного обсуждения результатов интервью
	Отслеживать поведение участников во время проведения моделирующих упражнений в соответствии с правилами, зафиксированными в программе оценочной процедуры
	Регистрировать факты поведения участников моделирующих упражнений в протоколе
	Относить факты поведения к образцам поведения и далее к оцениваемым критериям
	Определять уровень выраженности оцениваемого критерия на основе шкалы, используемой в моделирующих упражнениях
	Согласовывать итоговые оценки участников по оцениваемым критериям с другими наблюдателями-экспертами в ходе совместного обсуждения результатов проведения моделирующих упражнений
	Демонстрировать в ходе ролевой игры поведение, обеспечивающее условия для проявления участниками ожидаемых фактов поведения или достижения им требуемых результатов
	Организовывать групповое взаимодействие участников в ходе проведения групповых моделирующих упражнений
	Собирать данные о возможных поведенческих проявлениях в профессиональной деятельности в соответствии с критериями оценки
	Соотносить поведенческие проявления с перечнем оцениваемых индикаторов поведения
	Выставлять оценки по оцениваемому критерию, основываясь на данных бланка наблюдения
Необходимые знания	Российский стандарт центра оценки
	Технология наблюдения, описания, классификации и оценки, используемая в ходе проведения моделирующих упражнений
	Методы выявления обмана в ходе проведения интервью
	Экспертное и статистическое виды сведения оценок результатов проведения центра оценки
	Искажения восприятия в межличностных ситуациях
	Компетентностный подход в оценке персонала
	Технологии построения контакта с участниками в ходе проведения интервью
	Основные типы и виды моделирующих упражнений
	Матрица соотнесения оцениваемых компетенций и моделирующих упражнений, используемых в центре оценки
	Основы организационной психологии
	Основы социальной психологии
	Основы психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
Другие характеристики	

3.3.3. Трудовая функция

Наименование	Проведение аттестации работников	Код	С/03.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	----------------------------------	-----	--------	---	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Проведение аттестационных мероприятий работников
	Рассмотрение апелляций работников
	Документальное обеспечение аттестации
Необходимые умения	Контролировать соответствие подготовки и проведения аттестации внутренним документам, регламентирующим проведении аттестации
	Формировать список лиц, подлежащих аттестации
	Готовить предложения по составу аттестационных комиссий, полномочиям аттестационных комиссий
	Обеспечивать заслушивание работника, процедуру голосования, принятие решения о соответствии работника занимаемой должности
	Доводить решения и рекомендации аттестационной комиссии до сведения работника и заинтересованных должностных лиц
	Рассматривать апелляции работников по итогам аттестации на предмет соответствия внутренним документам организации
	Рассматривать апелляции работников по итогам аттестации на предмет обоснованности решений аттестационных комиссий
	Готовить проекты решений по результатам рассмотрения апелляций
	Доводить решения по итогам рассмотрения апелляций до сведения работника и заинтересованных должностных лиц
	Готовить приказы об аттестации работников
	Готовить и обеспечивать подписание графиков проведения аттестаций, аттестационных листов, представлений на аттестуемых работников
	Вести протоколы заседания аттестационных комиссий
	Обеспечивать учет и хранение документов, оформляемых в ходе организации и проведения аттестации работников в соответствии с требованиями внутренних документов
	Обеспечивать конфиденциальность информации, обрабатываемой и хранимой в рамках аттестации
Необходимые знания	Трудовой кодекс РФ в части, касающейся аттестации, квалификации и профессиональных стандартов
	Правила оформления документов, формируемых в ходе подготовки и проведения аттестации: приказов об аттестации, графиков аттестации, представлений на работников, протоколов заседания аттестационных комиссий, аттестационных листов
	Порядок подготовки и издания нормативно-распорядительных документов в организации

	Положение об аттестации работников организации
	Критерии оценки квалификации и результативности работников
	Инструменты оценки квалификации и результативности работников.
	Основы управления персоналом, кадрового менеджмента
	Основы организационной психологии
	Обязанности секретаря аттестационной комиссии
	Общие вопросы организации проведения аттестации
	Особенности подготовки и сопровождения заседания аттестационных комиссий
	Основы кадрового делопроизводства
	Типовые нормативные документы (положения, порядки) об аттестации работников
	Законодательство РФ о защите персональных данных
	Правила делопроизводства, установленные в организации
	Порядок документооборота и исполнения документов в организации
	Порядок контроля исполнения документов в организации
	Номенклатуру дел по вопросам аттестации
	Правила учёта и хранения документов, оформляемых в рамках организации и проведения аттестации, в организации
	Порядок передачи документов на хранение в архив в части касающейся аттестации работников
Другие характеристики	

