



HRM

МЕНЕДЖЕР ЩАСТЯ

ГАЛИНА СЕРЕДА



- ▶ Сертифікат **HR-менеджерки** від команди Changers & Бізнес-конструктор (2025).
- ▶ Провела 100+ індивідуальних бесід як **кар'єрна консультантка** щодо пошуку роботи та працевлаштування, пошуку нових сфер діяльності, професійного й особистісного розвитку тощо (2022-2025).
- ▶ 5 років досвіду **рекрутеркою** у співпраці з агентствами та міжнародними компаніями: виробничі, будівельні, офісні спеціальності; масовий підбір (2019-2025).

ЗАЛЕЖНО
ВІД ПОТРЕБ
ВАШОГО
БІЗНЕСУ

МОЖУ ДОПОМОГТИ В
УПРАВЛІННІ ЗА ТАКИМИ
НАПРЯМКАМИ:

- 
1. Бізнес-процеси
 2. Управління рекрутингом
 3. Адаптація новачків
 4. Оцінка та розвиток співробітників
 5. Мотивація працівників
 6. Корпоративна культура компанії
 7. Екологічне звільнення працівників
 8. Бренд компанії

Детальніше – далі.

БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ

- ▶ побудова системної роботи в компанії з чітким алгоритмом дій;
- ▶ опис основних бізнес-процесів у форматі BPMN;
- ▶ побудова організаційної структури компанії;
- ▶ забезпечення ефективної співпраці в команді за принципом внутрішнього клієнта;
- ▶ регламентування функціоналу працівників на будь-якій посаді за допомогою карти посади.

УПРАВЛІННЯ РЕКРУТИНГОМ

- ▶ опис алгоритму та стратегії закриття вакансії;
- ▶ формування заявки на підбір працівника;
- ▶ написання тексту вакансії;
- ▶ знання джерел та інструментів для пошуку кандидатів;
- ▶ знання метрик для аналізу найму працівників;
- ▶ знання методів оцінювання кандидатів на співбесіді;
- ▶ формування job offer;
- ▶ наставництво для рекрутерів.

АДАПТАЦІЯ НОВАЧКІВ

- ▶ знання цілей, елементів та ролей у процесі адаптації;
- ▶ планування адаптації, формування графіку, проміжковий контроль та фінальне тестування;
- ▶ створення навчальних матеріалів різного формату з врахуванням індивідуального підходу;
- ▶ створення загальнокорпоративного та вузькоспеціалізованого профілю компетенцій;
- ▶ створення настільної книги новачка (Handbook);
- ▶ автоматизація адаптації;
- ▶ формування презентації новачка;
- ▶ знання актуальних інструментів для адаптації працівників на керівних посадах.

ОЦІНКА ТА РОЗВИТОК СПІВРОБІТНИКІВ

- ▶ знання основних методів оцінювання;
- ▶ уміння формувати показники KPI і OKR для різних посад;
- ▶ проведення performance review, оцінок 180° і 360°;
- ▶ знання стилів ситуаційного лідерства;
- ▶ знання етапів, завдань, правил і ролей для індивідуальних планів розвитку;
- ▶ надання зворотного зв'язку високої якості, механіка його побудови.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ

- ▶ знання правил формування системи матеріальної мотивації;
- ▶ запровадження сервісного та неформального лідерства;
- ▶ аналіз потреб працівника та виявлення його мотивації;
- ▶ запровадження різних варіантів нематеріальної мотивації;
- ▶ забезпечення якісних і контрольованих внутрішніх комунікацій у команді;
- ▶ створення та планування контенту для внутрішнього дайджесту;
- ▶ знання цілей та алгоритмів індивідуальних бесід;
- ▶ вимірювання рівня задоволеності співробітників (опитувальник Gallup, eNPS).

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА КОМПАНІЇ

- ▶ створення та підтримка здорової корпоративної культури та мікроклімату в компанії;
- ▶ формування цінностей як фундаменту корпоративної культури;
- ▶ знання елементів та функцій корпоративної культури;
- ▶ знання основних принципів впливу на культуру;
- ▶ інтегрування цінностей в HR-процеси;
- ▶ організація програми розвитку корпоративних цінностей;
- ▶ розробка ціннісної пропозиції працедавця (EVP);
- ▶ знання принципів узаємодії з поколіннями;
- ▶ залучення, комунікація та утримання покоління зумерів.

ЕКОЛОГІЧНЕ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

- ▶ організація роботи на випередження щодо утримання цінних співробітників;
- ▶ знання показників у прогнозуванні звільнення;
- ▶ знання ролей та відповідальності у процесі звільнення;
- ▶ знання цілей та алгоритмів у проведенні вихідної бесіди;
- ▶ організація передання справ співробітника, що звільняється;
- ▶ організація прощальних заходів для працівників, які звільняються.

БРЕНД КОМПАНІЇ

- ▶ забезпечення репутації компанії за умови постійної роботи з усіма попередніми напрямками;
- ▶ управління та вдосконалення бренду без прірви між очікуванням і реальністю;
- ▶ налагодження HR-процесів у воєнний час;
- ▶ трансформація стратегії роботи з персоналом у кризові часи;
- ▶ організація підтримки, лідерства та відповідальності перед командою, забезпечення якісної взаємодії.

ЯК МОЖЕМО
СПІВПРАЦЮВАТИ?

НАПИШІТЬ МЕНІ ВАШЕ
ПИТАННЯ АБО ПОТРЕБУ І МИ
ЗНАЙДЕМО ІНДИВІДУАЛЬНЕ
РІШЕННЯ ДЛЯ ВАС