

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. Обобщённая трудовая функция «Проектирование процедур оценки персонала».....	5
3.2. Обобщённая трудовая функция «Разработка инструментов оценки квалификации и уровня компетентности персонала».....	11
3.3. Обобщённая трудовая функция «Проведение процедур оценки персонала с использованием инструментов оценки квалификации и уровня компетентности».....	16
3.4. Обобщённая трудовая функция «Проведение процедур оценки персонала с использованием психодиагностических инструментов».....	24

I. Общие сведения

Оценка персонала

(наименование вида профессиональной деятельности)

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Предоставление организации информации об уровне соответствия персонала требованиям занимаемой должности и предполагаемой профессиональной деятельности для принятия кадровых решений

Группа занятий:

2364	Психолог	2423	Специалисты в области подбора и использования персонала
(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 процедур оценки персонала	6	Определение критериев оценки персонала	А/01.6	6
			Разработка процедур оценки персонала	А/02.6	6
			Обеспечение автоматизации процедур оценки персонала	А/03.6	6

			Проверка эффективности процедур оценки персонала	A/04.6	6
В	Разработка инструментов оценки квалификации и уровня компетентности 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 эффективности поведения	B/04.6	6
С	Проведение процедур оценки персонала с использованием инструментов оценки квалификации и уровня компетентности	6	Организация проведения мероприятий по оценке персонала	C/01.6	6
			Использование инструментов оценки квалификации и уровня компетентности персонала	C/02.6	6
			Проведение 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 инструментов	6	Использование психодиагностических инструментов в оценке персонала	D/01.6	6
			Формирование выводов по	D/02.6	6

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

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщённая трудовая функция

Наименование	Проектирование процедур 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 процессов оценки персонала Руководитель подразделения оценки и аттестации 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 персонала
ЕТКС ⁴ или ЕКС ⁵	-	Менеджер по персоналу
	-	Специалист по кадрам
ОКПДТР ⁶	24063	Менеджер (в подразделениях (службах) управления кадрами и трудовыми 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	Займствовано 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 процедур оценки персонала
	Разработка критериев, используемых в проектируемом процессе оценки персонала
	Определение требуемых значений критериев для принятия кадровых решений по результатам реализации проектируемого процедур оценки персонала
Необходимые умения	Определять совместно с лицом, принимающим решения, цель проектируемой процедуры оценки персонала
	Разрабатывать перечень кадровых рекомендаций по итогам реализации процедур оценки персонала
	Определять человеческие, материальные, временные и методические ресурсы для реализации проектируемой процедуры оценки персонала
	Определять подход к анализу содержания профессиональной деятельности должности
	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 процедур оценки персонала на основании проведённого анализа содержания различных видов профессиональной деятельности
	Разрабатывать требования к индивидуально-психологическим особенностям участников процедур оценки персонала на основании проведённого анализа содержания различных видов профессиональной деятельности
	Разрабатывать модель компетенций, её индикаторы на основании проведённого анализа содержания различных видов профессиональной деятельности
	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
	Трудовой кодекс Российской Федерации
	Основные направления деятельности в области управления персоналом в соответствии с профессиональным стандартом специалиста по управлению персоналом
Необходимые знания	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 Российской Федерации о защите персональных данных
	Внутренние документы организации, регламентирующие закупочную деятельность
	Имеющееся на рынке программное обеспечение в области автоматизации процессов оценки персонала