3.3.4. Трудовая функция

Наименование	Формирование выводов по результатам проведения оценочных процедур	Код	С/04.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	---	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта
--------------------------------	----------	---	---------------------------	---------------	---

Трудовые действия	Формирование выводов для конкретного участника по результатам проведения мероприятий по оценке персонала
	Формирование выводов для группы участников по результатам проведения мероприятий по оценке персонала
	Формирование отчетов о результатах проведения мероприятий по оценке персонала
Необходимые умения	Формировать выводы об уровне развития оцениваемых качеств у участника мероприятия
	Формировать выводы о слабых и сильных сторонах участника мероприятия
	Формировать рекомендации по развитию оцениваемых качеств для участника мероприятия

	Формировать выводы о степени соответствия участника мероприятия целевым значениям оцениваемых критериев
	Формировать предложения по кадровым решениям, которые могут быть приняты в отношении участника мероприятия
	Формировать интегральные выводы о слабых и сильных сторонах участников мероприятия
	Формировать классификацию участников по степени соответствия их целевым значениям оцениваемых критериев или уровню развития оцениваемых качеств
	Формировать рейтинг участников мероприятий по степени соответствия их целевым значениям оцениваемых критериев или уровню развития оцениваемых качеств
	Формировать интегральные предложения по кадровым решениям, которые могут быть приняты в отношении участников мероприятия
	Формировать письменные индивидуальные отчеты по результатам проведения мероприятия
	Формировать сопроводительные служебные записки к результатам проведения мероприятия
	Заполнять типовые отчетные формы по результатам проведения мероприятия
	Формировать групповые отчёты и презентации для лица, принимающего решения, по результатам проведения мероприятий
Необходимые знания	Типовая структура написания отчётов по результатам проведения оценочных мероприятий и процедур
	Матрица «Результативность–Потенциал» как форма классификации участников по результатам проведения оценочных процедур
	Кадровые решения, которые могут быть приняты в организации по результатам проведения оценочных процедур
	Виды развивающих действий по результатам проведения оценочных мероприятий
	Принятые в организации формы отчётов о проведении оценочных мероприятий и процедур
	Графические формы представления результатов проведения оценочных процедур
	Психология личности
	Дифференциальная психология
	Организационная психология
Другие характеристики	

3.3.5. Трудовая функция

Наименование	Доведение результатов проведения оценочных процедур до заинтересованных лиц	Код	C/05.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	---	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Займствовано из оригинала		
			Код оригинала	Регистрационный номер	

Трудовые действия	Доведение до заказчика и обсуждение с ним результатов проведения процедуры оценки персонала
	Предоставление обратной связи участникам процедуры оценки персонала
	Консультирование непосредственных руководителей по вопросам предоставления обратной связи работникам и использованию результатов оценки
	Взаимодействие с HR-подразделениями в рамках использования результатов оценки в смежных HR-процессах
Необходимые умения	Информировать заказчика о целях, прошедших оценку лицах или группах персонала, критериях и инструментах в проведенной процедуре оценки персонала
	Информировать заказчика о результатах и рекомендациях по результатам процедуры оценки персонала
	Обсуждать с заказчиком возможные кадровые решения и формы их реализации по результатам проведения процедуры оценки персонала
	Задавать вопросы участнику об опыте прохождения процедуры оценки персонала
	Описывать участнику цель и процедуру предоставления обратной связи
	Объяснять участнику цель процедуры оценки и порядок использования её результатов в рамках принятия кадровых решений
	Описывать критерии, их требуемые значения и инструменты, использованные для их оценки
	Представлять участнику результаты оценки и рекомендации по их использованию
	Обсуждать с участником результаты оценки и рекомендации по их использованию
	Информировать непосредственного руководителя о целях, критериях и инструментах в проведенной процедуре оценки персонала
	Информировать руководителя о результатах процедуры оценки персонала
	Консультировать руководителей по вопросу использования результатов оценки в рамках планирования развития работника в организации и совершенствования подходов к управлению работником
	Информировать специалиста смежного HR-подразделения о целях, прошедших оценку лицах или группах персонала, критериях и инструментах в проведенной процедуре оценки персонала
	Информировать специалиста смежного HR-подразделения о результатах и рекомендациях по результатам процедуры оценки персонала
	Обсуждать со специалистом смежного HR-подразделения возможные формы использования результатов процедуры оценки персонала в смежных HR-процессах
	Консультировать руководителей по вопросу предоставления участникам обратной связи по итогам оценки и принятых решениях

Необходимые знания	Порядок консультирования заказчика по результатам проведения оценочных мероприятий
	Порядок предоставления обратной связи участнику оценочных процедур
	Принципы предоставления обратной связи участнику оценочных процедур
	Возможные развивающие действия по результатам проведения оценочных мероприятий и процедур
	Оценочные мероприятия и процедуры, которые были проведены в рамках оценки участников
Другие характеристики	

