

Компетентності рівня Junior для HR	Компанії							
	Загальна оцінка компетентності (max. 21)	Artjoker	Kharkiv IT Cluster	JustCoded	Telesens	Uitop	VEC-UA	WiserBrand
1. Вступ до HR та стратегічне управління								
1.1 Роль HR у стратегії компанії Розуміє, як HR впливає на досягнення загальних цілей компанії, зокрема через розвиток кадрових стратегій, управління талантом і підтримку ефективної корпоративної культури. Має знання про стратегічне значення HR в компанії та розуміє важливість взаємодії HR з іншими підрозділами, зокрема фінансами, маркетингом і IT, для досягнення бізнес-цілей. Знає, як HR сприяє досягненню як короткострокових, так і довгострокових цілей.	15	2	2	3	2	3	2	1
1.2 HR як партнер бізнесу Розуміє, як HR стає стратегічним партнером для керівництва, впливаючи на бізнес-процеси та формуючи ефективні кадрові стратегії. Знає, як HR-політики і процеси підтримують бізнес-цілі, допомагаючи компанії досягати високих результатів. Має навички впровадження HR-стратегії для забезпечення успіху бізнесу, фокусуючись на розвитку лідерства, підвищенні продуктивності та підтримці здорової корпоративної культури.	13	2	1	3	2	2	1	2
1.3 Роль HR у розвитку корпоративної культури Розуміє важливість HR у формуванні та підтримці корпоративних цінностей, які забезпечують позитивну робочу атмосферу. Має навички розвитку корпоративної культури, що підвищує залученість співробітників і зміцнює командну роботу. Знає, як HR допомагає створювати атмосферу довіри та взаємопідтримки, що є основою для високої продуктивності та задоволення працівників.	19	3	3	3	3	3	1	3
1.4 Взаємодія HR з іншими підрозділами Розуміє, як HR співпрацює з різними відділами, такими як фінанси, маркетинг, IT, для забезпечення досягнення стратегічних цілей компанії. Має навички ефективного взаємодії з іншими підрозділами, що дозволяють HR ефективно впливати на розвиток бізнесу та оптимізацію внутрішніх процесів. Знає, як HR інтегрується у стратегію розвитку компанії, взаємодіючи з іншими функціональними підрозділами.	15	3	2	3	2	2	1	2
1.5 Стратегічне планування в HR Розуміє, як HR бере участь у розробці та реалізації стратегічних планів розвитку компанії, зокрема через визначення кадрових потреб, розробку навчальних програм та управління талантами. Має навички створення планів, які сприяють досягненню бізнес-цілей, розвитку співробітників і зміцненню корпоративної культури. Знає, як HR підтримує стратегічні ініціативи компанії через адаптацію до змін на ринку праці.	11	2	2	2	2	2	0	1
1.6 Оцінка ефективності HR-стратегії Розуміє, як вимірювати успіх HR-стратегії, оцінюючи її внесок у загальний успіх компанії. Знає методи аналізу результативності HR-процесів, таких як залучення та утримання талановитих працівників, підвищення продуктивності та покращення корпоративної культури. Має навички оцінки ефективності стратегічних HR-ініціатив за допомогою метрик та аналітики.	10	2	2	2	2	2	0	0
1.7 Тенденції в HR: адаптація до змін у бізнес-середовищі Розуміє, як HR реагує на зміни в ринку праці, нові технології та бізнес-моделі. Має знання про сучасні тенденції в HR, зокрема впровадження технологій для автоматизації HR-процесів, розвиток гнучких форм роботи та використання аналітики для прийняття рішень. Знає, як адаптувати HR-стратегії до швидко змінюваного бізнес-середовища.	13	3	3	2	2	2	0	1
2. Рекрутинг та адаптація персоналу								
2.1 Методи пошуку та відбору кандидатів Розуміє основні методи пошуку кандидатів, такі як публікація вакансій на платформах, інтерв'ювання, тестування, та інші інструменти. Знає, як використовувати ці методи для забезпечення високоякісного підбору персоналу. Має навички в оцінці кандидатів за допомогою різноманітних інструментів, таких як психологічні тести, технічні інтерв'ю, а також застосування HR-аналітики для покращення процесу відбору.	18	2	3	3	3	3	2	2

