



Силабус курсу

## HR-АНАЛІТИКА

Ступінь вищої освіти – бакалавр  
Освітньо-професійна програма «Маркетинг»

Рік навчання: 4 , Семестр: 8

Кількість кредитів: 5, Мова викладання: українська

### Керівник курсу

к.е.н., доц. Коцур Андрій Семенович

Кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування

---

Контактна  
інформація

[as.kotsur@gmail.com](mailto:as.kotsur@gmail.com), +380685151315

### Опис дисципліни

Дисципліна «HR-аналітика» спрямована на формування у студентів теоретичних і прикладних знань в галузі проведення аналізу формування та використання персоналу. А саме: розуміти сутність і значення HR-аналітики в системі управління персоналом; знати призначення та сутність процедур, що здійснюються в рамках HR-аналітики, вміти виконувати основні завдання HR-аналітика. Метою дисципліни є ознайомлення студентів з новітніми методами аналізу діяльності персоналу; пошуку взаємозв'язків та взаємозалежності між кількісними та якісними характеристиками персоналу та ефективністю функціонування персоналу; особливостями виконання основних завдань HR-аналітика.

## Структура курсу

№ п/п	Тема	Результати навчання	Завдання
1	1. Сутність та значення HR-аналітики	Знати підходи до розуміння сутності HR-аналітики її принципи, методи та завдання	Питання, кейси
2	2 Основні напрями та етапи проведення HR-аналітики в організації.	Знати основні напрями HR-аналітики в організації та систему показників, що її забезпечують. Розуміти сутність етапів проведення HR-аналітики в організації.	Питання, тести
3	3. Організація діяльності HR-аналітики в організації	Вміти формувати ключові проблеми функціонування персоналу, що вирішуються за допомогою HR-аналітики та вимоги до персоналу та структурних підрозділів з діяльності HR-аналітики.	Кейси, ситуаційні завдання
4	4. Аналіз підбору кадрів	Знати особливості проведення HR-аналітики персоналу організації та ефективності процесу підбору кадрів	Кейси, ситуаційні завдання, задачі
5	5. Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників	Вміти проводити HR-аналітику плинності кадрів та компетенцій персоналу	Питання, задачі
6	6. Аналіз корпоративної культури	Вміти досліджувати особливості корпоративної культури організації та її вплив на ефективність діяльності персоналу	Тести, питання, задачі
7	7. Аналіз структури витрат на персонал	Вивчити структуру витрат на персонал та оцінку її оптимального співвідношення	Кейси, задачі
8	8. Аналіз залучення та розвитку талантів	Розуміти важливість процесів розвитку персоналу та аналізу ефективності системи управління талантами в організації	Тести, питання, задачі
9	9. Аналіз продуктивності праці	Знати систему показників, що аналізують продуктивність праці та вміти визначати основні напрями її підвищення	Тести, питання, задачі

## Літературні джерела

1. Абесінова О. К. Методи аналізу професійного розвитку персоналу. Креативний простір. 2021. № 4. - С. 30-31. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/krpr\\_2021\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/krpr_2021_4_16)
2. Блохін П.В. Роль HR менеджменту у розвитку компанії. Матеріали 1 Міжнародної науково-практичної конференції. Конкурентні стратегії розвідку України в глобальній економіці. Київ: МУФ. 2018. 9с.
3. Бондаренко Е. HR-аналітика в українських компаніях. HR ЛІГА : співтовариство кадровиків та фахівців з управління персоналом. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1844>
4. Грідін О. В. HR-менеджмент в сучасних організаціях: особливості та перспективи впровадження. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Харків, 2017. Вип. 185. С.160-172.
5. Даниленко О. А. Використання HR-аналітики в діагностиці системи управління персоналом. Бізнес Інформ. 2021. № 7. С. 252-259. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2021\\_7\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2021_7_35)
6. Даниленко О. А., Троян Ю.І. Аудит персоналу: практика українських організацій. Економічний простір: Збірник наукових праць. - № 144. Дніпро: ПДАБА, 2019. С. 138-155.
7. Дороніна О. А., Рязанов М. Р., Комплексна діагностика персоналу в системі сучасної кадрової політики. URL: <https://jpvps.donnu.edu.ua/article/view/10331/10242>
8. Ізюмцева Н. В. Аналіз впливу кількісних та якісних факторів на функціонування корпоративної культури персоналу. Молодий вчений. 2019. № 11(2). С. 502-506. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2019\\_11\(2\)\\_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_11(2)_45)
9. Касич А. О., Черняхівська М. В., Мірошніченко А. М. Сучасні методичні підходи до аналізу використання персоналу підприємства. Фінансовий простір. 2018. № 3. С. 35-42. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin\\_pr\\_2018\\_3\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin_pr_2018_3_6)
10. Климчук А. О. Аналіз демотивуючих факторів впливу на трудову діяльність персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2019. № 1. С. 139-143. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2019\\_1\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2019_1_28)
11. Коцур А. С. Суть та значення hr-аналітики в стратегічному управлінні персоналом. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки. 2020. С. 91-94.
12. Кримова М. О. Шаульська Л. В. HR-аналітика як інструмент управління бізнесом в новій економіці. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки). Том 1. Випуск 41. 2020 С. 20-26.
13. Кушнерик О. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. Підприємництво та інновації. 2020. (12). 125-129.
14. Лебедева І. Ю., Томашевская В. О. Підходи до оцінки персоналу як складової аналізу кадрового потенціалу та технології його розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 12. С. 75-81. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd\\_2018\\_12\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2018_12_16)
15. Лобза А. В., Бикова А. Л., Погорілий О. І. Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення. Молодий вчений. 2021. № 1(1). С. 64-68. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2021\\_1\(1\)\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2021_1(1)_16)
16. Небаба Н. О., Демяшкін І. М. Розробка проекту аудиту персоналу як інструменту hr-аналітики в міжнародних компаніях. 2019. № 5. С. 78-82. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit\\_2019\\_5\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2019_5_13)
17. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. Економічний простір. 2020, с. 103-107.