	Должностные инструкции, КПЭ работников, подлежащих оценке
	Структура и состав менеджмента организации
	Инструменты и подходы к 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 проведения оценочных процедур, включающего в себя мероприятия по оценке персонала
	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 совместно с руководством организации состав должностных лиц, 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 проектируемой процедуры 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 компетентного подхода в оценке персонала
	Российский стандарт тестирования персонала
	Российский стандарт центра оценки
	Математические методы анализа статистических данных
	Методы проверки прогностической валидности психометрического инструмента
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Внутренние документы организации, регламентирующие порядок заключения договоров (контрактов) и закупочную деятельность
	Имеющееся на рынке 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 процедур оценки персонала
	Проверка решения по автоматизации на соответствие проектируемому процессу оценки
	Сопровождение внедрения и дальнейшей доработки решения по автоматизации
Необходимые умения	Анализировать отдельные составляющие процедур 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 персонала пользователями автоматизированных решений в рамках проектируемого процедур оценки с целью определения соответствия решений по автоматизации техническому заданию
	Контролировать своевременность устранения 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 проектируемой процедуры оценки
	Организовывать обучение пользователей и проводить оценку уровня владения ими необходимыми навыками и умениями работы с автоматизированными решениями в рамках проектируемой процедуры оценки
	Консультировать пользователей о функциональных возможностях и ограничениях реализованных автоматизированных решений в рамках проектируемой процедуры оценки
	Структура организации
Необходимые знания	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
	Рынок квалифицированных услуг в области автоматизации процессов оценки персонала
	Особенности взаимодействия с заинтересованными должностными лицами при опытной эксплуатации программного обеспечения
	Особенности бюджетирования расходов на информационные технологии в организации
	Основы договорных отношений
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Основы делопроизводства в организации
	Другие характеристики

3.1.4. Трудовая функция

Наименование	Проверка эффективности процедур 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 процедур оценки
	Анализ фактических показателей эффективности процедур оценки и формирование рекомендаций по повышению эффективности процедур оценки
Необходимые умения	Определять совместно с лицом, принимающим решения, экономически обоснованные и измеримые показатели эффективности в соответствии с целями проектируемого процедур оценки и интересами организации
	Определять подход к проверке качества используемых инструментов оценки персонала в соответствии с целями проектируемого процедур оценки и общепринятыми стандартами
	Определять совместно с лицом, принимающим решения, круг должностных лиц организации, ответственных за проведение анализа эффективности проектируемого процедур 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 потенциальной эффективности в отношении предполагаемой деятельности используемых инструментов оценки
	Формировать методические рекомендации по обеспечению требуемого уровня эффективности процедур 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
	Должностные инструкции, КПЭ работников, подлежащих оценке
Необходимые знания	Способы оценки результативности персонала
	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, внешней валидности психометрического инструмента
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Другие характеристики

3.2. Обобщённая трудовая функция

Наименование	Разработка инструментов оценки квалификации и уровня компетентности 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 квалификации и компетенций 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 персонала
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 в рамках процессов оценки персонала
	Определять совместно с лицом, принимающим решения состав документов, описывающих предметную область оцениваемых профессиональных знаний
	Выбирать методическое решение для составления заданий теста

	Разрабатывать систему подсчёта 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
	Типологии и классификации 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	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Разработка содержания моделирующих упражнений
	Разработка системы оценки в моделирующих упражнениях
	Исследование валидности моделирующих упражнений
	Передача экспертам технологий использования моделирующих упражнений
Необходимые умения	Разрабатывать структуру моделирующего упражнения
	Разрабатывать сюжет моделирующего упражнения
	Разрабатывать комплект материалов для участников моделирующего упражнения
	Разрабатывать набор образцов поведения в моделирующем упражнении

	Разрабатывать систему количественной оценки примеров поведения, демонстрируемых участниками в моделирующем упражнении
	Разрабатывать систему подсчета итоговых результатов проведения моделирующего упражнения
	Осуществлять качественный и количественный анализ содержательной и конструктивной валидности моделирующего упражнения
	Формировать рекомендации по повышению содержательной и конструктивной валидности моделирующего упражнения
	Разрабатывать методическую документацию к моделирующему упражнению
	Разрабатывать и проводить для экспертов обучающие мероприятия по использованию моделирующего упражнения
Необходимые знания	Основы компетентностного подхода в оценке персонала
	Российский стандарт центра оценки
	Методические основы разработки моделирующих упражнений
	Основные типы и виды моделирующих упражнений
	Психометрический анализ статистических данных
	Основы социальной психологии
	Основы организационной психологии
	Основы психологии труда и инженерной психологии
	Основы психологии личности
Другие характеристики	Основы дифференциальной психологии