2.2 Вибір кандидатів за допомогою соціальних мереж Розуміє, як використовувати соціальні мережі, такі як LinkedIn, Facebook, для пошуку та відбору кандидатів. Знає переваги та недоліки різних платформ, розуміє, як адаптувати стратегії під кожну з них для пошуку кваліфікованих кандидатів. Має досвід створення та оптимізації профілів компанії на цих платформах для залучення талантів та ефективного відбору.	16	2	3	3	2	2	2	2
2.3 Специфіка рекрутингу в IT Знає, як підбирати кадри для IT-сфери з урахуванням технічних навичок, м'яких навичок, корпоративної культури та потреб проєктів. Має навички використання спеціалізованих інструментів для тестування технічних здібностей кандидатів, таких як код-огляди та задачі на платформі для технічного відбору. Розуміє важливість адаптації процесів рекрутингу для швидко змінюваного ринку IT-талантів.	15	1	3	3	3	3	1	1
2.4 Стратегії залучення талантів для специфічних ролей Знає, як залучати кадри для складних або рідкісних технічних ролей, таких як DevOps, Data Scientist тощо. Розуміє специфіку цих професій та має навички підбору відповідних кандидатів, зокрема через створення націлених кампаній для залучення талантів, пошук через професійні платформи та налагодження зв'язків з навчальними закладами.	11	1	2	3	2	2	1	0
2.5 Процес адаптації нових співробітників (онбординг) Розуміє ключові етапи процесу адаптації нових співробітників, від першого дня до їх повної інтеграції в команду. Має навички розробки планів адаптації для нових співробітників, включаючи навчання, інтеркультуральну підготовку, ознайомлення з політиками компанії, та налагодження соціальних зв'язків у колективі.	19	1	3	3	3	3	3	3
2.6 Оцінка ефективності процесу адаптації Знає методи вимірювання успіху процесу адаптації, враховуючи зворотний зв'язок від нових співробітників. Має навички коригування та вдосконалення планів адаптації на основі отриманих даних. Розуміє роль корпоративної культури в адаптації нових співробітників та має досвід створення середовища, яке дозволяє співробітникам швидко освоюватися та інтегруватися в команду.	17	1	3	3	3	3	2	2
3. Управління продуктивністю та мотивацією								
3.1 Оцінка ефективності працівників Знає методи та інструменти для оцінки продуктивності співробітників, такі як KPI (ключові показники ефективності), OKR (цілі та ключові результати), зворотний зв'язок, та оцінка за компетенціями. Вміє використовувати ці інструменти для моніторингу ефективності працівників та прийняття управлінських рішень щодо підвищення продуктивності. Має навички адаптації методів оцінки в залежності від типу організації та специфіки роботи.	14	2	2	3	2	2	2	1
3.2 Стратегії мотивації співробітників Знає різні стратегії мотивації персоналу, включаючи внутрішню мотивацію через самореалізацію та розвиток, зовнішні стимули, такі як бонуси та премії, а також стратегії для кар'єрного розвитку. Розуміє, як правильно поєднувати ці стратегії для максимального ефекту та може розробляти індивідуалізовані мотиваційні плани для співробітників.	16	2	2	3	3	3	2	1
3.3 Компенсація та винагороди Знає різні підходи до встановлення заробітної плати, бонусів, премій та інших винагород. Розуміє їхній вплив на продуктивність співробітників і може застосовувати стратегії для мотивації через фінансові винагороди. Має навички створення бонусних систем, премій за продуктивність та програм визнання для заохочення досягнень співробітників.	10	1	2	2	1	2	1	1
3.4 Мотиваційні програми та їх ефективність Розуміє, як створювати мотиваційні програми, які стимулюють досягнення корпоративних цілей і покращують задоволення співробітників від досягнень. Має навички розробки та впровадження таких програм, спрямованих на забезпечення високої продуктивності та задоволення роботою. Вміє оцінювати ефективність програм та коригувати їх відповідно до результатів.	12	2	1	2	2	3	1	1
3.5 Баланс між матеріальними та нематеріальними винагородами Знає, як правильно поєднувати фінансові та нефінансові методи мотивації для досягнення оптимальних результатів. Має досвід створення комплексних систем винагород, де матеріальні стимули доповнюються нематеріальними, такими як визнання, розвиток, можливості для кар'єрного зростання та покращення робочого середовища.	12	2	2	2	2	2	1	1
3.6 Вплив корпоративної культури на мотивацію Розуміє, як культура компанії може сприяти або гальмувати мотивацію працівників. Має навички аналізу та впровадження змін у корпоративну культуру для підтримки високої мотивації та продуктивності співробітників. Вміє використовувати HR-стратегії для активного підтримання позитивного середовища в команді та в компанії загалом.	16	3	1	3	3	3	1	2
4. Комунікації та емоційний інтелект								
4.1 Основи ефективної комунікації Знає принципи активного слухання, чіткості та прозорості у спілкуванні з кандидатами та співробітниками. Має навички ефективного використання цих принципів для створення відкритої та конструктивної комунікації в команді та на всіх етапах взаємодії з персоналом. Розуміє важливість комунікації для створення довіри та підтримки позитивного робочого середовища.	20	3	2	3	3	3	3	3

