

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до організації самостійної роботи
з навчальної дисципліни

«HR-НАВІГАТОР»

*(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
всіх форм навчання зі спеціальності
051 – Економіка, освітня програма «Економічна аналітика»)*

Харків
ХНУМГ ім. О. М. Бекетова
2024

Методичні рекомендації до організації самостійної роботи з навчальної дисципліни «HR-навігатор» (для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання зі спеціальності 051 – Економіка, освітня програма «Економічна аналітика») / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова ; уклад. : Н. М. Матвєєва, М. П. Пан. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2024. – 18 с.

Укладачі: канд. екон. наук, доц. Н. М. Матвєєва,
канд. техн. наук, доц. проф. М. П. Пан

Рецензент

Г. А. Жовтяк, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та маркетингу Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова

Рекомендовано кафедрою економіки та маркетингу, протокол № 11 від 16 березня 2023 р.

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 4 |
| ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ІНФОРМАЦІЙНА КОМПОНЕНТА У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ..... | 5 |
| Тема 1.1 Людські ресурси: поняття, роль та особливості в сучасній організації..... | 5 |
| Тема 1.2 Особистість: сутність, структура та організаційна поведінка. | 6 |
| Тема 1.3 Роль і ефективність управління людськими ресурсами для високоефективної організації..... | 7 |
| Тема 1.4 Сучасні технології побудови команди..... | 8 |
| ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 СТРАТЕГІЯ HR-ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ..... | 9 |
| Тема 2.1 Роль та місце кадрової служби у системі управління організацією..... | 9 |
| Тема 2.2 Кадрова політика як складова HR-стратегії організації..... | 9 |
| Тема 2.3 Технології, що дозволяють реалізовувати HR-стратегії..... | 10 |
| Тема 2.4 Місце оцінювання працівників в управлінні персоналом..... | 11 |
| Тема 2.5 Інструментарій оцінювання працівників та методика оцінювання..... | 12 |
| Тема 2.6 Оцінювання результатів праці та комплексна методика..... | 13 |
| ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 ФУНКЦІОНУВАННЯ HR-СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА HR-АГЕНТСТВ..... | 14 |
| Тема 3.1 Навчання та розвиток персоналу..... | 14 |
| Тема 3.2 Мотивування персоналу..... | 15 |
| Тема 3.3 Функціонування HR-агентств..... | 15 |
| ПЕРЕЛІК ТЕМ РЕФЕРАТІВ..... | 16 |
| СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 17 |

ВСТУП

Сучасний розвиток суспільства характеризується поглибленням низки процесів, які зумовлюють його залежність від розвитку інформаційної сфери і становлення новітньої інформаційної інфраструктури.

Перетворення сприйняття інформації як фактора виробництва сприяє поглибленню участі національної економіки в процесі глобалізації світової економіки, що, в свою чергу, значно впливає на економічні процеси в Україні. Інформаційна економіка, у якій інформація є основним ресурсом, сприяє зростанню інтелектуалізації виробництва, яка передбачає зростання частки інтелектуальної (розумової) праці в її сукупному масштабі.

Вагомим фактором, що зумовлює становлення інформаційної економіки, є процеси комерціалізації інформаційної сфери. Сучасний бізнес все активніше зміщує більшу частину своїх бізнес-процесів в інформаційний простір. Унаслідок цього створюється новий перспективний сектор економіки – електронний бізнес, який становить якісно нову модель інтегрованої економічної діяльності, яка базується на використанні інформаційно-комунікаційних технологій та мереж як унікального макроекономічного середовища для оперативної комерційної та фінансової діяльності з метою підвищення ефективності сегментів бізнесу, їх динамічного розвитку та отримання стабільного соціально-економічного ефекту [6].

Саме тому метою викладання навчальної дисципліни є формування системи знань, умінь і навичок щодо прийняття рішень стосовно підвищення ефективності діяльності підприємства в умовах інформаційної економіки.

