

HR-менеджмент як інтегрована система: від кадрів до бізнес-партнера



Вступ до інтегрованого HR-менеджменту

HR-менеджмент перетворився з адміністративної функції на стратегічний інструмент досягнення бізнес-цілей. Сьогодні це комплексна система, що поєднує людей, процеси та технології для створення конкурентних переваг.

Стратегічне бачення

Узгодження HR із цілями бізнесу

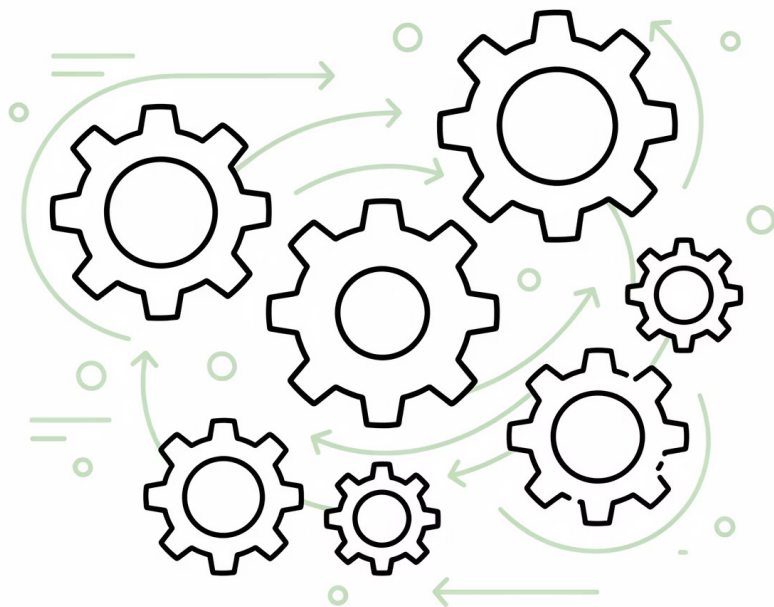
Системний підхід

Взаємозв'язок усіх HR-функцій

Орієнтація на результат

Вимірювання впливу на ефективність

Що таке HR-менеджмент?



Інтегрована система управління

HR-менеджмент – це комплексна система цілей, принципів та практик, що забезпечує ефективне управління найціннішим ресурсом організації – людьми.

- Баланс між потребами бізнесу та очікуваннями працівників
- Створення умов для максимальної продуктивності
- Формування сильної організаційної культури
- Безпосередній вплив на конкурентоспроможність компанії

Еволюція HR: від «кадрів» до бізнес-партнера

1980-ті роки

Кадрова служба – адміністративна функція:
оформлення документів, ведення трудових книжок,
облік відпусток та лікарняних

1

2

3

Сучасність

HRBP – бізнес-партнер: предиктивна аналітика,
розвиток лідерства, цифрова трансформація,
формування Employee Experience

2000-ті роки

HR-менеджмент – стратегічний партнер: участь у
формуванні стратегії, розвиток корпоративної
культури, управління талантами

Цифрова трансформація HR

Від паперових архівів до інтелектуальних систем управління
людським капіталом



Ключові функції HR та їх взаємозв'язок

Сучасний HR-менеджмент охоплює весь життєвий цикл працівника в організації – від першого контакту до завершення співпраці. Кожна функція є важливою ланкою єдиного ланцюга, що забезпечує ефективність роботи з персоналом.

Системність

Усі функції працюють як єдиний механізм

Послідовність

Логічний перехід між етапами циклу

Синергія

Підсилення ефекту через взаємодію

Основні функції HR



Підбір і найм

Залучення та відбір
найкращих талантів на
ринку праці, формування
сильної команди



Адаптація та онбординг

Швидке та ефективне
включення новачків у
робочі процеси та
корпоративну культуру



Управління продуктивністю

Постановка цілей,
регулярна оцінка
результатів та
конструктивний зворотній
зв'язок



