

FELNŐTTKÉPZÉSI SZAKMAI PROGRAMKÖVETELMÉNY

1. a) A SZAKMAI PROGRAMKÖVETELMÉNY MEGNEVEZÉSE

Szakmai kiválasztási- és támogató munkatárs

b) SZAKMAI VÉGZETTSÉG MEGNEVEZÉSE

Szakmai kiválasztási- és támogató munkatárs

Szakmai programkövetelmény azonosító száma:	SzPk-00174-17-03 6 02 4
Szakmai programkövetelmény érvényessége	2017-04-13

2. A SZAKMAI VÉGZETTSÉGGEL MEGSZEREZHETŐ KOMPETENCIÁKKAL

új, önálló tevékenység, munkaterületi feladat végezhető el

3. A SZAKMAI PROGRAMKÖVETELMÉNY MODULRENDSZERŰ

igen

programkövetelmény modul azonosító száma	modul megnevezése
SzPk-00174-17-03 6 02 4 /M-01	Munkatársak szakmai kiválasztása
SzPk-00174-17-03 6 02 4 /M-02	Szakmai kompetenciafejlesztés támogatása

4. AZ OKJ-BAN SZEREPLŐ AZON SZAKMACSOPORT, AMELYBE A PROGRAMKÖVETELMÉNY BESOROLHATÓ

3 - Oktatás

5. AZ EKKR-HEZ KAPCSOLÓDÓ MAGYAR KÉPESÍTÉSI KERETRENDSZER SZERINTI SZINTJÉNEK MEGHATÁROZÁSÁRA ÉS BESOROLÁSÁRA VONATKOZÓ MEGJELÖLÉSE

6 - szint

6. A SZAKMAI VÉGZETTSÉG JELLEGÉTŐL FÜGGŐEN A KÉPZÉS MEGKEZDÉSÉHEZ SZÜKSÉGES BEMENETI FELTÉTELEK

Iskolai előképzettség

felsőfokú végzettség

Szakmai előképzettség

szakmai előképzettséghez nem kötött

Égészségügyi alkalmassági követelmények

nem szükséges

Előírt gyakorlati idő

szükséges, éspedig:

Szakterületén szerzett legalább egy éves szakmai gyakorlat.

Egyéb feltételek

nem szükséges

7. A SZAKMAI VÉGZETTSÉGGEL ELLÁTHATÓ LEGJELLEMZŐBB TEVÉKENYSÉG, VAGY MUNKATERÜLET RÖVID LEÍRÁSA

A szakmai kiválasztási- és támogató munkatárs a saját szakterületét képviseli a kiválasztási és humánerőforrás fejlesztési folyamatokban. A szakterületéhez kapcsolódó szakmai tudását ötvözi a humánerőforrás fejlesztési, kiválasztási folyamatokba való bekapcsolódáshoz szükséges kompetenciákkal, így válik a HR folyamatok hatékony támogatójává. Tevékenységét a HR terület munkatársival szoros együttműködésben végzi. Alapvető feladata a munkaköri elvárásokhoz kapcsolódó szakmai kompetenciaelvárások meghatározása, a jelentkezők önéletrajzának szakmai értékelése a szakmai kompetencia-elvárások alapján. Közreműködik a kiválasztási folyamat keretében a szakmai kompetenciák felmérésében. A kiválasztási folyamatban alkalmazott mérőeszközök elkészítéséhez szakmai inputokat biztosít. Szakterületén részt vesz az új belépők képzése szakmai kompetenciafejlesztő elemeinek kidolgozásában, az új belépők képzése eredményességének szakmai szempontból történő mérésében. Közreműködik a munkáltatói márkaépítés szakmai megalapozásában. Támogatja a HR területet a belső ajánlási rendszer működtetésében.

8. A SZAKMAI VÉGZETTSÉGGEL BETÖLTHETŐ MUNKAKÖR MEGNEVEZÉSE ÉS BESOROLÁSA

FEOR főcsoport megnevezése	FEOR száma	Foglalkozás megnevezése	A szakmai végzettséggel legjellemzőbben ellátható tevékenység, munkaterület
2. Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	2523	Személyzeti és pályaválasztási szakértő	Szakmai kiválasztási- és támogató munkatárs

9. A SZAKMAI VÉGZETTSÉG MEGSZERZÉSÉHEZ SZÜKSÉGES KÉPZÉS KÉPZÉSI FORMÁTÓL FÜGGŐ MINIMÁLIS ÉS MAXIMÁLIS ÖSSZÓRASZÁMA, ÉS AZ ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI IDŐ ARÁNYA

A képzés "Egyéni felkészítés" képzési formában megvalósítható?