Основними завданнями вивчення дисципліни є:

- вивчення основних концепцій, понять, методів і підходів щодо становлення інформаційної економіки;
- набуття знань щодо питань використання інформаційних факторів в економічній діяльності;
- набуття знань щодо питань ефективного використання ресурсів інформаційної економіки;
- набуття знань щодо основ становлення і розвитку електронного бізнесу.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти повинен знати сутність постіндустріального суспільства, категорійний апарат, що застосовується в інформаційній економіці, особливості процесів інформатизації економіки, види й форми електронного бізнесу.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1 ІНФОРМАЦІЙНА КОМПОНЕНТА У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Тема 1.1 Людські ресурси: поняття, роль та особливості в сучасній організації

Ключові поняття

Людські ресурси: внутрішній потенціал організації, який включає знання, навички, досвід, мотивацію та творчий потенціал працівників.

Роль: управління людськими ресурсами включає планування, набір, розвиток, мотивацію та управління персоналом для досягнення стратегічних цілей організації.

Особливості.

Стратегічне управління: підходить до управління персоналом як до стратегічного ресурсу для досягнення конкурентних переваг.

Розвиток персоналу: забезпечення навчання та розвитку працівників для підвищення їх ефективності та адаптації до змін.

Мотивація: створення стимулів та системи винагород для підтримки високої продуктивності та залучення персоналу.

Управління відносинами з персоналом: підтримка здорового організаційного клімату та розвиток позитивних відносин між працівниками та управлінням.

Різноманітність та включеність: створення різноманітного та інклюзивного робочого середовища, що враховує різні культурні, соціальні та індивідуальні характеристики працівників.

Питання для самоконтролю

1. Якими є основні функції управління людськими ресурсами?
2. Як стратегічне управління впливає на управління людськими ресурсами в організації?
3. Як організація може забезпечити ефективний розвиток персоналу?
4. Які інструменти можуть бути використані для мотивації працівників і підтримки високої продуктивності?
5. Як управління відносинами з персоналом впливає на організаційну культуру та ефективність праці?
6. Як організація може створити інклюзивне робоче середовище для різноманітної робочої сили?
7. Як ви оцінюєте власні знання та навички в галузі управління людськими ресурсами і які кроки ви можете запланувати для поліпшення їхнього рівня?

Тема 1.2 Особистість: сутність, структура та організаційна поведінка

Ключові поняття

Структура особистості: організація основних компонентів особистості, таких як характеристики, цінності, вірування, мотиви та інтереси, які впливають на її поведінку та реакції.

Організаційна поведінка: поведінка людини в контексті організаційного середовища, яка включає професійну ефективність, міжособистісні взаємини, адаптацію до організаційної культури тощо.

Теорія «Big Five»: один з найвідоміших підходів до опису структури особистості, що включає п'ять основних факторів: доброзичливість, свідомість, екстраверсія, невротизм та відкритість до досвіду.

Індивідуальність: унікальні психологічні характеристики, які роблять кожну людину відмінною від інших, включаючи особистісні риси, навички, таланти та досвід.

Адаптивність: здатність особистості адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, забезпечуючи ефективність в різних умовах.

Організаційна культура: сукупність цінностей, норм, переконань та практик, які визначають спосіб функціонування організації та взаємодії між її членами.

Лідерство: процес впливу на інших у контексті організаційної діяльності з метою досягнення спільних цілей.

Питання для самоконтролю

1. Визначте сутність економічної інформації.
2. Що означає термін «особистість» і чому вивчення особистості важливо для організаційної поведінки?
3. Які фактори впливають на формування особистості?
4. Які основні теорії особистості ви знаєте, і як вони пояснюють різноманітність поведінки людей в організаційному середовищі?
5. Які основні характеристики структури особистості за підходом до п'яти факторів («Big Five»)?
6. Які основні аспекти організаційної поведінки вивчаються в контексті особистості?
7. Як особистісні риси впливають на взаємодію працівників у команді та на ефективність роботи організації в цілому?

Тема 1.3 Роль і ефективність управління людськими ресурсами для високоефективної організації

Ключові поняття

Ось ключові поняття, пов'язані з темою «Роль і ефективність управління людськими ресурсами для високоефективної організації».