3.4. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Использование психолого-диагностических инструментов в оценке персонала	Код	D	Уровень квалификации	6
--------------	---	-----	---	----------------------	---

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Возможные наименования должностей	Специалист по персоналу Менеджер по персоналу Специалист по психологической диагностике персонала Консультант по психологической диагностике персонала Консультант по кадровой диагностике Эксперт по кадровой диагностике
-----------------------------------	---

Требования к образованию и обучению	Высшее образование по направлению подготовки «Психология»
Требования к опыту практической работы	Практический опыт работы не менее 1 года в области оценки персонала
Особые условия допуска к работе	

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ ²	2423	Специалисты в области подбора и использования персонал
ЕТКС ¹⁰ или ЕКС ¹¹	-	Менеджер по персоналу
	-	Специалист по кадрам

ОКПДТР ⁶	24063	Менеджер (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовым отношениями)
	24075	Менеджер (в прочих функциональных подразделениях (службах))
	25883	Психолог
	26583	Специалист по кадрам
ОКСО ⁷ , ОКСВНК ⁸	030300	Психология
	030301	Психология

3.4.1. Трудовая функция

Наименование	Использование психодиагностических инструментов в оценке персонала	Код	D/01.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта
--------------------------------	----------	---	---------------------------	---------------	---

Трудовые действия	Подготовка условий для проведения мероприятий по оценке персонала с использованием психолого-диагностических инструментов
	Использование психологических тестов в рамках проведения процедур оценки персонала
	Использование проективных методик в рамках проведения процедур оценки персонала
	Проведение психологического интервью в рамках проведения процедур оценки персонала
Необходимые умения	Ознакомляться с разработанной процедурой оценки, уточнение её критериев
	Изучать информацию об участнике мероприятия по оценке персонала
	Обеспечивать наличие необходимых материально-технических условий для проведения мероприятия по оценке персонала
	Подбирать инструментов психологической диагностики, альтернативных выбранных на этапе проектирования оценочного мероприятий
	Информировать участника оценки и о целях и процедуре, сроках ОС, и получение его согласия
	Обеспечивать верификацию участников мероприятий по оценке персонала
	Знакомить участников оценочных мероприятий с регламентом и условиями проведения тестирования с применением психологических тестов
	Предъявлять участникам оценочных мероприятий тестовые материалы согласно установленному регламенту, методическим рекомендациям и инструкциям

	Консультировать участников оценочных мероприятий по возникающим у них в процессе выполнения психологических тестов вопросам
	Контролировать наличие стандартизированных условий предъявления психологических тестов для всех участников оценки
	Производить комплексы завершающих мероприятий по окончании сеансов тестирования или сессий, состоящих из нескольких сеансов тестирования
	Знакомить участников оценочных мероприятий с регламентом и условиями выполнения проективных методик
	Предъявлять участникам оценочных мероприятий проективные материалы согласно установленному регламенту, методическим рекомендациям и инструкциям
	Составлять протоколы ответов участников оценочных мероприятий на предъявляемые им проективные материалы
	Выборочно фиксировать диагностически значимые компоненты спонтанного поведения участников оценочных мероприятий в ходе выполнения ими проективных методик
	Консультировать участников оценочных мероприятий по возникающим у них в процессе выполнения проективных методик вопросам
	Производить первичную обработку результатов проведения проективных методик путем категоризации ответов и отнесения их к заданным оценочным шкалам (при необходимости)
Необходимые знания	Основы психологии труда и инженерной психологии
	Основы организационной психологии
	Основы общей психологии и психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Основы клинической психологии, патопсихологии
	Основные психические расстройства и расстройства поведения в соответствии с Международной статистической классификацией болезней и проблем, связанных со здоровьем, (F00-F99, МКБ-10)
	Основы психометрики
	Основы психодиагностики
	Навыки планирования, организации и администрирования процедур оценки
	Российский стандарт тестирования персонала
	Законодательство РФ о защите персональных данных
	Стандартные условия проведения дистанционного онлайн-тестирования
	Тексты стандартных инструкций к проективным методикам
	Внутренние документы организации, регламентирующие оценку
	Типологии психологических типов
	Типологии лидерских типов
Другие характеристики	

3.4.2. Трудовая функция

Наименование	Формирование выводов по результатам проведения процедур оценки персонала	Код	D/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта
--------------------------------	----------	---	---------------------------	---------------	---