3.2.3. Трудовая функция

Наименование	Разработка процедур структурированного интервью	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 структурированного интервью
	Разработка содержания структурированного интервью
	Передача экспертам технологий структурированного интервью
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 структурированного интервью
	Виды и типы вопросов, используемых в структурированном интервью
	Механизмы обработки результатов структурированного интервью
	Основы компетентностного подхода в оценке персонала
	Подходы к разработке примеров поведения
	Основы организационной психологии
	Основы социальной психологии
	Основы психологии личности
Другие характеристики	Основы дифференциальной психологии

3.2.4. Трудовая функция

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

	Российский стандарт центра оценки
Другие характеристики	

3.3. Обобщённая трудовая функция

Наименование	Проведение процедур оценки персонала с использованием инструментов оценки квалификации и уровня компетентности	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 персонала 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 персонала
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
	Обеспечивать мероприятия 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 Российской Федерации
	Решать организационные вопросы, связанные с техническим и бытовым оснащением помещений для проведения оценочных мероприятий
	Контролировать работоспособность оборудования, используемого при проведении оценочных мероприятий
	Обеспечивать мероприятия по оценке персонала необходимыми раздаточными материалами
	Контролировать реализацию оценочных мероприятий, включая контроль явки участников и фактическое выполнение ими предусмотренных процедурой заданий

	Информировать участников о действиях в случае непредвиденных обстоятельств
	Обеспечивать 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 по процедурным вопросам проведения оценочных мероприятий
	Фиксировать нарушения при проведении оценочных мероприятий
	Обеспечивать хранение информации, полученной в ходе проведения оценочных мероприятий
	Обеспечивать конфиденциальность информации, полученной в ходе проведения оценочных мероприятий
	Обеспечивать фото-, аудио- и видеосъемку в процессе оценочных мероприятий
Необходимые знания	Внутренние нормативные, распорядительные и информационные документы, регламентирующие проведение мероприятий по оценке персонала в организации
	Планы-графики проведения процедур оценки персонала организации
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Трудовой кодекс Российской Федерации в части, касающейся аттестации, квалификации и профессиональных стандартов
	Российский стандарт центра оценки
	Структура организации и штатное расписание
	Требования к материально-техническим условиям, необходимым для проведения мероприятий по оценке персонала
Другие характеристики	

3.3.2. Трудовая функция

Наименование	Использование инструментов оценки квалификации и уровня компетентности персонала		Код	C/02.6	Уровень (подуровень) квалификации	6
Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано 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	Обеспечивать ознакомление 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 ими 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
	Трудовой кодекс Российской Федерации в части, касающейся аттестации, квалификации и профессиональных стандартов
	Внутренние нормативные, распорядительные и информационные документы, регламентирующие проведение мероприятий по оценке персонала в организации
	Технология наблюдения, описания, классификации и оценки, используемая в ходе проведения моделирующих упражнений
	Способы выявления возможного искажения информации, предоставляемой оцениваемым в ходе проведения интервью
	Экспертный и статистический виды сведения оценок результатов проведения центра оценки
	Искажения восприятия в ситуациях межличностного общения
	Компетентностный подход в оценке персонала
	Правила построения контакта с участниками интервью

	Основные типы и виды моделирующих упражнений
	Матрица соотнесения оцениваемых компетенций и моделирующих упражнений, используемых при оценке компетенций
	Основы организационной психологии
	Основы социальной психологии
	Основы психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
Другие характеристики	

3.3.3. Трудовая функция

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

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

Трудовые действия	Проведение мероприятий по аттестации работников
	Рассмотрение апелляций работников
	Документальное обеспечение аттестации
Необходимые умения	Контролировать соответствие подготовки и проведения аттестации внутренним документам, регламентирующим проведение аттестации
	Формировать совместно с руководством организации список лиц, подлежащих аттестации
	Готовить приказы об аттестации работников
	Готовить и обеспечивать подписание графиков проведения аттестаций, аттестационных листов, представлений на аттестуемых работников
	Обеспечивать заслушивание работника, процедуру голосования, фиксировать решение о соответствии работника занимаемой должности
	Доводить решение и рекомендации аттестационной комиссии до сведения работника и заинтересованных должностных лиц
	Вести протоколы заседания аттестационных комиссий
	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 решение по итогам рассмотрения апелляций до сведения работника и заинтересованных должностных лиц