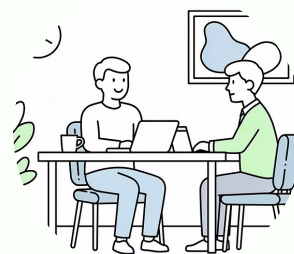
Навчання і розвиток

Підвищення кваліфікації,
розвиток компетенцій та
планування кар'єрного
зростання



Компенсації та пільги

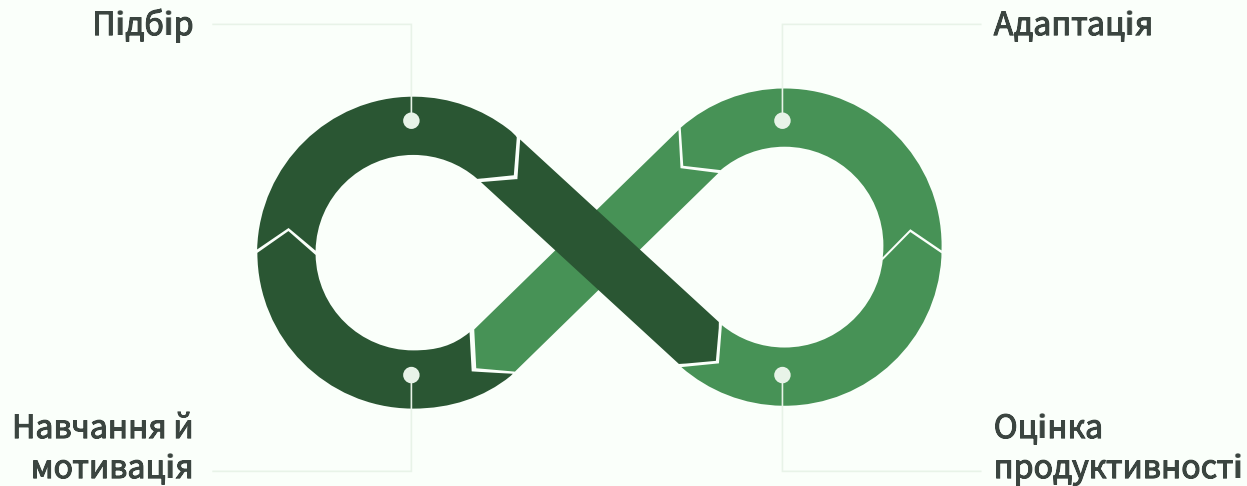
Справедлива винагорода,
мотиваційні програми та
утримання ключових
співробітників



Відхід і офбординг

Коректне завершення
співпраці та збереження
позитивного іміджу
компанії як роботодавця

Як функції взаємодіють?



Синергія HR-функцій

Кожна функція HR не існує ізольовано – вони створюють єдину екосистему управління персоналом:

- Якість підбору визначає успішність адаптації та майбутню продуктивність
- Результати оцінки формують індивідуальні плани розвитку
- Система компенсації підтримує мотивацію на всіх етапах
- Exit-інтерв'ю дають цінні інсайти для вдосконалення процесів

HR-політики як стандарти

HR-політики є фундаментом стабільної та передбачуваної системи управління персоналом. Вони встановлюють чіткі правила гри для всіх учасників – від топ-менеджменту до рядових співробітників.



Захист

Гарантії для працівників



Справедливість

Однакові стандарти для всіх



Прозорість

Зрозумілі правила та процедури

Що регулюють HR-політики?

Правовий комплаєнс

Відповідність
трудовому
законодавству
України, міжнародним
стандартам та
внутрішнім
корпоративним
нормам організації

Процедури та процеси

Регламентація найму,
оцінки персоналу,
просування по службі,
дисциплінарних
заходів та
врегулювання
конфліктів

Стандарти якості

Встановлення рівня
обслуговування
працівників, терміни
реагування на запити,
якість HR-сервісів

Стабільність процесів

Забезпечення
передбачуваності,
послідовності дії та
зниження ризиків
помилки у роботі з
персоналом

Як HR-політики забезпечують стабільність?