4.2 Розвиток емоційного інтелекту Знає, як розпізнавати та ефективно управляти емоціями в професійному середовищі для підтримки здорових взаємин на роботі. Має навички самосвідомості, самоконтролю та емпатії, що дозволяє підтримувати гармонію в команді та сприяти успішному вирішенню складних ситуацій. Розуміє важливість емоційного інтелекту для лідерства та взаємодії з колегами.	18	3	2	2	2	3	3	3
4.3 Управління конфліктами та стресовими ситуаціями Вміє використовувати емоційний інтелект для вирішення конфліктів і стресових ситуацій у команді. Знає техніки управління конфліктами, що включають переговори, посередництво та активне слухання, для підтримки здорового клімату на роботі. Має навички мінімізації стресу та конфліктів через продуктивну комунікацію та своєчасне втручання.	16	3	2	2	3	2	2	2
4.4 Робота з різними культурами та міжнародними командами Знає принципи ефективної комунікації з людьми з різних культурних контекстів і має досвід управління мультикультурними командами. Вміє враховувати культурні відмінності в управлінні людьми, стимулюючи взаємоповагу та порозуміння. Розуміє важливість культурної чутливості для досягнення успіху в міжнародному бізнес-середовищі.	11	2	1	2	1	2	1	2
4.5 Зворотний зв'язок та його роль у комунікаціях Розуміє важливість конструктивного зворотного зв'язку для покращення продуктивності та взаєморозуміння в команді. Має навички надання та отримання зворотного зв'язку у такій формі, щоб стимулювати розвиток, підтримувати мотивацію і вирішувати проблеми. Знає, як правильно застосовувати зворотний зв'язок для поліпшення ефективності робочих процесів.	19	2	3	3	3	3	3	2
5. Взаємодія з різними зацікавленими сторонами та кроскультурне управління								
5.1 Взаємодія HR з керівництвом Знає, як HR підтримує керівництво в стратегічних питаннях, надаючи рекомендації з управління персоналом, розвитку корпоративної культури та вдосконалення процесів. Має навички участі у прийнятті управлінських рішень, забезпечуючи інтеграцію HR-стратегії з бізнес-цілями компанії. Розуміє важливість співпраці з керівництвом для досягнення короткострокових і довгострокових цілей компанії.	12	1	1	3	2	2	1	2
5.2 Співпраця HR зі співробітниками Вміє працювати з працівниками для забезпечення їх задоволення, розвитку та вирішення повсякденних питань. Знає методи підтримки позитивного клімату в команді, надає підтримку співробітникам у питаннях кар'єрного розвитку та вирішення трудових конфліктів. Розуміє важливість відкритої комунікації та відгуків від працівників для покращення їх досвіду та мотивації.	21	3	3	3	3	3	3	3
5.3 Роль HR у взаємодії з зовнішніми партнерами Розуміє, як HR співпрацює з постачальниками послуг, рекрутинговими агентствами та іншими зовнішніми партнерами для досягнення цілей компанії. Має навички управління зовнішніми зв'язками та партнерствами, що сприяють забезпеченню потреб компанії у кадрах та інших послугах. Знає, як вибирати партнерів для аутсорсингу та інших послуг, що підвищують ефективність роботи HR.	13	2	2	2	1	2	2	2
5.4 Кроскультурне управління в глобальних командах Вміє ефективно працювати з командами, що складаються з представників різних культур, та забезпечувати їх продуктивну взаємодію. Знає принципи кроскультурної комунікації, застосовує методи для подолання культурних бар'єрів і стимулює співпрацю в міжнародних командах. Розуміє, як важливо створювати середовище, де кожен член команди може вносити свій внесок, враховуючи культурні відмінності.	11	2	1	2	1	2	1	2
5.5 Розв'язання культурних відмінностей Знає, як управляти різними стилями комунікації, мотивації та управління в міжнародних командах з урахуванням культурних відмінностей. Має навички ефективного управління різноманітними стилями роботи, виявляючи і розв'язуючи культурні конфлікти, а також забезпечуючи належну адаптацію працівників до різних робочих культур. Розуміє важливість врахування культурних особливостей для збереження гармонії в команді та досягнення її продуктивності.	10	2	1	2	1	2	1	1
6. Оцінка та розвиток співробітників								
6.1 Методи оцінки ефективності працівників Знає різні методи оцінки ефективності працівників, такі як кейс-методи, оцінювання за компетенціями, 360-градусне оцінювання та самооцінка. Розуміє, як використовувати метрики продуктивності, KPI та OKR для оцінки результатів роботи співробітників. Має навички вибору найбільш підходящого методу оцінки в залежності від специфіки роботи та корпоративних цілей компанії.	14	3	3	2	1	3	1	1
6.2 Підходи до розвитку кар'єри через оцінку Вміє використовувати оцінку ефективності як інструмент для планування кар'єрного зростання співробітників. Розуміє, як виявити потенціал працівників та визначити області для розвитку, щоб допомогти їм досягти високих результатів. Має навички застосування оцінки для розробки стратегій кар'єрного розвитку, що відповідають потребам організації та інтересам співробітників.	11	2	2	2	1	2	1	1
6.3 Індивідуальні плани розвитку (IPD) Знає, як створювати індивідуальні плани розвитку для співробітників, враховуючи їх сильні сторони та можливості для вдосконалення. Розуміє важливість визначення конкретних цілей, ресурсів і строків для кожного плану розвитку. Має навички реалізації IPD, зокрема встановлення чітких етапів і регулярних перевірок прогресу.	13	3	2	2	1	3	1	1