Управління людськими ресурсами (далі – УЛР): система управління, що включає стратегічне планування, набір, розвиток, мотивацію та управління персоналом для досягнення стратегічних цілей організації.

Стратегічне управління: підхід до управління, який спрямований на визначення та досягнення довгострокових цілей організації, включаючи використання людських ресурсів для забезпечення конкурентних переваг.

Ефективність: міра, у якій організація досягає своїх цілей та виконує свої функції з мінімальними ресурсами.

Розвиток персоналу: процес навчання, тренування та розвитку працівників з метою підвищення їхньої ефективності та адаптації до змін.

Мотивація: стимулювання та підтримка високого рівня мотивації серед працівників для досягнення організаційних цілей.

Питання для самоконтролю

1. Яка роль управління людськими ресурсами у досягненні ефективності організації?

2. Які основні функції управління людськими ресурсами спрямовані на підвищення продуктивності та результативності працівників?

3. Як стратегічне управління людськими ресурсами впливає на конкурентоспроможність організації?

4. Які методи та інструменти використовуються для оцінки ефективності управління людськими ресурсами в організації?

5. Як забезпечити ефективний розвиток персоналу для підвищення їхньої кваліфікації та компетентності?

6. Які стратегії мотивації персоналу є найбільш ефективними для досягнення цілей організації?

7. Які фактори впливають на побудову позитивних відносин з персоналом та налагодження здорової організаційної культури?

8. Як організація може ефективно управляти своїм талант-капіталом для забезпечення стабільності та успіху у майбутньому?

Тема 1.4 Сучасні технології побудови команди

Ключові поняття

Віртуальна команда: група людей, які працюють разом з використанням технологій зв'язку та спільної роботи незалежно від їх фізичного розташування.

Телекомунікаційні технології: засоби та системи передачі інформації за допомогою електронних засобів зв'язку, таких як електронна пошта, відеоконференції, чати тощо.

Проектна команда: група спеціалістів, яка об'єднується для досягнення специфічної мети чи виконання конкретного проекту.

Спільна робоча платформа: онлайн-сервіси та інструменти, які дозволяють членам команди спільно працювати над завданнями, обмінюватися інформацією та координувати дії.

Гнучка методологія: підхід до управління проектами та роботи команди, який акцентується на ітераціях, адаптивності та взаємодії з клієнтом.

Питання для самоконтролю

1. Які технологічні інструменти доступні для побудови та управління командами у віртуальному середовищі?
2. Які переваги та недоліки використання віртуальних команд порівняно з традиційними офісними командами?
3. Які стратегії можна використовувати для стимулювання співпраці та зміцнення спільної робочої культури в віртуальних командах?
4. Як віртуальні команди можуть ефективно вирішувати проблеми комунікації та забезпечувати високий рівень взаєморозуміння між учасниками?
5. Які технології сприяють збереженню дистанційних команд у межах організації?
6. Як вирішити питання конфіденційності та безпеки інформації в рамках віртуальних команд?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2 СТРАТЕГІЯ HR-ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Тема 2.1 Роль та місце кадрової служби у системі управління організацією

Ключові поняття

Кадрова служба: підрозділ організації, відповідальний за управління людськими ресурсами, включаючи набір, підбір, навчання, розвиток, мотивацію, управління винагородами та відносинами з персоналом.

Управління персоналом: процес планування, координації та контролю за роботою персоналу з метою досягнення стратегічних цілей організації.

Стратегічне управління персоналом: підхід до управління людськими ресурсами, який визначає та реалізує стратегії, спрямовані на підтримку інноваційної, адаптивної та конкурентоспроможної організаційної культури.

Кадрова політика: сукупність принципів, цінностей, стандартів та підходів, що визначають спосіб управління та взаємодії з персоналом в організації.

Набір та підбір персоналу: процеси привернення, оцінки та відбору кандидатів, які відповідають вимогам та потребам організації.

Управління талантами: систематичний підхід.