	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 Российской Федерации 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
	Правила делопроизводства, установленные в организации
	Порядок документооборота и исполнения документов в организации
	Порядок контроля исполнения документов в организации
	Номенклатура 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
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Структура организации и штатное расписание
Другие характеристики	

3.3.4. Трудовая функция

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

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

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 отчётов о результатах проведения мероприятий по оценке персонала
Необходимые умения	Формировать выводы об уровне развития оцениваемых качеств у участника оценочного мероприятия
	Формировать выводы о слабых и сильных сторонах участника оценочного мероприятия
	Формировать рекомендации по развитию оцениваемых качеств для участника оценочного мероприятия
	Формировать выводы о степени соответствия участника оценочного мероприятия целевым значениям оцениваемых критериев
	Формировать предложения по кадровым решениям, которые могут быть приняты в отношении участника оценочного мероприятия
	Формировать интегральные выводы о слабых и сильных сторонах участников оценочного мероприятия
	Формировать классификацию участников по степени соответствия результатов их оценки целевым значениям оцениваемых критериев или уровню развития оцениваемых качеств
	Формировать рейтинг участников оценочных мероприятий по степени соответствия результатов их оценки целевым значениям оцениваемых критериев или уровню развития оцениваемых качеств
	Формировать интегральные предложения по кадровым решениям, которые могут быть приняты в отношении участников оценочного мероприятия
	Формировать письменные индивидуальные отчеты по результатам проведения оценочного мероприятия
	Формировать сопроводительные служебные записки к результатам проведения оценочного мероприятия
	Заполнять типовые отчётные формы по результатам проведения оценочного мероприятия
Необходимые знания	Формировать групповые отчёты и презентации для руководства организации по результатам проведения оценочных мероприятий
	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
	Трудовой кодекс Российской Федерации в части, касающейся аттестации, квалификации и профессиональных стандартов
	Внутренние нормативные, распорядительные и информационные документы, регламентирующие проведение мероприятий по оценке персонала в организации
	Основы управления персоналом

	Виды развивающих действий по результатам проведения оценочных мероприятий
	Принятые в организации формы отчётов о проведении оценочных мероприятий и процедур
	Графические способы представления результатов проведения оценочных процедур
	Основы психологии личности
	Основы дифференциальной психологии
	Основы организационной психологии
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
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	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

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 подразделениями по работе с персоналом в рамках использования результатов оценки в смежных процессах по управлению персоналом организации
Необходимые умения	Информировать заказчика о целях, прошедших оценку лицах или группах персонала, критериях и инструментах в проведённой процедуре оценки персонала
	Информировать заказчика о результатах и рекомендациях по итогам проведения 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
	Информировать участника о цели и порядке 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
	Обеспечивать информирование непосредственного руководителя о целях, критериях и составе оценочных мероприятий
	Обеспечивать информирование 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 подразделения по работе с персоналом о целях, прошедших оценку лицах или группах персонала, критериях и инструментах в проведённой процедуре оценки персонала
	Информировать специалиста смежного подразделения по работе с персоналом о результатах и рекомендациях по результатам процедуры оценки персонала
	Обсуждать со специалистом смежного подразделения по работе с персоналом возможные варианты использования результатов оценки и формы реализации рекомендаций по итогам оценки в смежных организационных процессах
	Консультировать руководителей по вопросу предоставления участникам обратной связи по итогам оценки и принятых решениях
	Порядок консультирования заказчика по результатам проведения оценочных мероприятий
Необходимые знания	Трудовой кодекс Российской Федерации в части, касающейся аттестации, квалификации и профессиональных стандартов
	Внутренние нормативные, распорядительные и информационные документы, регламентирующие проведение мероприятий по оценке персонала в организации
	Основы управления персоналом
	Порядок предоставления обратной связи участнику оценочных процедур
	Принципы предоставления обратной связи участнику оценочных процедур
	Возможные варианты и формы развивающих мероприятий по результатам проведения оценки квалификации и компетенций персонала
	Результаты и рекомендации, сформированные по итогам проведения оценочных мероприятий
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
Другие характеристики	