6.4 Вимірювання успішності індивідуальних планів розвитку Знає, як оцінювати ефективність реалізації індивідуальних планів розвитку, використовуючи конкретні метрики та зворотний зв'язок від співробітників. Має навички коригування планів у разі необхідності для забезпечення їх ефективності. Розуміє, як важливо надавати постійну підтримку співробітникам для успішного досягнення професійного зростання та розвитку.	11	2	2	2	1	3	0	1
7. HR-аналітика та покращення процесів								
7.1 Аналіз HR-процесів Розуміє, як оцінювати та вдосконалювати існуючі HR-процеси, такі як рекрутинг, адаптація, управління продуктивністю та мотивація. Знає методи і підходи для аналізу ефективності цих процесів, а також вміє виявляти слабкі місця та розробляти стратегії для їх покращення. Має досвід застосування кроків для постійного вдосконалення HR-процесів для досягнення цілей компанії.	15	3	3	2	2	3	1	1
7.2 Використання HR-аналітики для прийняття рішень Знає, як використовувати дані та аналітику для оцінки ефективності HR-процесів, прогнозування тенденцій та підтримки управлінських рішень. Вміє застосовувати HR-аналітику для виявлення патернів у поведінці співробітників, розуміє важливість аналітичних даних для покращення стратегічних рішень у компанії.	11	2	3	2	1	2	1	0
7.3 Інструменти HR-аналітики Знає основні інструменти та методи збору та аналізу даних, такі як метрики продуктивності, опитування, аналіз звітів та інші джерела інформації. Вміє вибирати найбільш відповідні інструменти для вирішення конкретних завдань у HR, аналізувати зібрані дані та приймати рішення на їх основі.	14	2	3	2	1	3	1	2
7.4 Зворотний зв'язок як інструмент розвитку Розуміє, як давати та отримувати конструктивний зворотний зв'язок для покращення якості роботи, взаєморозуміння та розвитку співробітників. Знає важливість регулярного фідбеку для підтримки високих стандартів роботи та професійного розвитку команди.	18	3	3	3	2	3	2	2
7.5 Стратегії зворотного зв'язку Вміє правильно структурувати зворотний зв'язок, щоб він був корисним та сприяв покращенню продуктивності, а не демотивації. Розуміє, як вибудовувати діалог таким чином, щоб співробітники сприймали зворотний зв'язок як шанс для зростання та вдосконалення.	14	3	2	2	2	2	1	2
7.6 Оцінка впливу зворотного зв'язку на HR-процеси Знає, як зворотний зв'язок впливає на HR-стратегії та процеси, та як використовувати його для покращення загальної ефективності компанії. Вміє аналізувати, як фідбек від співробітників може бути використаний для коригування HR-процесів та досягнення кращих результатів на рівні компанії.	16	3	2	3	2	3	1	2
8. Розмовна англійська								
8.1. Правильна побудова фрази з узгодженням часу Вміє використовувати відповідні часові форми дієслів і структури речень для точного вираження часу в комунікації. Здатний правильно використовувати часові форми, такі як Present Simple, Present Continuous, Past Simple, Past Continuous, Future Simple, для передачі правильного значення в повідомленні.	15	3	1	2	1	2	3	3
8.2 Професійна іт термінологія в розмові з замовником Знає і використовує професійні ІТ-терміни та скорочення, які використовуються в ІТ-індустрії, для чіткого та зрозумілого спілкування зі замовником. Вміє перекладати складні технічні концепції на доступну мову для замовника, не знайомого з ІТ-галуззю.	12	2	2	2	2	2	1	1
8.3 Професійна іт термінологія у діловому звіті Знає і використовує спеціалізовану ІТ-термінологію та фразеологію при написанні ділових звітів. Вміє передати інформацію про технічні питання та проекти зрозуміло та конкретно, використовуючи адекватні ІТ-терміни та аббревіатури.	12	2	1	2	2	3	1	1
8.4 Професійна термінологія для HR Знає та розуміє специфічну термінологію, що використовується в контексті HR. Розуміє та використовує специфічні терміни, патерни, алгоритми та інші інструменти, які використовуються в HR	19	3	3	3	2	3	2	3
8.5 Неформальне спілкування (small talks) Вміє вести неформальну розмову, розпочинати діалоги та підтримувати невимушену атмосферу. Знає загальноживану термінологію та фрази, які використовуються у неформальних розмовах, таких як загальні питання про погоду, цікаві події, особисті захоплення, спорт, фільми тощо.	19	3	3	3	1	3	3	3