Питання для самоконтролю

1. Яка роль кадрової служби у системі управління організацією?
2. Які функції виконує кадрова служба для досягнення стратегічних цілей організації?
3. Які основні завдання кадрової служби в процесі набору та підбору персоналу?
4. Як впливає кадрова політика на ефективність управління організацією?
5. Які стратегії використовуються для управління талантами у межах кадрової служби?
6. Як оцінюється ефективність роботи кадрової служби та які інструменти використовуються для цього?

Тема 2.2 Кадрова політика як складова HR -стратегії організації

Ключові поняття

Кадрова політика: сукупність принципів, цінностей, стандартів та підходів, що визначають спосіб управління та взаємодії з персоналом в організації.

HR-стратегія: систематично розроблений план дій, спрямований на досягнення стратегічних цілей організації за допомогою ефективного управління людськими ресурсами.

Стратегічне управління персоналом: підхід до управління людськими ресурсами, який визначає та реалізує стратегії, спрямовані на підтримку інноваційної, адаптивної та конкурентоспроможної організаційної культури.

Кар'єрний розвиток: процес розробки та реалізації індивідуального плану розвитку працівника в організації з метою досягнення кар'єрних цілей.

Питання для самоконтролю

1. Яка роль кадрової політики у формуванні та виконанні HR-стратегії організації?
2. Які принципи та цінності визначають кадрову політику як складову HR-стратегії?
3. Як кадрова політика сприяє виробленню та впровадженню стратегічних цілей управління персоналом?
4. Як вирішуються питання набору, відбору та підбору персоналу в рамках кадрової політики, що відповідає HR-стратегії?
5. Як кадрова політика впливає на розвиток та управління кар'єрним зростанням працівників в організації?
6. Які інструменти використовуються для реалізації компенсаційної політики в контексті HR-стратегії?

Тема 2.3 Технології, що дозволяють реалізовувати HR- стратегії

Ключові поняття

HR-технології: інноваційні інструменти та програмне забезпечення, які спрощують та автоматизують процеси управління персоналом.

Інтегрована система управління персоналом (HRIS): програмне забезпечення, яке об'єднує в собі різноманітні функції управління персоналом, такі як набір, оплата праці, заробітна плата, оцінка роботи, розвиток персоналу тощо.

Електронний рекрутинг: використання онлайн-платформ та ресурсів для привертання, відбору та найму кандидатів на вакантні посади.

Е-навчання (e-Learning): використання електронних засобів та платформ для навчання та розвитку персоналу, зокрема віртуальні тренінги, вебінари, онлайн-курси тощо.

Система управління відносинами з персоналом (HRM): програмне забезпечення, спрямоване на збереження та аналіз даних про працівників, включаючи їхню відомості, документи, відгуки, винагороди тощо.

Питання для самоконтролю

1. Які конкретні HR-технології можна використовувати для підтримки різних аспектів HR-стратегії?

2. Як впровадження інтегрованих систем управління персоналом (HRIS) сприяє оптимізації HR-процесів та виконанню стратегічних цілей?

3. Як електронний рекрутинг допомагає залучати та відбирати найкращих кандидатів для організації?

4. Як е-навчання впливає на розвиток та навчання персоналу відповідно до потреб HR-стратегії?

Тема 2.4 Місце оцінювання працівників у управлінні персоналом

Ключові поняття

Оцінювання працівників: процес збору, аналізу та оцінки результатів роботи працівників з метою надання зворотного зв'язку та прийняття рішень щодо їхньої продуктивності та розвитку.

Процесуальна справедливість: принцип оцінювання працівників, який полягає в тому, щоб оцінка була об'єктивною, консистентною та спрямованою на визначення реальних результатів роботи.

Ключові показники ефективності (КПІ): кількісні та якісні метрики, які використовуються для оцінки та вимірювання результатів працівників відносно стратегічних цілей організації.

360-градусний зворотний зв'язок: метод оцінювання, який залучає різних сторін (наприклад, керівників, підлеглих, колег) для надання зворотного зв'язку щодо роботи працівників.

Розгорнута оцінка: форма оцінювання, яка передбачає детальну обґрунтовану оцінку навичок, здібностей та результатів роботи працівників.

