

1. ..., или управление человеческими ресурсами, — это процесс управления людьми в организации с целью достижения стратегических целей бизнеса.
2. Упорядочите этапы интеграция HR-стратегии:
3. Корпоративная социальная ответственность (...) — это подход, при котором компания заботится не только о своей прибыли, но и о благополучии общества.
4. Анализ ... - это процесс, при котором HR-менеджеры изучают, какие задачи выполняются на каждой позиции, какие навыки и компетенции для этого требуются, и как эта работа влияет на достижение целей компании.
5. ... — это документ, который описывает требования к кандидату.
6. ... анализ основан на данных о текущей численности персонала и планах развития компании. Например, если компания планирует открыть новый офис, можно рассчитать, сколько сотрудников понадобится для его работы.
7. Качественный анализ фокусируется на том, какие навыки и компетенции будут нужны в будущем. Например, если компания переходит на цифровизацию, ей могут потребоваться специалисты по анализу данных или программированию.
8. ...-анализ помогает оценить сильные и слабые стороны текущего персонала, а также внешние возможности и угрозы. Например, если рынок становится более конкурентным, компании может потребоваться больше высококвалифицированных специалистов
9. ... анализ учитывает долгосрочные тенденции в отрасли.
10. HR-... — это образ компании как работодателя, который формируется через коммуникации, корпоративную культуру и условия работы.
11. ... помогают автоматически обрабатывать резюме, фильтровать кандидатов и отслеживать их статус
12. Сопоставьте важные аспекты собеседования и их описание:
13. ... — это процесс, который помогает новому сотруднику освоиться в компании.
14. Упорядочите этапы освоения нового сотрудника в компании:
15. ... — это структурированная программа адаптации новых сотрудников.
16. ... — это четкие пути, по которым сотрудник может развиваться внутри компании.

17. ... — это процесс, при котором более опытный сотрудник помогает менее опытному освоиться в компании, развивать навыки и решать профессиональные задачи.
18. Упорядочите четыре уровня модели Киркпатрика:
19. ROI (Return on Investment) — это показатель, который помогает оценить ... обучения.
20. ... и ассессменты — это инструменты, которые позволяют оценить компетенции, знания и навыки сотрудников.
21. ... оценка — это метод, при котором сотрудник получает обратную связь от коллег, подчиненных, руководителей и даже клиентов. Этот подход позволяет получить всестороннюю картину его работы
22. ... — это конкретные показатели, которые отражают эффективность выполнения задач. Например, для менеджера по продажам ... может включать количество закрытых сделок, объем продаж или уровень удовлетворенности клиентов.
23. ... — это методика, которая фокусируется на постановке амбициозных целей и ключевых результатах, которые должны быть достигнуты.
24. ... - это одна из самых популярных методик для измерения вовлеченности. Она включает 12 вопросов, которые помогают оценить, насколько сотрудники чувствуют себя ценными, поддерживаемыми и мотивированными.
25. ... — это совокупность ценностей, норм, традиций и поведенческих установок, которые формируют атмосферу в компании
26. Культура ... характерна для стартапов и компаний, ориентированных на эксперименты. Например, в таких компаниях сотрудники могут предлагать смелые идеи и быстро тестировать их
27. Культура ... характерна для крупных организаций, где важно соблюдение правил и четкая организация процессов. Например, банки или государственные учреждения часто имеют жесткую иерархию.
28. В культуре ... акцент делается на отношениях между сотрудниками. Например, в маленьких семейных компаниях или стартапах сотрудники чувствуют себя как одна большая семья
29. Культура ... заключается в достижении целей и получении прибыли. Например, в компаниях с такой культурой сотрудники мотивированы показателями и конкуренцией.
30. Культура ... фокусируется на благополучии сотрудников. Например, компании, которые внедряют программы wellness или поддерживают баланс работы и личной жизни, демонстрируют такую культуру.
31. ... каналы — это общение в перерывах, неофициальные встречи, корпоративные мероприятия.

32. ... конфликты возникают между различными подразделениями, командами или группами внутри организации.

Типичный пример — конфликт между отделом продаж и производством из-за сроков выполнения заказов

33. ... конфликты возникают на уровне всей организации и связаны с ее структурой, процессами, политикой. Пример — конфликт при реорганизации компании, когда изменения в структуре управления затрагивают интересы многих сотрудников

34. ... - это система для управления процессом подбора персонала. Она автоматически собирает, фильтрует и хранит резюме кандидатов.

35. ... - это информационная система для управления данными о сотрудниках. Она включает информацию о зарплате, отпусках, обучении, оценке и других аспектах работы.

36. ... — это подход, основанный на принципах гибкости, сотрудничества и постоянного улучшения. Он изначально был создан для управления проектами в IT, но сейчас успешно применяется в HR.