Механізми підтримки стандартів

01

Чіткі регламенти

Документовані процедури для кожного HR-процесу з визначенням етапів, термінів та відповідальних

02

Моніторинг і аудит

Регулярна перевірка дотримання політик, аналіз відхилень та своєчасне коригування

03

Навчання команди

Систематичне підвищення компетентності HR-фахівців та керівників у застосуванні політик

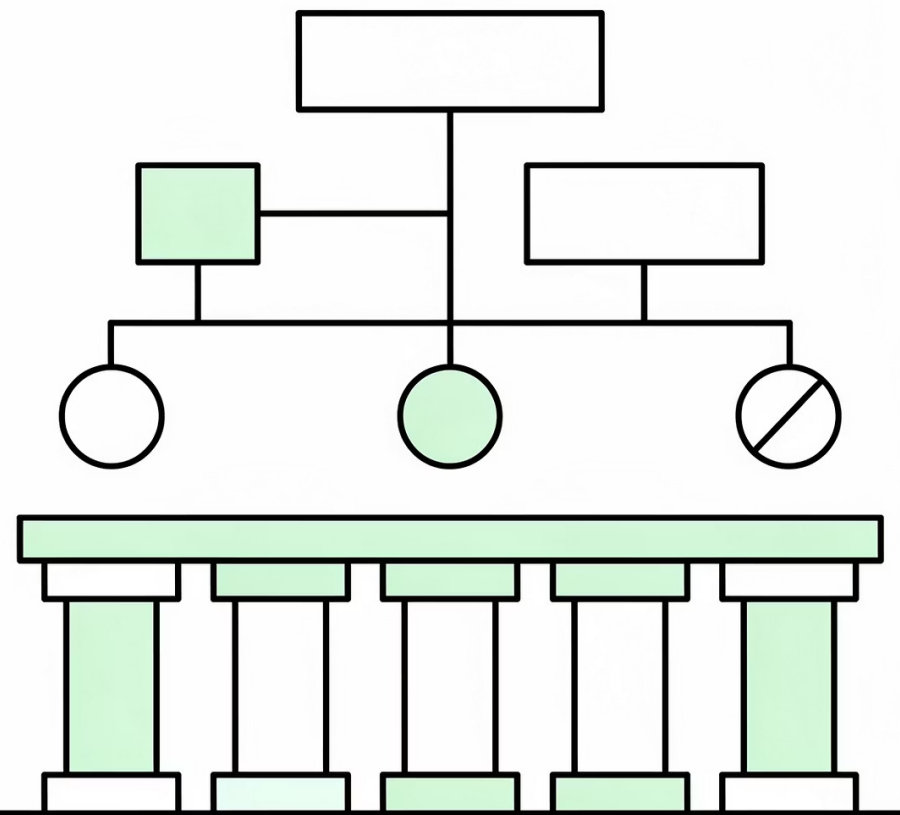
04

Відкритий діалог

Прозора комунікація з працівниками, роз'яснення правил та збір зворотного зв'язку

Результат застосування

- Зниження конфліктів на 40-60%
- Прискорення прийняття рішень
- Підвищення довіри працівників
- Захист від юридичних ризиків



HR-політики — каркас організаційної стабільності

Надійна основа для розвитку компанії та довіри співробітників

ЖИТТЄВИЙ цикл працівника

Employee Lifecycle – це подорож співробітника від першого знайомства з компанією до завершення співпраці. Розуміння цього циклу дозволяє HR створювати позитивний досвід на кожному етапі та максимізувати залученість персоналу.

