Протокол. Разработка проф. стандарта Специалист по оценке персонала

Встреча 09.04.2015

### Участники

|  |  |
| --- | --- |
| ФИО | Компания |
| Светлана Беляева | АСИ |
| Александр Комков | Россельхозбанк |
| Евгений Лурье | ЭКОПСИ Консалтинг |
| Лев Соколов | DeTech |
| Татьяна Сон | НЛМК |
| Сергей Умнов | ЭКОПСИ Консалтинг |
| Юрий Шатров | ЭКОПСИ Консалтинг |
|  |  |

### Вопрос встречи – обсуждение изменений в макете профстандарта (ОТФ, ТФ), предложенных по результатам консультаций с экспертами Министерством труда и РСПП.

**План встречи**

1. Презентация изменений в ОТФ, выработанных в ходе консультаций с Министерством труда. Обсуждение, принятие (или отказ от) предложений.

2. Презентация изменений в ТФ, выработанных в ходе консультаций с Министерством труда. Обсуждение, принятие (или отказ от) предложений.

**Ход встречи**

Были обсуждены следующие изменения исходной структуры ОТФ, выработанные в ходе консультаций с экспертами Министерством труда:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ОТФ | Аргументация к изменению | Предложенное изменение | Статус (принято / не принято на встрече) |
| ОТФ 2. Выбор и разработка инструментов оценки персонала | Выбор и разработка относятся к разным рабочим активностям и требуют различных видов знаний и навыков. В одном случае требуются общие знания рынка, в другом – узкоспецифичные знания психометрики, матстатистики, психологии. | 1. Выделить «Разработку…» в отдельную ОТФ.  2. Вставить «Выбор…» как отдельное трудовое действие в ОТФ 1. | Принято |
| ОТФ 3. Обеспечение оценочных мероприятий | Очень узкая ОТФ, которая по «величине» не равна другим ОТФ | Понизить «Обеспечение оценочных мероприятий» до уровня ТФ в рамках ОТФ 4 (Проведение оценочных мероприятий) | Принято |
| ОТФ 5. Анализ результатов и формирование отчетности | Включает в себя содержательно разные виды деятельности, требующие различных знаний. Статистический анализ – знания матстатистики, Анализ-как интерпретация и формирование отчетности – знания основ написания отчетов и предоставления обратной связи заказчику | 1. Выделить статистический анализ, проводимый в рамках оценочных процедур, в отдельную ОТФ.  2. Сделать интерпретацию и формирование отчетности частью ОТФ 3 (Проведение оценочных мероприятий). | Не принято, аналитика вошла в обновленные ОТФ1 и 2 (см. ниже)  Принято |

В процессе обсуждения была проделана доработка ОТФ и ТФ на основе комментариев участников рабочей группы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ОТФ | Аргументация к изменению | Предложенное изменение | Статус (принято / не принято на встрече) |
| ОТФ 5. Статистический анализ результатов оценки | Статистические процедуры, требующие продвинутого знания матстатистики, в большинстве случаев проводятся специалистом, осуществляющим разработку инструментов. | Объединить с ОТФ 2 (Разработка методов оценки персонала) | Принято |
| ОТФ 1. Проектирование процесса оценки персонала | Разделение разработки процедур на проекты и процессы избыточно. | Объединить эти две ТФ в одну | Принято |
| ОТФ 3. Проведение оценочных мероприятий | Анализ профессиональной деятельности и определение критериев относится в большей мере к процессу проектирования процесса оценки | 1. Объединить ТФ Анализ профессиональной деятельности и ТФ Определение критериев оценки в одну ТФ  2. Перенести получившуюся ТФ в первую ОТФ | Принято |
| ОТФ 3. Проведение оценочных мероприятий | Моделирование компетенций не входит в перечень функций специалиста по оценке | Убрать ТФ Создание критериев оценки из Стандарта | Не принято  Современная практика моделирования компетенций показывает, что в большинстве случаев ею занимаются специалисты по оценке персонала |

**Результаты встречи**

В результате работы были зафиксированы определения ОТФ, ТФ внутри них, а также обозначены некоторые ТД, которые имели отношение к ОТФ и ТФ, которые были переработаны в ходе встречи (это промежуточный результат!!!)

**ОТФ 1. Проектирование процесса оценки персонала**

ТФ 1. Определение критериев оценки

* Анализ профессиональной деятельности
* Создание критериев оценки
* ….

ТФ 2. Разработка процедур оценки персонала

* + Определение потребности
  + Выбор методов и инструментов
  + Статистически анализировать эффективность процедур оценки
  + ….

ТФ 3. Обеспечение автоматизации процессов оценки персонала

**ОТФ 2. Разработка и адаптация инструментов оценки персонала**

ТФ 1. Разработка тестовых и опросниковых методов оценки персонала

* + Оценивать качество (валидизировать) тестовые и опросниковые методы
  + ….

ТФ 2. Разработка экспертных методов оценки

**ОТФ 3. Проведение оценочных мероприятий**

ТФ 1. Обеспечение административно-технической поддержки оценочных мероприятий

ТФ 2. Использование тестовых и опросниковых методов оценки персонала

ТФ 3. Использование экспертных методов оценки персонала

ТФ 4. Предоставление обратной связи участникам оценочных мероприятий

ТФ 5. Формирование выводов по результатам проведения оценочных процедур

Следующие шаги

1. Обсудить цель вида деятельности (дистанционно)
2. Согласовать цель вида деятельности (очно)
3. Обсудить и зафиксировать трудовые действия в рамках ОТФ 1.

**Дата следующей встречи** будет объявлена позже (ориентировочно – после майских). Оповещение о дате будет направлено через e-mail (не позже, чем за 2 недели до даты встречи).