Система винагород: методика винагороди працівників за їхню продуктивність та внесок у досягнення стратегічних цілей організації.

Розвиток та навчання: програми та ініціативи, спрямовані на підвищення навичок, компетенцій та кваліфікації працівників на основі результатів оцінювання.

Питання для самоконтролю

1. Яке значення має оцінювання працівників у загальному контексті управління персоналом?

2. Які основні цілі оцінювання працівників в системі управління персоналом?

3. Які методи та інструменти використовуються для оцінювання працівників?

4. Які переваги та недоліки 360-градусного зворотного зв'язку у процесі оцінювання працівників?

5. Як впливає процесуальна справедливість на результативність оцінювання працівників?

6. Які ключові показники ефективності (КРІ) використовуються для оцінки працівників та вимірювання їхнього внеску в організацію?

7. Як система винагород та компенсацій може бути пов'язана з результатами оцінювання працівників?

8. Яким чином оцінка працівників сприяє їхньому розвитку та навчанню у рамках управління персоналом?

Тема 2.5 Інструментарій оцінювання працівників та методика оцінювання

Ключові поняття

Оцінювання процесу: процес визначення та застосування інструментів та методик для оцінки продуктивності та виконання завдань працівниками.

Результативність: показник, який визначається на основі досягнення працівниками поставлених цілей та вимог, а також їхнього внеску у досягнення стратегічних цілей організації.

Індивідуальне оцінювання: методика оцінювання, спрямована на визначення успішності та результативності кожного окремого працівника.

Групове оцінювання: процес оцінювання групи працівників або команди на основі їхньої спільної продуктивності та результатів роботи.

Методика 360-градусного зворотного зв'язку: система оцінювання, яка включає зворотний зв'язок від різних сторін, таких як керівники, підлеглі, колеги та клієнти.

Оцінювання за результатами (МВО): методика оцінювання, яка базується на визначенні конкретних цілей та завдань, які повинні бути досягнуті працівниками протягом певного періоду часу.

Шкала оцінок: система, яка визначає категорії або рівні результатів, за якими працівники оцінюються, наприклад, від «відмінно» до «незадовільно».

Цикл оцінювання: періодичний процес, який включає планування, виконання, оцінку та зворотний зв'язок щодо результатів оцінювання працівників.

Питання для самоконтролю

1. Які інструменти використовуються для оцінювання працівників в сучасних організаціях?

2. Які методики оцінювання використовуються для визначення продуктивності та внеску працівників?

3. Які переваги та недоліки індивідуального оцінювання працівників порівняно з груповим оцінюванням?

4. Як відрізняється методика 360-градусного зворотного зв'язку від інших методів оцінювання?

Тема 2.6 Оцінювання результатів праці та комплексна методика

Ключові поняття

Оцінка результатів праці: процес визначення та аналізу результатів роботи працівників, їхнього внеску у досягнення цілей організації.

Цілепокладання (Goal Setting): встановлення конкретних, вимірюваних та досяжних цілей для працівників, які відображають стратегічні цілі організації.

Результативність: показник, який вказує на ступінь досягнення цілей та вимог, які були встановлені для конкретної роботи або завдання.

Ключові показники продуктивності (КРІ): конкретні метрики або показники, що використовуються для оцінювання ефективності та результативності працівника.

Оцінювання відносин (Assessment Center): методика оцінювання, яка включає симуляцію реальних ситуацій робочого процесу для оцінки компетенцій та навичок працівників.

Комплексна методика оцінювання: підхід до оцінювання результатів праці, який включає в себе різні інструменти та методики з метою отримання повнішої картини продуктивності працівника.

Постійний зворотний зв'язок: процес надання працівникам регулярного та систематичного зворотного зв'язку щодо їхніх результатів роботи та можливостей для покращення.

Розвиток та планування кар'єри: процес визначення та розвитку навичок, компетенцій та кар'єрних можливостей працівників на основі результатів їхньої роботи.

