**ТЕХНИЧЕСКАЯ СПЕЦИФИКАЦИЯ**

по закупкам консалтинга по диагностике (анализу) зрелости HR-системы и актуализации системы оплаты труда и вознаграждения работников Биржи

|  |
| --- |
| **ЗАДАЧА:**  В целях внедрения эффективной системы мотивации и вознаграждения работников необходимо получение консалтинга для диагностики (анализа) текущей зрелости HR-системы и актуализации системы оплаты и вознаграждения работников АО "Казахстанская фондовая биржа" (далее – Биржа).  Данная услуга консалтинга предполагает анализ стратегии, бизнес процессов, организационной структуры, полномочий и ответственности персонала; разработка и внедрение методологии по грейдированию заработных плат; разработка (актуализация) системы показателей КПД и установление параметров их достижения на основе стратегических целей Биржи и бизнес процессов должности; разработка (актуализация) системы оплаты и вознаграждения работников Биржи.  **НАИМЕНОВАНИЕ HR-КОНСАЛТИНГА**: Диагностика (анализ) зрелости HR-системы и актуализации системы оплаты труда и вознаграждения работников Биржи  **Этап 1 Анализ стратегии, бизнес процессов, организационной структуры, полномочий и ответственности персонала**  Данный этап предполагает изучение материалов HR-службы, в том числе анкетирование и интервьюирование работников HR-службы и иных подразделений, в целях получения необходимой информации для подготовки анализа.  *Продолжительность этапа*: не более 1-ой рабочей недели.  *Результат Этапа 1:* на основе проведенного анализа, поставщик должен подготовить визуальный (графический) аналитический отчет на русском языке относительно уровня зрелости HR-системы на бумажном носителе, с приложением электронных версий в формате PDF и/или Word на электронном носителях в целях презентации его членам Правления Биржи.  **Этап 2 Разработка методологии по грейдированию должностей**  На основе анализа зрелости HR-системы, поставщик должен разработать методологию по грейдированию должностей, в частности:   * разработка критериев (факторов) оценки должностей; * определение базовых и уникальных должностей; * проведение оценки должностей; * грейдирование должностей; * построение матрицы должностей по грейдам; * анализ заработных плат (внутренний и внешний тренды); * разработка и фиксированной части новой системы оплаты труда.   *Продолжительность этапа*: не более 2-х рабочих недель  *Результат Этапа 2:* Поставщик должен подготовить отчет о разработанной методологии грейдирования работников в целях внедрения ее на Бирже. Отчет должен быть представлен на русском языке, на бумажном носителе с приложением электронных версий в формате PDF и/или Word на электронном носителях. Предложенная методология и план действий по ее внедрению должны быть утверждены решением Правления.  **Этап 3 Разработка (актуализация) системы управления эффективностью (КПД) и установление параметров их достижения на основе стратегических целей Биржи и бизнес процессов должности**  На данном этапе поставщик должен предложить:   * выстроенную систему долгосрочных и краткосрочных целей Биржи; * связанность целей бизнеса и деятельности каждого работника; * основание для обоснованного вознаграждения каждого работника по результатам его деятельности.   *Продолжительность этапа*: не более 2-х рабочих недель  *Результат Этапа 3:* Рекомендации поставщика в виде отчета по разработанной новой и/или актуализированной методологии системы управления эффективностью работников Биржи. Отчет должен быть представлен на русском языке, на бумажном носителе с приложением электронных версий в формате PDF и/или Word на электронном носителях. Рекомендации должны быть приняты и утверждены решением Правления.  **Этап 4 Разработка (актуализация) системы оплаты и вознаграждения работников Биржи**  Этот этап должен включать консультации и рекомендации по пересмотру системы оплаты и вознаграждения отдельных категорий работников на основе предлагаемой системы управления эффективностью работников Биржи.  *Продолжительность этапа*: не более 2-х рабочих недель  *Результат Этапа 4:* Рекомендации поставщика в виде отчета по разработанной новой и/или актуализированной системы оплаты труда и вознаграждения работников Биржи. Отчет должен быть представлен на русском языке, на бумажном носителе с приложением электронных версий в формате PDF и/или Word на электронном носителях. Рекомендации должны быть приняты и утверждены решением Правления.  **СРОК ОКАЗАНИЯ УСЛУГ:**  Не более 60 календарных дней с момента подписания договора.  **ТРЕБОВАНИЯ К ПОТЕНЦИАЛЬНОМУ ПОСТАВЩИКУ УСЛУГ:**  1) Наличие у потенциального поставщика опыта оказания консалтинговых и аудиторских услуг, в том числе по управлению персоналом и бизнес-аналитике не менее 3 лет в Казахстане и/или по миру (предоставить копии актов выполненных работ или аналогичные подтверждающие документы);  2) Наличие у потенциального поставщика как минимум одного специалиста с опытом на менее 10 лет в консалтинге по управлению персоналом, (предоставить подтверждающие документы (резюме, документ, удостоверяющий сотрудничество потенциального поставщика с таким работником));  3) Наличие у потенциального поставщика как минимум одного специалиста с международным сертификатом CIPD в области управления персоналом (предоставить подтверждающие документы (резюме, сертификаты, документ, удостоверяющий сотрудничество потенциального поставщика с таким работником));  4) Наличие у потенциального поставщика как минимум одного специалиста с международным сертификатом Global Remuneration Professional (предоставить подтверждающие документы (резюме, документ удостоверяющий сотрудничество потенциального поставщика с таким работником));  5) Наличие у потенциального поставщика не менее шести специалистов с опытом в консалтинге или проведении бизнес-тренингов (резюме, документ, удостоверяющий сотрудничество потенциального поставщика с таким работником). |