Nem releváns

A képzés "Csoportos felkészítés" képzési formában megvalósítható?

Igen

Csoportos felkészítés	Minimum	Maximum
A képzés összóraszám	64	128
Elméleti képzés idő aránya (%)	40	
Gyakorlati képzés idő aránya (%)	60	

A képzés "Távoktatás" képzési formában megvalósítható?

Igen

Távoktatás	Minimum	Maximum
A képzés összóraszáma	64	128
Elméleti képzés idő aránya (%)	40	
Gyakorlati képzés idő aránya (%)	60	

10. A TERVEZETT KÉPZÉS MUNKAERŐ-PIACI RELEVÁNCIÁJA

A munkaadók számára kihívást jelent a megfelelő felkészültségű munkavállalók felkutatása, megtalálása, még ha nem is minden ágazatot, iparágat érint azonos súllyal a szakképzett munkaerő hiánya. Az álláshirdetések elemzése és a HR vezetők és specialisták körében végzett felmérések azt mutatják, hogy szükség van olyan a saját szakterületükön felkészültséggel rendelkező szakemberekre, akik a kiválasztási és felkészítési folyamatokban a HR terület szakembereit tudják támogatni, képviselve a szakterületi elvárásokat. A szakmai kiválasztási- és támogató munkatárs szakmai végzettséghez kapcsolódó munkatevékenységek bizonyos szervezeti méret felett indokolják transzverzális munkakör létrehozását. A HR folyamatok hatékonysága szempontjából kulcsfontosságú az adott szervezet szakmai értékeinek bemutatása a potenciális munkavállalók számára. Ugyanilyen fontos az adott munkaterületen, munkakörben elvárt szakmai kompetenciák hatékony mérése. A kiválasztási folyamatok, sikerességének egyik feltétele, hogy a HR terület munkatársai együtt tudnak működni a kiválasztási folyamatokat ismerő, azok céljait elfogadó, a kiválasztási tevékenységekben szerepet vállaló, a szakterület elvárásait képviselő szakemberekkel. Ez a programkövetelmény olyan tanulási eredményeket tartalmaz, amelyek kiválasztási, kompetenciamérési ismeretekkel vértetik fel ezeket a szakembereket, elősegítve ezzel a megfelelő szakképzettségű munkaerő biztosítását. A szakmai végzettség hiánypótló, éppen ezért nem konkurrens a felsőoktatásban elérhető felsőoktatási szakképzésnek, vagy Közösségszervező alapképzési szak Humánfejlesztés szakirány, illetve az Emberi erőforrás fejlesztési tanácsadó mester képzés keretében megszerezhető képesítéseknek, azokkal érdemi átfedést nem mutat, és célcsoportja, alkalmazási területe is más.

11. A SZAKMAI VÉGZETTSÉG MEGSZERZÉSÉT IGAZOLÓ DOKUMENTUM KIADÁSÁNAK FELTÉTELEI

1. a képzés felnőttképzési szerződésben megjelölt óraszámának hetven százalékán való részvétel, és
2. a szakmai záró beszámoló sikeres teljesítése

3.1. PROGRAMKÖVETELMÉNY MODUL RÉSZLETES BEMUTATÁSA

A programkövetelmény modul azonosító száma	SzPk-00174-17-03 6 02 4 /M-01
A programkövetelmény modul megnevezése	Munkatársak szakmai kiválasztása

3.1.1. A KÉPZÉS KÉPZÉSI FORMÁTÓL FÜGGŐ MINIMÁLIS ÉS MAXIMÁLIS ÓRASZÁMA, ÉS AZ ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI IDŐ ARÁNYA

A modul "Egyéni felkészítés" képzési formában megvalósítható?

Nem releváns

A modul "Csoportos felkészítés" képzési formában megvalósítható?

Igen

Csoportos felkészítés	Minimum	Maximum
A képzés óraszám	32	64
Elméleti képzés idő aránya (%)	40	
Gyakorlati képzés idő aránya (%)	60	

A modul "Távoktatás" képzési formában megvalósítható?