Цілісний підхід

Увага до кожного етапу взаємодії з працівником

Персоналізація

Індивідуальний підхід на різних стадіях розвитку

Неперервність

Безшовні переходи між етапами циклу

Етапи життєвого циклу працівника



Залучення

Формування employer brand, пошук кандидатів, перші враження про компанію



Найм

Співбесіди, прийняття рішення, оформлення трудових відносин



Адаптація

Знакомство з командою, навчання, входження в робочий ритм



Утримання

Залученість, мотивація, задоволеність роботою та лояльність



Розвиток

Навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрне просування



Відхід

Коректне завершення, exit-інтерв'ю, підтримка alumni-зв'язків

Ролі в життєвому циклі



Розподіл відповідальності

Працівник

Активна участь у власному розвитку, відкритість до зворотного зв'язку, ініціативність у навчанні

Керівник

Підтримка команди, регулярна оцінка результатів, мотивація та делегування повноважень

HR-департамент

Фасилітація процесів, стандартизація підходів, HR-аналітика та впровадження інновацій

Процесний підхід у HR

Процесний підхід трансформує HR з набору окремих активностей у злагоджену систему, де кожен процес має чітку структуру, вимірювані результати та можливості для вдосконалення.



Структурованість

Кожен процес розбитий на послідовні кроки з чіткими входами та виходами



Вимірюваність

Встановлення KPI для оцінки ефективності та якості виконання процесів



Безперервне покращення

Регулярний аналіз процесів та впровадження оптимізації на основі даних

Що таке процесний підхід?

1

Визначення регламентів

Документування кожного HR-процесу з детальним описом етапів, термінів виконання та критеріїв якості

2

Призначення ролей

Чітке визначення відповідальних за виконання кожного кроку процесу та їхніх повноважень

3

Встановлення КРІ

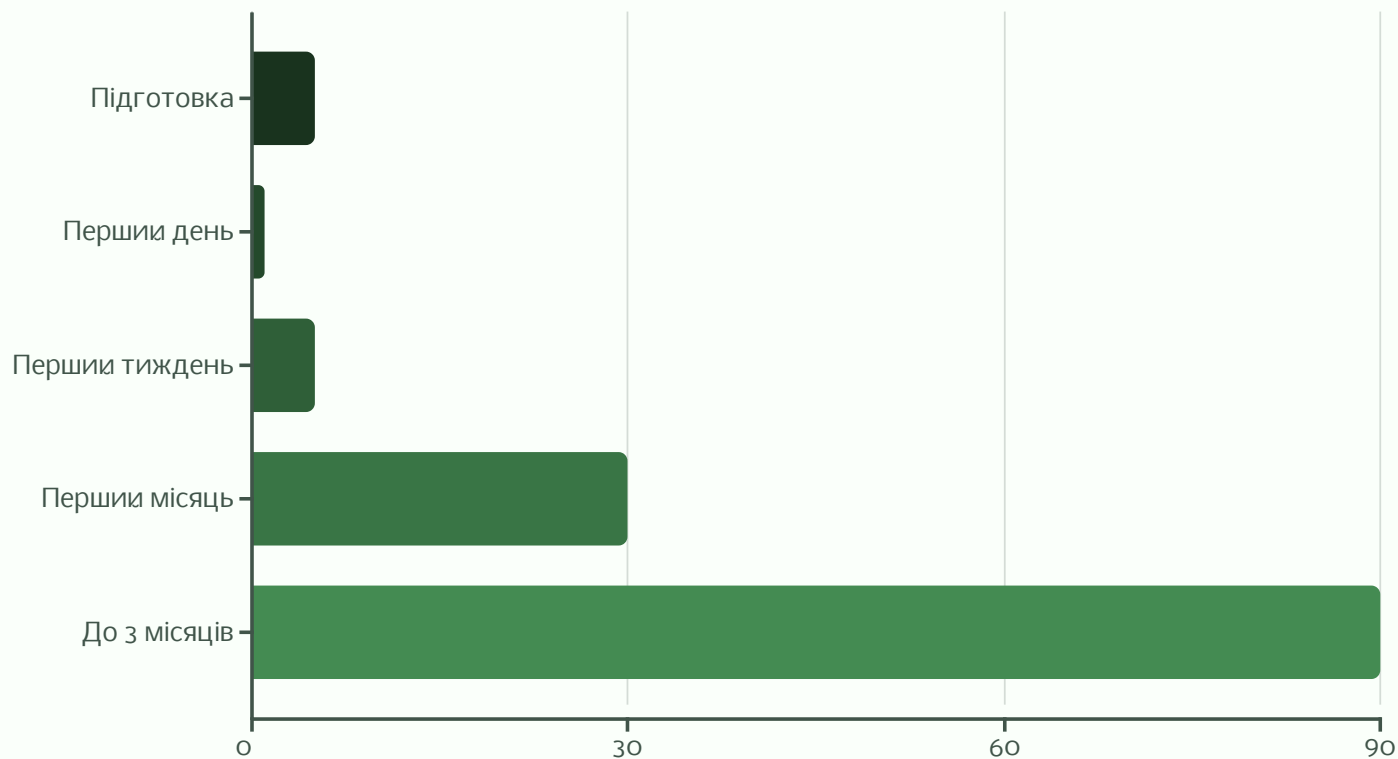
Розробка ключових показників ефективності для моніторингу результативності процесів