3.4. Обобщённая трудовая функция

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

Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заемствовано 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 персонала
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	Х	Заимствовано из оригинала	Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта
Трудовые действия			Подготовка условий для проведения мероприятий по оценке персонала с использованием психодиагностических 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			Знакомиться с разработанной процедурой оценки, производить уточнение её критериев		
			Изучать информацию об участниках мероприятий по оценке персонала		
			Изучать должностные инструкции, критерии оценки эффективности, результативности деятельности в должности, критерии успешности адаптации в должности		
			Обеспечивать наличие необходимых материально-технических условий для проведения мероприятий по оценке персонала		
			Подбирать инструменты психологической диагностики, альтернативные выбранным на этапе проектирования оценочного мероприятия		
			Информировать участника оценки о целях, процедуре, порядке предоставления обратной связи, порядке использования результатов оценки, о круге должностных лиц, уполномоченных знакомиться с результатами оценки.		
			Получать согласие оцениваемого лица на участие в оценочных мероприятиях		
			Получать согласие оцениваемого на обработку и хранение персональных данных, получаемых в ходе проведения оценочных мероприятий		
			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		
			Проводить комплекс 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
	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, 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
	Основы управления персоналом
	Способы оценки эффективности, результативности, продуктивности профессиональной деятельности
	Навыки планирования, организации и администрирования процедур оценки
	Методическая документация разработчиков к используемым психодиагностическим инструментам оценки
	Российский стандарт тестирования персонала
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Стандартные требования к условиям проведения дистанционного онлайн-тестирования
	Тексты стандартных инструкций к проективным методикам
	Внутренние документы организации, регламентирующие процесс проведения оценки персонала
	Психологические типы и типы лидерства
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 психодиагностических 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 поведенческие риски
	Формировать итоговый вывод о степени соответствия результатов оценки участника мероприятия критериям оценки
	Формировать рекомендации по кадровым решениям, развитию, минимизации возможных профессионально значимых поведенческих рисков в отношении участника мероприятия по оценке персонала
	Формировать рейтинг участников мероприятий по степени соответствия результатов их оценки целевым значениям оцениваемых критериев или уровню развития оцениваемых качеств
	Формировать письменные индивидуальные и групповые отчёты для лица, принимающего решения, по результатам проведения мероприятия по оценке персонала
	Формировать письменные индивидуальные отчёты для участника мероприятия для предоставления обратной связи
	Формировать аналитические отчёты и презентации об эффективности мероприятия оценки для лиц, принимающих решения
	Формировать пояснительные сопроводительные документы к результатам проведения мероприятия по оценке персонала
	Основы психологии труда и инженерной психологии
Необходимые знания	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
	Основы управления персоналом
	Способы оценки эффективности, результативности, продуктивности профессиональной деятельности

	Должностные инструкции, критерии оценки эффективности, результативности деятельности должности, критерии успешности адаптации в должности
	Российский стандарт тестирования персонала
	Методическая документация разработчиков к используемым психодиагностическим инструментам оценки
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Стандартные условия проведения дистанционного онлайн-тестирования
	Принципы интерпретации проективных методик
	Внутренние документы организации, регламентирующие процесс проведения оценки персонала
	Психологические типы и типы лидерства
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 обсуждение с ними результатов проведения процедуры оценки персонала
	Предоставление индивидуальной 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 оценки персонала при принятии кадровых решений

	Описывать критерии и подходы к оценке персонала
	Обсуждать с участником его сильные стороны и ограничения в отношении конкретной профессиональной деятельности
	Информировать заказчика о целях, участниках, критериях и инструментах в составе 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, рекомендации по минимизации возможных профессионально значимых поведенческих рисков
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 или МКБ-10)
	Основы психометрики
	Основы психодиагностики
	Основы управления персоналом
	Способы оценки эффективности, результативности, продуктивности профессиональной деятельности
	Должностные инструкции, критерии оценки эффективности, результативности деятельности должности, критерии успешности адаптации в должности
	Российский стандарт тестирования персонала
	Законодательство Российской Федерации о защите персональных данных
	Методическая документация разработчиков к используемым психодиагностическим инструментам оценки
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.