Igen

Távoktatás	Minimum	Maximum
A képzés óraszám	32	64
Elméleti képzés idő aránya (%)	40	
Gyakorlati képzés idő aránya (%)	60	

3.1.2. SZAKMAI KÖVETELMÉNYEK LEÍRÁSA

A legjellemzőbb tevékenység vagy munkaterület ellátásához szükséges szakmai kompetenciákat leíró szakmai ismeretek, készségek és személyes kompetenciák, társas kompetenciák és módszerkompetenciák tanulási eredmények szerinti leírása

Tudás	Képesség	Attitűd	Felelősség, autonómia
Ismeri a munkaköri leírás és a munkaköri elvárások meghatározásának technikáit. Ismeri a kompetencia fogalmát képzési és kiválasztási szempontból.	Képes meghatározni a szakterületéhez kapcsolódó szakmai kompetenciákat.	Tevékenysége során együttműködésre törekszik a HR szakemberekkel. Törekszik a szakmai kompetencia elvárásokat úgy megfogalmazni, hogy azok jól értelmezhetőek legyenek az adott munkakörre pályázók, jelentkezők, a munkakör iránt érdeklődők számára.	Önállóan, munkájáért felelősséget vállalva határozza meg a szakterületéhez kapcsolódó szakmai kompetenciákat.
Ismeri az önéletrajzok szakmai szűrésének, összehasonlításának technikáit.	Elvégzi az önéletrajzok szakmai szűrését, azonosítja a képzettségi elvárásokat.	Objektivitásra törekszik az önéletrajzok szakmai szűrése során.	Önállóan, felelősséget vállalva munkájáért végzi a szakmai önéletrajzok szűrését.

Ismeri az interjú helyzetben alkalmazható egyszerű kompetenciamérő eszközöket, azok helyét és szerepét az interjúzás során.	Interjú helyzetben alkalmazza az egyszerű kompetenciamérő eszközöket.	Törekszik arra, hogy minél teljesebb képet kapjon interjú helyzetben a pályázó szakmai kompetenciáiról.	Felelősséget vállalva munkájáért végzi a szakmai interjúztatást.
Ismeri a szakmai ismeretek mérésére szolgáló tesztfeladatok típusait, elkészítésük, értékelésük módját, feladatsorra rendezésük alapelveit.	Tesztfeladat sablonok és minták alkalmazásával szakterületére képes tesztfeladatokat készíteni, meghatározni azok pontozásának módját. A tesztfeladatokat képes feladatsorra rendezni.	A tesztfeladatok kidolgozása során törekszik az egyértelműségre, pontosságra.	Önállóan készíti el a szakmai ismeretek mérésére megbízhatóan alkalmazható mérőeszközt, felelősséget vállal az eredmény kiértékeléséért.
Ismeri a szakmai gyakorlati képességek mérésére alkalmas mérőeszközök típusait, elkészítésük módszereit, kiértékelésének módját.	Kiválasztja a szakmai kompetencia mérésére alkalmas feladattípust, minta és sablon felhasználásával kreatív gyakorlati feladatot készít, értékeli.		Önállóan készíti el a szakmai gyakorlati képességek mérésére alkalmas mérőeszközt, felelősséget vállal az eredmény kiértékeléséért.
Ismeri az informatikai eszközökkel támogatott mérési módszertani megközelítéseket, jó gyakorlatokat.	Informatikai eszközökkel támogatott mérési módszereket alkalmaz.	Törekszik az informatikai eszközökkel támogatott mérési módszerek változatos használatára.	Önállóan, felelősségteljesen alkalmazza az informatikai eszközökkel támogatott mérési módszereket.
Ismeri a szakterületéhez kapcsolódó szakmai kompetenciák és azok érvényesüléséhez, szükséges személyes, társas és módszer kompetenciák mérésére alkalmazott alapvető eszközöket, módszereket, jó gyakorlatokat.	A szakmai, személyes, társas és módszer kompetenciák mérésére alkalmazott eszközöket, módszereket alkalmaz.	Nyitott új eszközök, módszerek megismerésére, megértésére és alkalmazására.	Mérési szakember irányításával, felelősségteljesen alkalmazza a szakmai személyes, társas és módszer kompetenciák mérésére kidolgozott eszközöket, módszereket.
Ismeri az employer brandig (munkáltatói márkaépítés) célját, szerepét a kiválasztási folyamatban.	Képes a munkáltatói márkaépítés szakmai támogatására.	Együttműködésre törekszik munkatársaival a munkáltatói márkaépítés során.	Felelősséget vállalva munkájáért, részt vesz a munkáltatói márkaépítés folyamatában.
Ismeri a belső ajánlási rendszer működésének lényegét.	A belső ajánlási rendszer keretében képes megfogalmazni, hogy szakterületén milyen munkakörökre, milyen kompetencia elvárásokkal keresnek szakembereket.	Törekszik a munkatársak számára értelmezhető módon megfogalmazni a szakmai kompetenciaelvárásokat.	Önállóan, felelősségteljesen fogalmazza meg, hogy szakterületén milyen munkakörökre, milyen kompetencia elvárásokkal keresnek szakembereket.