Трудовые действия	Формирование выводов в отношении конкретного участника по результатам проведения мероприятий по оценке персонала с использованием психолого-диагностических инструментов
	Формирование отчетов о результатах проведения мероприятий по оценке персонала
Необходимые умения	Формировать выводы об уровне выраженности оцениваемых индивидуально-психологических качеств участника мероприятия по оценке персонала
	Формировать выводы о сильных сторонах и ограничениях участника мероприятия в отношении конкретной профессиональной деятельности
	Формировать прогноз эффективности участника в отношении конкретной профессиональной деятельности, включая возможные риски
	Формировать итоговый вывод о степени соответствия участника мероприятия критериям оценки
	Формировать рекомендации по кадровым решениям, развитию, минимизации возможных рисков в отношении участника мероприятия по оценке персонала
	Формировать рейтинг участников мероприятий по степени соответствия их результатов целевым значениям оцениваемых критериев или уровню развития оцениваемых качеств
	Формировать типовые письменные индивидуальные и групповые отчеты для лица, принимающего решения, по результатам проведения мероприятия по оценке персонала
	Формировать письменные индивидуальные отчеты для участника мероприятия для предоставления обратной связи
	Формировать аналитические отчеты и презентации об эффективности мероприятия оценки для лиц, принимающих решения
	Формировать пояснительные сопроводительные документы к результатам проведения мероприятия оценки персонала
Необходимые знания	Основы психологии труда и инженерной психологии
	Основы организационной психологии
	Основы общей психологии и психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Основы клинической психологии, психопатологии
	Основные психические расстройства и расстройства поведения в соответствии с Международной статистической классификацией болезней и проблем, связанных со здоровьем, (F00-F99, МКБ-10)

	Основы психометрики
	Основы психодиагностики
	Российский стандарт тестирования персонала
	Математический анализ статистических данных
	Стандартные условия проведения дистанционного онлайн-тестирования
	Принципы интерпретации проективных методик
	Внутренние документы организации, регламентирующие оценку
	Типологии психологических типов
	Типологии лидерских типов
Другие характеристики	

3.4.3. Трудовая функция

Наименование	Предоставление заинтересованным сторонам информации о результатах проведения процедур оценки персонала	Код	D/03.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
--------------	--	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Доведение до лица, принимающего кадровые решения, и уполномоченных должностных лиц и обсуждение с ними результатов проведения процедуры оценки персонала
	Предоставление обратной связи участникам процедуры оценки персонала с использованием психодиагностических инструментов
	Предоставление непосредственному руководителю рекомендаций по адаптации и дальнейшему развитию участника процедуры оценки персонала
Необходимые умения	Информировать заказчика о целях, участниках, критериях и инструментах процедуры оценки персонала
	Информировать заказчика о результатах и рекомендациях по итогам проведения процедуры оценки персонала
	Обсуждать с заказчиком возможные кадровые решения и варианты реализации рекомендаций по результатам проведения процедуры оценки персонала
	Выявлять впечатления участника о прохождении процедуры оценки персонала
	Информировать участника о цели и процедуре предоставления обратной связи, а также порядке использования результатов процедуры оценки персонала при принятии кадровых решений
	Описывать критерии и методологию оценки
	Обсуждать с участником его сильные стороны и ограничения в отношении конкретной профессиональной деятельности
	Информировать заказчика о целях, участниках, критериях и инструментах процедуры оценки персонала

	Информировать заказчика о результатах и рекомендациях по итогам проведения процедуры оценки персонала
	Обсуждать с непосредственным руководителем сильные стороны, зоны развития и риски участника с целью повышения уровня эффективности управления им
Необходимые знания	Основы психологии труда и инженерной психологии
	Основы организационной психологии
	Основы общей психологии и психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Основы клинической психологии, психопатологии
	Основные психические расстройства и расстройства поведения в соответствии с Международной статистической классификацией болезней и проблем, связанных со здоровьем, (F00-F99, МКБ-10)
	Основы психометрики
	Основы психодиагностики
	Российский стандарт тестирования персонала
	Математический анализ статистических данных
	Стандартные условия проведения дистанционного онлайн-тестирования
	Принципы интерпретации проективных методик
	Внутренние документы организации, регламентирующие оценку
	Типологии психологических типов
	Типологии лидерских типов
Другие характеристики	

IV. Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта

4.1. Ответственная организация – разработчик

Национальная конфедерация «Развитие человеческого капитала»	
(наименование организации)	
_____	_____
(должность и ФИО руководителя)	(подпись)

4.2. Наименования организаций – разработчиков

¹Профессиональный стандарт оформляется в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н (в соответствии с письмом Министерства юстиции Российской Федерации от 23 июля 2013 г. № 01/66036-ЮЛ не нуждается в государственной регистрации).

²Общероссийский классификатор занятий.

³Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

⁴Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.

⁵Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

⁶Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94.

⁷Общероссийский классификатор специальностей по образованию.

⁸Общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации.