



УДК 378.091.2:[005.95-051:02]](477)(045)
DOI: 10.36273/2076-9555.2021.7(300).13-17

Оксана Матвієнко,

доктор педагогічних наук, кандидат технічних наук,
професор кафедри документознавства та інформаційно-аналітичної
діяльності Київського національного університету культури і мистецтв,
e-mail: oxtmix2017@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5772-848X>

Михайло Цивін,

кандидат технічних наук, доцент, професор кафедри дизайну
і архітектури Міжнародної академії управління персоналом,
e-mail: tsyvin2012@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0312-5805>

HR-менеджер: професія "людина — знакова система" за освітньою спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа"

Актуальність дослідження зумовлено суперечністю між загальноприйнятим розумінням діяльності HR-менеджера як професії, що належить до типу "людина — людина", й широким колом інформаційно-аналітичних завдань і функцій HR-менеджера в корпоративній та аутсорсинговій діяльності. Виявлена суперечність спонукає до розгляду цієї професії як "людина — знакова система" й потребує обґрунтування підготовки за спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" фахівця документно-інформаційного профілю.

Аргументовано можливість і доцільність спеціалізації HR-менеджера у спеціальності 029 відповідно до завдань інформаційно-аналітичного спрямування, що постають у сучасній сфері управління персоналом.

Уперше обґрунтовано відповідність професійних завдань фахівців із HR-менеджменту компетентнісним параметрам спеціальності "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" і доцільність розроблення міждисциплінарної освітньої програми з підготовки HR-фахівців у межах спеціальності "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа".

Зроблено висновок, що поліаспектність і багатопрофільність діяльності HR-фахівця охоплює такі предметні поля, як управління людськими ресурсами — інформаційно-аналітична діяльність — документні комунікації (документаційне забезпечення управління персоналом), що утворюють узагальнений об'єкт його діяльності.

Спеціалізація в галузі HR-аналітики за спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" адекватна сутності спеціальності ІБАС, документно-інформаційному й соціально-комунікативному концептам її теоретико-методологічних основ, а також методам, методикам і технологіям, котрі застосовують у предметній області діяльності фахівця за спеціальністю 029, і спеціальним (фаховим, предметним) компетентностям, зміст яких окреслено Стандартом вищої освіти за спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа".

Ключові слова: HR-менеджер; інформаційна, бібліотечна та архівна справа; інформаційно-аналітична діяльність; HR-аналітика

Постановка проблеми. Характерною особливістю сучасної професійної управлінської діяльності є її поліоб'єктність. У контексті пропонованого дослідження звернімо увагу на один із напрямів — управління персоналом, який сьогодні визначають терміном HR (*human resources* — управління людськими ресурсами). Представники професійного середовища та учасники ринку праці, пов'язаного з HR-діяльністю, вирізняють у цій сфері низку спеціалізацій, наголошуючи на сутнісно окремих функціях їхніх представників: зовнішній і корпоративний рекрутер, хендхантер, кадровик, менеджер із персоналу та інші [3].

Не маючи на меті встановлювати межі професійної спеціалізації зазначених представників сфери управління людськими ресурсами, наведемо розуміння діяльності HR-менеджера, що ґрунтується на загальному підході:

- здійснює зв'язок між керівництвом компанії, її співробітниками та ринком праці;
- працює безпосередньо з людьми;
- добирає відповідні кадри, керує людськими ресурсами для виконання стратегічних завдань компанії;

— розробляє систему мотивації, навчання й розвитку персоналу, створює сприятливий корпоративний клімат.

За всієї очевидності об'єкта діяльності фахівця з управління персоналом і віднесення цієї професії за класифікацією Є. Клімова [5] до типу "людина — людина", зазначимо, що в сучасних умовах таке позиціонування важко визнати єдино можливим.

Об'єкт діяльності фахівця, яким є людські ресурси, крім безпосередніх комунікативних впливів, потребує суттєвого інформаційно-аналітичного та документно-комунікативного супроводу. Очевидною є суперечність між традиційною підготовкою фахівця з управління персоналом у межах економічних та управлінських освітніх спеціальностей і сучасними вимогами до HR-фахівця як інформаційного аналітика. Виявлена суперечність потребує розгляду HR-професії в системі "людина — знакова система" і обґрунтування релевантності спеціалізації HR-менеджера спеціальності "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" (ІБАС) як професіонала інформаційно-аналітичного та соціально-комунікативного профілю.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій. Виявляючи теоретико-методологічні основи, на яких має ґрунтуватися доведення висловленої гіпотези, зазначимо, що професіологічний дискурс у наукових дослідженнях розвитку спеціальності ІБАС сьогодні спрямовано на вироблення науково обґрунтованих прогнозів тенденцій розвитку професійних ресурсів у галузі інформаційної, бібліотечної та архівної справи для розроблення на окресленій теоретико-методологічній платформі освітньо-професійних програм сучасних спеціалізацій у межах спеціальності.

Підготовку HR-менеджера за спеціальністю ІБАС пропонує Київський національний університет культури і мистецтв; для ознайомлення зі спеціалізацією розроблено навчальний посібник "HR-менеджер: вступ до фаху (для студентів спеціальності 029 "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа")" [1].

У контексті дослідження кореляції HR-менеджменту з інформаційно-документною діяльністю Л. Філіпова і Д. Галенко [12] наголошують, що сучасний розвиток HR-менеджменту зумовлює широкий спектр напрямів діяльності, зокрема у сфері IT-індустрії, де суттєве значення має інформаційна та адміністративно-кадрова робота. Зауважуючи, що адміністративно-кадрова робота, котра документується, автоматизується та управляється, відповідає фаховим компетенціям за спеціальністю 029, дослідниці обґрунтовують можливість адаптації підготовки HR-менеджерів для спеціальності ІБАС.

Нові назви посад і професій HR-сфери предметно розглянуто у статті В. Гельман [2]. Дослідниця зауважує, що у Класифікаторі професій бракує значної кількості посад і професій HR-сфери, наявних у штатних розписах підприємств, що потребує розширення переліку в межах професійних угруповань у Класифікаторі, запровадження професійних стандартів для HR-сфери.

У пропонуваному дослідженні під час обґрунтування змістової релевантності спеціалізації "HR-менеджер" спеціальності ІБАС методологічно плідним бачиться вихід за межі розуміння цієї діяльності як документно-діловодної та адміністративно-кадрової й зосередження на її інформаційно-аналітичному складникові.

Мета дослідження — обґрунтування можливості й доцільності спеціалізації HR-менеджера у спеціальності ІБАС відповідно до завдань інформаційно-аналітичного спрямування, що постають у сучасній сфері управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Традиційно освітні програми зі спеціалізацією "управління персоналом" пропонують у межах спеціальності 051 "Економіка" галузі знань 05 "Соціальні та поведінкові науки" [7—10].

Об'єктом вивчення визначено сферу економіки праці й соціально-трудова відносин, управління персоналом, трудовий потенціал, лідерство, командну роботу та взаємодію, що охоплює глобальний, національний, регіональний і локальний рівні соціально-економічних систем, процеси економічного регулювання, аналізу, моделювання й оцінювання економіч-

ної діяльності та ухвалення управлінських рішень [8], закономірності функціонування й розвитку соціально-економічних систем, соціально-економічних процесів, їх моделювання, прогнозування та регулювання, мотивацію й поведінку економічних суб'єктів [9]. Метою визначено підготовку фахівців, які мають сучасне економічне мислення [10].

Освітні програми з управління персоналом, розроблені для спеціальності 073 "Менеджмент" галузі знань 07 "Управління та адміністрування" [11], визначають набуття фундаментальних знань і практичних навичок добору, оцінювання, навчання, мотивації персоналу, кар'єрного коучингу, управління кадровим резервом; формування кадрової політики компанії та оптимізації її організаційної структури; кадрового діловодства; розроблення програм корпоративної соціальної відповідальності, удосконалення систем і технологій управління персоналом, оцінювання соціально-економічної ефективності їх впровадження; інжинірингу праці; проведення корпоративних тренінгів, організації ділових зустрічей і конференц-сервісу.

Зауважимо, що іманентно притаманною виконанню зазначених завдань і характерною для управлінської діяльності у всіх її видах, типах і проявах, є *інформаційно-аналітична діяльність*.

Формулюючи мету підготовки фахівця з управління персоналом, спрямовану на пошук, добір кандидатів на вакантні посади в організації, мотивацію співробітників та їх навчання, вироблення кадрових стратегій, не можна оминати увагою сучасні тенденції розвитку інфраструктури рекрутменту, активної діяльності спеціалізованих агенцій із пошуку й добору кандидатів, агенцій із працевлаштування, передавання частини HR-функцій аутсорсинговим компаніям. Роботу таких структур спрямовано на вивчення ринку праці, що передбачає пошук інформації, застосування стандартних і спеціальних технологій інформаційного аналізу, а отже переводить діяльність у галузі HR із категорії власне управління персоналом у категорію самостійної аналітичної діяльності в управлінні персоналом.

Розширення поля функцій HR-менеджера та набуття HR-діяльністю комплексного характеру зумовлюють потребу формування відповідних компетенцій фахівця, а також винесення розуміння сутності роботи з персоналом за межі її оперативного рівня — документно-діловодного складника управління. HR-діяльність під впливом зміни соціально-культурних, соціально-економічних умов та техніко-технологічних новацій набуває ознак окремого напрямку — *HR-аналітики*.

Посилення інформаційно-аналітичної компоненти у всіх видах сучасного менеджменту потребує профільної спеціалізації HR-фахівця в галузі документно-інформаційних ресурсів та інформаційно-аналітичної діяльності, що зумовлює потребу розроблення міждисциплінарної освітньої програми підготовки HR-менеджера за спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа".

На підтвердження висунутої гіпотези звернімося до Класифікатора професій (ДК 003:2010) [4] як нормативно-правового документа, в якому наведено професійні назви робіт, а також до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників [6]. Аналіз переліку можливих видів професійної діяльності HR-менеджера відповідно до класифікатора професій України ДК 003:2010 свідчить про їх доволі широкий спектр. Згідно з предметом пропонованого дослідження у групі 2412.2 *Професіонали в галузі праці та зайнятості* можна виділити перелік професійних назв робіт HR-менеджера, діяльність яких пов'язано переважно з виконанням інформаційно-аналітичних функцій у сфері зайнятості:

- аналітик у сфері професійної зайнятості;
- фахівець із наймання робочої сили;
- фахівець з аналізу ринку праці.

Перелік завдань і обов'язків представників цих видів професійної діяльності репрезентує напрями інформаційно-аналітичної та соціально-комунікативної діяльності, що сутнісно становлять ядро діяльності HR-менеджера.

Аналітик у сфері професійної зайнятості

Завдання та обов'язки:

— здійснює комплексне дослідження ринку праці, збирає, перевіряє та систематизує інформацію щодо стану ринку праці на державному та регіональному рівнях;

— вивчає та узагальнює тенденції зайнятості, готує відповідні висновки;

— аналізує економічні, соціальні, політичні, географічні, демографічні та інші чинники, що визначають ситуацію на ринку праці;

— проводить оцінювання цих чинників для подальшого врахування в державних і регіональних концепціях, програмах зайнятості населення;

— вивчає та аналізує стан зайнятості населення в суб'єктів економічної діяльності на території, що досліджується;

— здійснює моніторинг поточної ситуації на ринку праці в кількісному та якісному розрізах: динаміку кількості вакансій за професійними угрупованнями та окремими професіями, процеси укрупнення професій, зміни у змісті завдань та обов'язків працівників тощо;

— складає перспективні прогнози щодо балансу попиту та пропозиції робочої сили, переліку випитаних професій на регіональному ринку праці в найближчій і середній перспективах;

— готує інформаційні матеріали для центру зайнятості та інших установ;

— підтримує постійні зв'язки з підприємствами, установами, організаціями, закладами освіти, громадськими організаціями, засобами масової інформації;

— організовує періодичні опитування серед роботодавців регіону, аналізує потребу роботодавців у працівниках та вимоги до кваліфікації претендентів;

— бере участь у заходах щодо розв'язання проблем професійної зайнятості (ярмарки вакансій, заходів круглих столів, форуми тощо).

Фахівець із наймання робочої сили

Завдання та обов'язки:

— здійснює пошук працівників на вакантні посади, укладає трудові договори для виконання певної роботи за дорученням роботодавців і підприємств усіх форм власності;

— здійснює пошук і підбір вакантних робочих місць для осіб, які шукають роботу, за їхнім дорученням;

— проводить консультації щодо планів професійної підготовки;

— обговорює з підприємствами та організаціями кваліфікаційні вимоги та інші характеристики для найманих працівників, з якими планують укласти договір;

— здійснює пошук працівників, які мають потрібну кваліфікацію, і виконує всі формальності відповідно до чинного законодавства;

— забезпечує відповідність укладених договорів із наймання до правових вимог та їх підписання;

— перевіряє наявність і чинність дипломів, посвідчень, сертифікатів, кваліфікаційних свідоцтв та інших документів, що підтверджують професійний рівень працівника, потрібний для виконання певних обов'язків;

— проводить анкетування та співбесіди з кандидатами, виявляє рівень кваліфікаційних знань;

— стежить за тим, щоб особи, яких відібрали, мали рівень освіти та професійний досвід, що відповідають вимогам роботодавця;

— формує базу даних кандидатів на вакантні посади та своєчасно її оновлює;

— оформляє індивідуальні контракти між фахівцями й роботодавцями;

— веде поточну документацію;

— вивчає та використовує передовий досвід роботи з кадрами.

Фахівець з аналізу ринку праці

Завдання та обов'язки:

— здійснює моніторинг ринку праці відповідно до планів і програм діяльності центру зайнятості;

— збирає, накопичує, опрацьовує інформацію щодо напрямку своєї діяльності;

— досліджує наявність вакансій, кваліфікаційні вимоги, запропоновану заробітну плату, умови праці тощо згідно з даними, що їх підприємства, установи та організації подають до центру зайнятості;

— вивчає статистику показника заробітної плати в розрізі професій і посад у регіоні;

— розробляє описи загальних тенденцій ринку праці за рівнем заробітних плат з урахуванням галузей, професій, посад;

— визначає діапазони оптимальних збігів пропозицій роботодавців і запитів кандидатів;

— аналізує функціонал посад і професій, визначає затребуваність різних категорій працівників на ринку праці;

— обирає методи моделювання розвитку ринкових ситуацій із конкретних проблем професійної зайнятості;

— здійснює прогнозування тенденцій ринку праці в найближчому та середньостроковому періодах;

— готує аналітичні публікації для спеціалізованих кадрових та інших видань;

— бере участь в організації інформаційних компаній, котрі готує центр зайнятості, а також засоби масової інформації з тематики його діяльності.

Аналіз наведених кваліфікаційних характеристик свідчить про очевидність інформаційно-аналітичного, документно-інформаційного та соціально-комунікативного складників діяльності фахівця. Функції HR-менеджера реалізуються в сукупності організаційних, методичних та інтелектуальних видів діяльності зі збирання, аналізу та використання відомостей про працівників (наявних і потенційних), оцінювання кадрових процесів у галузі. Мета діяльності HR-менеджера як аналітика — створення достовірного знання про кадрові процеси в організації, потреби формування у працівників відповідної кваліфікації, запобігання кадровим кризам та їх розв'язання.

Спеціалізація в галузі HR-аналітики за спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" релевантна сутності спеціальності, *документно-інформаційному та соціально-комунікативному* концептам її теоретико-методологічних основ, методам, методикам і технологіям, котрі застосовують у предметній області діяльності фахівця за спеціальністю ІБАС, а також спеціальним (фаховим, предметним) компетентностям, формування яких окреслено Стандартом вищої освіти за спеціальністю ІБАС.

Під час розроблення профілю освітньо-професійної програми доцільним є доповнення спеціальних компетенцій фахівця за спеціальністю ІБАС компетенціями, передбаченими підготовкою за галузями знань, "формально" релевантною яким є підготовка фахівця з управління персоналом, зокрема 05 "Соціальні та поведінкові науки" та 07 "Управління та адміністрування".

Нормативним підґрунтям розроблення такої освітньо-професійної програми є затверджені МОН вимоги до міждисциплінарних освітніх (наукових) програм. Зважаючи, що міждисциплінарна освітня (наукова) програма передбачає опанування знання, яке перебуває на межі галузей знань, спеціальностей та/або належить до кількох спеціальностей, котрі й визначають її предметну область, зауважимо, що викладені міркування щодо сутності інформаційно-аналітичного та соціально-комунікативного складників діяльності HR-менеджера дають змогу сформулювати його відповідні компетенції в міждисциплінарній освітньо-професійній програмі за спеціальністю ІБАС.

Висновки. Поліаспектність і багатопрофільність діяльності HR-фахівця охоплює предметні поля *управління людськими ресурсами — інформаційно-аналітична діяльність — документні комунікації (документаційне забезпечення управління персоналом)*, що утворюють узагальнений об'єкт його діяльності.

Вимоги ринку праці до трудових функцій HR-фахівця, кваліфікаційні характеристики відповідних професій у групі 2412.2 *Професіонали в галузі праці та зайнятості* класифікатора професій України ДК 003:2010, свідчать, що спеціальні (фахові) компетентності сучасного HR-фахівця можуть бути сформовані в межах спеціальності 029 "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа".

Спеціалізація у галузі HR-аналітики за спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" адекватна сутності спеціальності ІБАС, *документно-інформаційному та соціально-комунікативному* концептам її теоретико-методологічних основ, а також методам, методикам і технологіям, котрі застосовують у предметній області діяльності фахівця за спеціальністю 029, і спеціальним (фаховим, предметним) компетентностям, зміст яких окреслено Стандартом вищої освіти за спеціальністю "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа".

Список використаної літератури

1. *Бачинська Н. А.* HR-менеджер: вступ до фаху : навч. посіб. для студентів спец. "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" / Н. А. Бачинська, О. В. Матвієнко, М. Н. Цивін ; Київ. нац. ун-т культури і мистецтв, Ф-т інформ. політики і кібербезпеки. — Київ : КНУКіМ, 2021. — 56 с.
2. *Гельман В. М.* Нові посади та професії HR-сфери: рекомендації для кадрової служби підприємства / В. М. Гельман. — Режим доступу: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15441804964917.pdf>. — Назва з екрана.
3. *Кадровик, рекрутер, hr, хедхантер — в чем отличие?* — Режим доступу: <https://www.work.ua/ru/articles/jobseeker/1131/>. — Загл. с екрана.
4. *Класифікатор професій ДК 003:2010.* — Київ : Соцінформ : Держспоживстандарт України, 2010. — 746 с.
5. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. — Москва : Академия, 2004. — 304 с.
6. *Про затвердження Випуску 80 "Соціальні послуги"* Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : наказ від 29 березня 2017 року № 518 Міністерства соціальної політики України. — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/documents/2427.html>. — Назва з екрана.
7. *Про затвердження вимог до міждисциплінарних освітніх (наукових) програм* : наказ МОН від 01 лютого 2021 р. № 128 (zarejestrovano в Міністерстві юстиції України 06 квітня 2021 року за № 454/36076). — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0454-21#Text>. — Назва з екрана.
8. *Освітньо-професійна програма "Управління персоналом та економіка праці": перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 051 Економіка.* — Луцьк, 2019. — Режим доступу: http://lutskntu.com.ua/sites/default/files/sites/default/files/files12/opp_upravlinnya_personalom_bakalavr_2019_0.pdf. — Назва з екрана.

9. *Освітньо-професійна програма "Управління персоналом та економіка праці": перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 051 Економіка.* — Харків, 2019. — Режим доступу: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/OPP-051-Upravlinnya-personalom-ta-ekonomika-pratsi-Bakalavr-2019.pdf>. — Назва з екрана.
10. *Освітньо-професійна програма "Управління персоналом та економіка праці": перший (бакалаврський) рівень, галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальність 051 Економіка.* — Запоріжжя, 2019. — Режим доступу: https://www.znu.edu.ua/opp2020/bak/econ/op_-_bakalavr_-_upravl_nnya_personalom.pdf. — Назва з екрана.
11. *Освітньо-професійна програма "Управління персоналом": другий (магістерський) рівень вищої освіти, галузь знань 07 Управління та адміністрування, спеціальність 073 Менеджмент.* — Київ, 2018. — Режим доступу: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u284/073_upravlinnya_personalom_0.pdf. — Назва з екрана.
12. Філіпова Л. Я. HR-менеджмент як сучасний напрям інформаційно-документної діяльності / Л. Я. Філіпова, Д. І. Галенко // *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія.* — 2021. — № 1. — С. 21—27.

Oksana Matvienko, Michael Tsyvin

***HR-manager: profession "the person — sign system"
in the educational specialty "Information, library and archival affairs"***

The relevance of the study is due to the contradiction between the common understanding of HR-manager as a profession belonging to the type "person — person", and a wide range of information-analytical tasks and functions of HR-manager in corporate and outsourcing. The revealed contradiction motivates to consider this profession as "the person — sign system" and needs the substantiation of preparation on a specialty "Information, library and archival business" as the expert of documentary and information profile.

The article substantiates the possibility and expediency of specialization of HR-manager in the specialty 029 in accordance with the tasks of information and analytical direction, which appear in the modern field of personnel management.

For the first time the article substantiates the compliance of professional tasks of HR-management specialists with the competence parameters of the specialty "Information, library and archival affairs" and the expediency of developing an interdisciplinary educational program for training HR-specialists within the specialty "Information, library and archival affairs".

It is concluded that the multifaceted and multidisciplinary activities of the HR specialist covers such subject areas as human resource management — information and analytical activities — documentary communications (documentation of personnel management), which form a generalized object of his activity.

Specialization in the field of HR-analytics in the specialty "Information, library and archival affairs" is adequate to the essence of the IBAS specialty, documentary-informational and social-communicative concepts of its theoretical and methodological bases, as well as methods, techniques and technologies used in the subject area. specialty 029, special (professional, subject) competencies, the content of which is defined by the Standard of Higher Education in the specialty "Information, library and archival affairs".

Keywords: *HR-manager; informational; library and archival business; information and analytical activities; HR analytics*

References

1. Bachinska N. A., Matviyenko O. V. and M. N. Civin (2021). *HR-menedzher: vstup do fahu : navch. posib. dlya studentiv spec. "Informacijna, bibliotekna ta arhivnasprava"*. Kyiv: KNUKiM.
2. Gelman V. M. (2021). *Novi posadi ta profesiji HR-sferi: rekomendaciyi dlya kadrovoyi sluzhbi pidpriyemstva*. [Online], available at: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15441804964917.pdf>.
3. *Kadrovik, rekruter, hr, hedhanter — v chem otlichie?* (2021). [Online], available at: <https://www.work.ua/ru/articles/jobseeker/1131/>.
4. *Klasifikator profesij DK 003:2010*. (2010). Kyiv: Socinform: Derzhspozhivstandart Ukraini.
5. Klimov E. A. (2004). *Psihologiya professionalnogo samoopredeleniya : ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ped. ucheb. zavedenij*. Moskva: Akademiya.
6. *Pro zatverdzhennya Vipusku 80 "Socialni poslugi" Dovidnika kvalifikacijnih karakteristik profesij pracivnikov : nakaz vid 29 bereznya 2017 roku № 518 Ministerstva socialnoyi politiki Ukraini*. (2017). [Online], available at: <https://www.msp.gov.ua/documents/2427.html>.
7. *Pro zatverdzhennya vimog do mizhdisciplinarnih osvithih (naukovih) program : nakaz MON vid 01 lyutogo 2021 r. № 128 (zareyestrovano v Ministerstvi yusticiyi Ukraini 06 kvitnya 2021 roku za № 454/36076)*. (2021). [Online], available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0454-21#Text>.
8. *Osvitno-profesijna programa "Upravlinnya personalom ta ekonomika praci": pershij (bakalavrskij) riven, galuz znan 05 Socialni ta povedinkovi nauki, specialnist 051 Ekonomika*. (2019). Luck. [Online], available at: http://luts-ntu.com.ua/sites/default/files/sites/default/files/files12/opp_upravlinnya_personalom_bakalavr_2019_0.pdf.
9. *Osvitno-profesijna programa "Upravlinnya personalom ta ekonomika praci": pershij (bakalavrskij) riven, galuz znan 05 Socialni ta povedinkovi nauki, specialnist 051 Ekonomika*. (2019). Harkiv. [Online], available at: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/OPP-051-Upravlinnya-personalom-ta-ekonomika-pratsi-Bakalavr-2019.pdf>.
10. *Osvitno-profesijna programa "Upravlinnya personalom ta ekonomika praci": pershij (bakalavrskij) riven, galuz znan 05 Socialni ta povedinkovi nauki, specialnist 051 Ekonomika*. (2019). Zaporizhzhya. [Online], available at: https://www.znu.edu.ua/opp2020/bak/econ/op_-_bakalavr_-_upravl_nnya_personalom.pdf.
11. *Osvitno-profesijna programa "Upravlinnya personalom": drugij (magisterskij) riven vishoyi osviti, galuz znan 07 Upravlinnya ta administruvannya, specialnist 073 Menedzhment*. (2018). Kyiv. [Online], available at: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u284/073_upravlinnya_personalom_0.pdf.
12. Filipova L. Ya. and Galenko D. I. (2021). *HR-menedzhment yak suchasnyj napryam informacijno-dokumentnoyi diyalnosti. Bibliotekoznavstvo. Dokumentoznavstvo. Informologiya*, 1, pp. 21—27.

Надійшла до редакції 19 липня 2021 року