Коментарі до таблиці

Оцінки компетентностей вказані станом на 2024/2025 pp., по шкалі від 0 до 3.

«3» - компетентність вкрай важлива, якщо кандидат нею не володіє, його подальше просування на вакансію неможливе.

«2» - компетентність, знання якої обов'язково знадобиться кандидату при подальшому професійному зростанні.

«1» - некритична компетентність, якою можна знехтувати.

«0» - неактуальна компетентність.

Зауваження від компанії

Uitop

Деякі компетенції можуть інтерпретуватися та оцінюватися по різному залежно від розміру компанії, кількості людей у HR-команді та подальшого розвитку Junior HR у різні ролі, наприклад: HR Business Partner, HR Director або інші напрямки розвитку.

Знання англійської мастхев усюди, головне не ідеально відтворювати підручникову граматику, а вміти ясно і зрозуміло донести свою думку співрозмовнику.

Розв'язання культурних відмінностей Кроскультурне управління в глобальних командах

Робота з різними культурами та міжнародними командами - для Junior HR буде більш практично розглядати цю компетентність незалежно від того, чи різні культури, чи одна, бо навіть одна культура потребує уваги, адаптації та підтримки, а вже далі розвиток розуміння культурних відмінностей та специфіки міжнародних команд, адаптація підходів.

VEC-UA

1.1 - Для Junior важливо розуміти, що HR не тільки про адміністрацію, а й про стратегічну складову

1.2 - Junior має хоча б базово розуміти, що HR підтримує бізнес-цілі

1.3 - Важливо на базовому рівні

1.4 - Мінімальне розуміння кооперації необхідне

1.5 - Для Junior поки неактуально

2.5 - Дуже важливо для Junior HR

5.1 - Хоча Junior ще не радник для керівництва, але має розуміти роль HR у цьому

5.5 - Базове розуміння потрібне

6.2 - Junior має розуміти хоча б базові підходи

6.3 - Як ознайомчий рівень

6.4 - Не зона Junior

7.2 - Базове розуміння корисно

8.2 - Для HR не критично

WiserBrand

1.1 - Розуміння стратегії більш актуально для рівня Middle та вище

1.5 - Більш актуально для рівня Middle та вище

1.6 - Не актуально для Junior

1.7 - Знання тенденцій і гнучкість - 2, але адаптація HR стратегії - швидше 1 (можливо є сенс розділити ці компетентності, або прибрати про стратегію)

2.1 - Тільки якщо це HRG

2.3 - Треба знати хоча б на рівні «чим відрізняється QA від DevOps», які ролі бувають і що приблизно шукають. Але тести, код-рев'ю — не сфера Junior HR

3.2 - Знати - так, розробка стратегій - ні

3.4 - Junior може брати участь в реалізації, але створення та оцінка - ні

5.1 - Може брати участь у комунікації з керівництвом, але стратегічні поради та інтеграція HR-стратегії — більше рівень Middle/Senior

5.5 - Не для Junior

6.1 - Базове знання для Junior

8.2 - Не обов'язково, але важливо якщо буде спілкуватись з замовником

8.3 - Junior зазвичай не пише таких звітів

Також якщо передбачається робота з івентами, можна додати:

Івент-менеджмент

Також рекомендуємо додати навички роботи з AI інструментами.