Питання для самоконтролю

1. Які основні цілі оцінювання результатів праці в системі управління персоналом?
2. Які методи та інструменти використовуються для оцінювання результатів праці працівників?
3. Як комплексна методика оцінювання відрізняється від інших методів оцінювання?
4. Які ключові показники продуктивності можуть бути використані для оцінювання результатів праці працівників?
5. Як важливо враховувати індивідуальні характеристики та контекст роботи під час оцінювання результатів праці?
6. Як комплексне оцінювання може сприяти покращенню продуктивності та розвитку працівників?
7. Які переваги та недоліки використання методики оцінювання відносин (Assessment Center) для оцінювання результатів праці?

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3 ФУНКЦІОНУВАННЯ HR-СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА HR-АГЕНТСТВ

Тема 3.1 Навчання та розвиток персоналу

Ключові поняття

Навчання (Training): процес передачі знань, навичок та компетенцій працівникам з метою поліпшення їхньої продуктивності та виконання робочих обов'язків.

Розвиток (Development): процес систематичного підвищення рівня знань, навичок, компетенцій та професійних можливостей працівників для підтримки їхнього кар'єрного зростання та внесення в організацію.

Освіта (Education): процес отримання теоретичних знань та навичок, як правило, за допомогою академічних програм або навчальних закладів.

Система навчання та розвитку: структурований підхід до надання можливостей для навчання та професійного зростання працівників у межах організації.

Професійний розвиток: процес набуття нових навичок, знань та компетенцій, які відображають розвиток у конкретній професійній галузі або робочому середовищі.

Планування кар'єри: процес визначення мети та шляхів розвитку кар'єри працівника в організації, включаючи навчання, тренінги та розвиток.

Менторство (Mentorship): відносини, в яких досвідчений працівник (ментор) надає підтримку, поради та навчання менш досвідченому колегові (менті).

Оцінка потреб у навчанні: процес визначення потреб працівників у розвитку навичок та компетенцій для вирішення конкретних завдань та викликів в їхній професійній діяльності.

Питання для самоконтролю

1. Які переваги навчання та розвитку персоналу для організації?
2. Які методи та стратегії навчання можуть бути ефективними для розвитку персоналу в сучасному бізнес-середовищі?
3. Як організації можуть ідентифікувати потреби у навчанні та розвитку персоналу?
4. Які критерії використовуються для оцінки ефективності програм навчання та розвитку персоналу?

Тема 3.2 Мотивування персоналу

Ключові поняття

Працівників з метою досягнення певних цілей та задоволення своїх потреб.

Стимулювання (Incentives): матеріальні або нематеріальні винагороди або премії, які надаються працівникам за досягнення певних результатів або за високу продуктивність.

Задоволення від роботи (Job Satisfaction): почуття задоволення, задоволення та комфорту, які виникають у працівника в результаті виконання робочих обов'язків та досягнення цілей.

Мотиваційні теорії: теорії, що пояснюють, які фактори та чинники мотивують людей до виконання роботи та досягнення цілей.

Питання для самоконтролю

1. Які фактори впливають на мотивацію працівників в організації?
2. Які теорії мотивації можуть бути застосовані для розуміння та підтримки мотивації персоналу?
3. Які стратегії стимулювання можуть бути використані для підвищення продуктивності та мотивації персоналу?
4. Які ролі відіграють керівництво та менеджери у мотивації персоналу?
5. Як важливо індивідуалізувати підходи до мотивації, враховуючи різноманітні потреби та цінності працівників?

Тема 3.3 Функціонування HR-агентств

Ключові поняття

HR-агентство (Human Resources Agency): організація або підприємство, спеціалізоване у наданні послуг у сфері управління людськими ресурсами, включаючи пошук та відбір персоналу, розвиток кадрів, консалтинг і т. д.

Пошук та відбір персоналу (Recruitment and Selection): процес залучення, оцінки та вибору кандидатів на вакансії відповідно до потреб організації.

Консалтинг в галузі HR (HR Consulting): надання консультативних послуг з питань управління людськими ресурсами, включаючи розробку стратегій HR, політик та процедур.

Оцінка та розвиток персоналу (Assessment and Development): проведення оцінки навичок, компетенцій та потенціалу працівників для розробки програм розвитку та планів кар'єри.