4

Контроль якості

Забезпечення дотримання стандартів та постійне вдосконалення через циклічні ревізії

Приклад процесу: онбординг



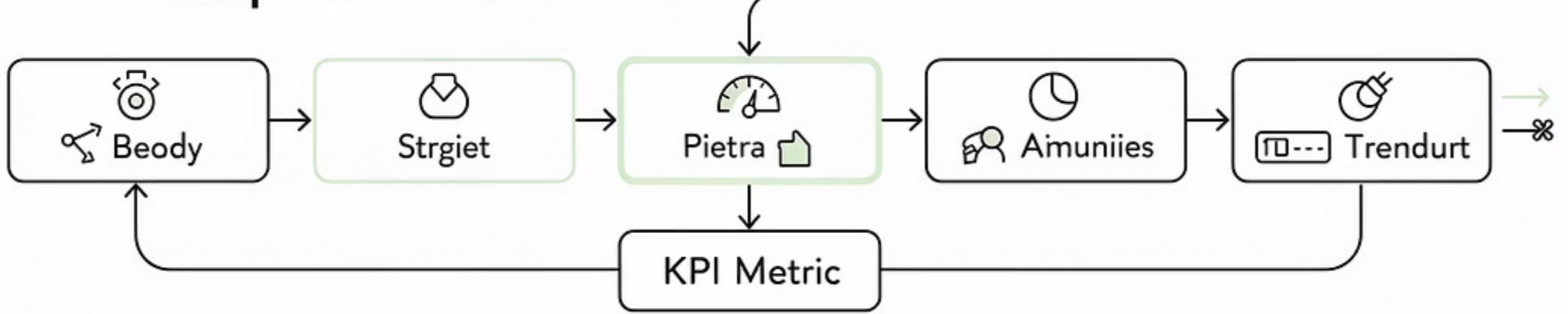
Структура онбордингу

Регламент: покроковий план від прийняття оффера до повної інтеграції у команду та досягнення автономності

Ролі: HR-менеджер (координація), наставник (навчання), керівник відділу (постановка цілей)

KPI процесу:

- Час адаптації: ≤ 90 днів
- Задоволеність: $\geq 4.5/5$
- Продуктивність на 3-й місяць: $\geq 80\%$



Візуалізація процесного підходу

Прозорість ролей, регламентів та показників ефективності

HR як стратегічний драйвер успіху організації

Сучасний HR-менеджмент – це набагато більше, ніж традиційна «кадрова служба». Це інтегрована система управління людським капіталом, що безпосередньо впливає на досягнення стратегічних цілей бізнесу.

Запрошення до дії

Впроваджуйте сучасні HR-практики для підвищення конкурентоспроможності вашої організації

Наступні кроки:

- Аудит поточних HR-процесів
- Розробка HR-стратегії
- Навчання команди
- Цифровізація HR

Системний підхід

HR – це інтегрована екосистема, де всі функції взаємопов'язані та підсилюють одна одну

Стратегічна роль

Еволюція від адміністрування до бізнес-партнерства відкриває нові можливості для зростання

Процесна досконалість

Стандартизація та вимірювання забезпечують стабільність і постійне вдосконалення