3.2. PROGRAMKÖVETELMÉNY MODUL RÉSZLETES BEMUTATÁSA

A programkövetelmény modul azonosító száma	SzPk-00174-17-03 6 02 4 /M-02
A programkövetelmény modul megnevezése	Szakmai kompetenciafejlesztés támogatása

3.2.1. A KÉPZÉS KÉPZÉSI FORMÁTÓL FÜGGŐ MINIMÁLIS ÉS MAXIMÁLIS ÓRASZÁMA, ÉS AZ ELMÉLETI ÉS GYAKORLATI IDŐ ARÁNYA

A modul "Egyéni felkészítés" képzési formában megvalósítható?

Nem releváns

A modul "Csoportos felkészítés" képzési formában megvalósítható?

Igen

Csoportos felkészítés	Minimum	Maximum
A képzés óraszám	32	64
Elméleti képzés idő aránya (%)	40	
Gyakorlati képzés idő aránya (%)	60	

A modul "Távoktatás" képzési formában megvalósítható?

Igen

Távoktatás	Minimum	Maximum
A képzés óraszám	32	64
Elméleti képzés idő aránya (%)	40	
Gyakorlati képzés idő aránya (%)	60	

3.2.2. SZAKMAI KÖVETELMÉNYEK LEÍRÁSA

A legjellemzőbb tevékenység vagy munkaterület ellátásához szükséges szakmai kompetenciákat leíró szakmai ismeretek, készségek és személyes kompetenciák, társas kompetenciák és módszerkompetenciák tanulási eredmények szerinti leírása

Tudás	Képesség	Attitűd	Felelősség, autonómia
Ismeri az új munkatársak szakmai beilleszkedése támogatásának technikáit.	A szakterületi követelmények, elvárások ismertetésével képes az új belépő szakmai beilleszkedését támogatni.	Együttműködésre, világos kommunikációra törekszik az új belépő szakmai beilleszkedésének támogatása során.	Felelősséget vállalva munkájáért, támogatja az új belépő szakmai beilleszkedését.
Ismeri az új munkatársak szakmai beilleszkedésének kockázati pontjait.	Képes az új munkatársak beilleszkedésének folyamatos nyomon követésére.	Törekszik arra, hogy a felmerülő problémákat munkatársaival való együttműködésben oldja meg.	Felelősségteljesen végzi az új munkatársak szakmai beilleszkedésének nyomon követését.
Ismeri azokat a módszereket, technikákat, amelyekkel mérhető a képzésnek eredményessége.	Képes felmérni az új belépők képzésének eredményességét.	Elkötelezett a képzés hatékonyságának mérése iránt.	Önállóan méri fel a képzés eredményességét.

Ismeri az utánpótlás fejlesztés, szervezeten belüli szakmai karrierépítés lehetőségeit, a képzési intézményekkel való együttműködési lehetőségeket.	Részt vesz az utánpótlás fejlesztésben, a szakmai gyakorlati képzés, duális képzés megvalósításában.	Elkötelezett a szakképzési, felsőoktatási együttműködések sikeres megvalósítása iránt.	Önállóan, felelősséget vállalva véleményéért vesz részt az utánpótlás fejlesztésben.
Ismeri a szakterületéhez kapcsolódó szakmai kompetencia elvárásokat.	Képes az új belépők képzése szakmai kompetenciafejlesztésre irányuló tananyagegységeinek tartalmi meghatározására a szakterületéhez kapcsolódóan.	Törekszik arra, hogy az új belépők előzetes szakmai tudásukra támaszkodva sikeresen és gyorsan kapcsolódhassanak be a szervezet munkafolyamataiba.	