Аутсорсинг HR (HR Outsourcing): передача певних функцій управління людськими ресурсами на зовнішню організацію, таку як HR-агентство, для оптимізації ресурсів та ефективності.

Питання для самоконтролю

Яким чином ваше агентство проводить пошук та відбір персоналу для своїх клієнтів? Які стратегії ви використовуєте для залучення та оцінки кандидатів?

Які основні переваги аутсорсингу HR-функцій для організацій, які використовують ваші послуги?

Які професійні та етичні стандарти дотримується ваше HR-агентство у відносинах з клієнтами та кандидатами?

ПЕРЕЛІК ТЕМ РЕФЕРІВ

(можуть бути включені в рефері HR -навігатор):

1. Пошук та відбір персоналу.
2. Навчання та розвиток персоналу.
3. Мотивація та стимулювання працівників.
4. Управління талантами.
5. Кадрова політика та стратегія.
6. Культура організації та організаційний клімат.
7. Управління відносинами з персоналом.
8. Оцінка та розвиток результативності працівників.
9. Управління конфліктами та спірними ситуаціями.
10. Здоров'я та благополуччя працівників.
11. Трудове законодавство та кадрова адміністрація.
12. Диверсифікація та включеність у робоче середовищі.
13. Управління змінами та впровадження нововведень.
14. Розвиток лідерства та управлінських навичок.
15. Інновації в управлінні людськими ресурсами.
16. Ефективне командне будівництво та співпраця.
17. Управління кар'єрним розвитком.
18. Соціальна відповідальність бізнесу та сталість управління.
19. Аутсорсинг та зовнішні постачальники HR-послуг.
20. Технології в управлінні людськими ресурсами.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Управління персоналом сучасної організації : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко]. – Київ : НТУУ «КПІ», 2011. – 496 с.
2. Крушельницька О. В. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, А. А. Котвицький. – Київ : Знання України, 2008. – 299 с.
3. Ситник Н. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Н. І. Ситник. – Київ : ІНКІС, 2009. – 472 с.
4. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2006. – 488 с.
5. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник для студ. вищих навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак ; Мін-во освіти і науки України, Донецький нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Київ : ЦУЛ, 2011. – 468 с.
6. Єдиний вебпортал органів виконавчої влади [Електрон. ресурс] : сайт. – Електрон. текст. дані. – Оновлюється постійно. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>, вільний (дата звернення: 23.02.2024). – Назва з екрана.
7. Офіційний портал Верховної Ради України [Електрон. ресурс] : сайт – Електрон. текст. дані. – Оновлюється постійно. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>, вільний (дата звернення: 23.02.2024). – Назва з екрана.
8. Сайт Державної служби статистики України [Електрон. ресурс] : сайт. – Електрон. текст. дані. – Оновлюється постійно. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>, вільний (дата звернення: 23.02.2024). – Назва з екрана.
9. Сайт Міністерства соціальної політики [Електрон. ресурс] : сайт. – Електрон. текст. дані. – Оновлюється постійно. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/index>, вільний (дата звернення: 23.02.2024). – Назва з екрана.
10. Інтернет-портал для управлінців [Електрон. ресурс] : сайт. – Електрон. текст. дані. – Оновлюється постійно. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua>, вільний (дата звернення: 23.02.2024). – Назва з екрана.

Електронне навчальне видання

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

до організації самостійної роботи
з навчальної дисципліни

«HR-НАВІГАТОР»

*(для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
всіх форм навчання зі спеціальності
051 – Економіка, освітня програма «Економічна аналітика»)*

Укладачі : **МАТВЄЄВА** Наталя Миколаївна,
ПАН Микола Павлович

Відповідальний за випуск *О. І. Славути*
Редактор *О. А. Норик*
Комп'ютерне верстання *Н. М. Матвєєва*

План 2024, поз. 436М

Підп. до друку 04.07.2024. Формат 60 × 84/16.
Ум. друк. арк. 1,0.

Видавець і виготовлювач:

Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002.
Електронна адреса: office@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 5328 від 11.04.2017.