18. Прокопович-Павлюк І. В., Марець О. Р., Панчишин Т. В. Використання статистичних методів у HR-аналітиці. *Modern Economics*. 2021. № 27. С. 133-139.
19. Тринчук О. Б. Дослідження аналітичних показників у практиці роботи відділів з персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред. М.І. Зверькова та ін.* Одеса : Одеський національний економічний університет. 2018. № 3 (67). С. 199-207.
20. Тринчук О. Б. Дослідження аналітичних показників у практиці роботи відділів з персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 3. С. 199-207. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed\\_2018\\_3\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2018_3_21)
21. Тринчук, О. Б. Дослідження аналітичних показників у практиці роботи відділів з персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук.праць; за ред. : М. І. Зверькова та ін.* Одеса : Одеський національний економічний університет. 2018. № 3 (67). С. 199–207.
22. Чебан Т. М., Чебан Є. Е. Методика аналізу витрат на персонал в контексті hr-менеджменту. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2020. № 3. С. 190-195. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2020\\_3\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2020_3_37)
23. Чопко Н. С., Вівчар М. О., Смолій М. В. Стратегічний аналіз рівня залученості та лояльності персоналу в організації. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 40. С. 369-375. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr\\_2020\\_40\\_65](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_40_65)
24. Шкурко Я. І. Особливості підбору персоналу в сучасних умовах: аналіз компетенцій співробітника в умовах віддаленого робочого місця. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1 : Економіка і управління*. 2019. Вип. 1. С. 69-72. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch\\_ekon\\_2019\\_1\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chnch_ekon_2019_1_12)
25. Шпак О. Г., Скриньковський Р. М. Аналіз продуктивності праці персоналу підприємства і діагностика резервів її зростання. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2017. Вип. 2. С. 62-65. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2017\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2017_2_14)
26. Cappelli, P. (2017). There's no such thing as big data in HR. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2017/06/theres-no-such-thing-as-big-data-in-hr>
27. HR Analytics: Everything You Need to Know. URL: <https://www.microstrategy.com>
28. HR аналитика – не самое популярное направление в работе HR. URL: <https://hrpro.news/recruiting/hr-analitika-ne-samoe-populyarnoe-napravlenie-v-rabote-hr/>
29. Nazarova G. V. Mathematical model of efficiency of participative management system. *Revista ESPACIOS*. 2020. Vol. 41 (issue 15). P. 11-26.
30. Sotnikova Y., Nazarova G., Nazarov N., & Bilokonenko, H. (2021). DIGITAL TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 42(4), 527–535. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54>
31. What Is HR Analytics? Definition, Importance, Key Metrics, Data Requirements, and Implementation. URL: <https://www.hrtechnologist.com/articles/hr-analytics/what-is-hr-analytics/>

### Політика оцінювання

**Політика щодо дедлайнів і перескладання:** для виконання індивідуальних завдань і проведення контрольних заходів встановлюються конкретні терміни. Перескладання модулів відбувається з дозволу дирекції факультету за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).

**Політика щодо академічної доброчесності:** використання друкованих і електронних джерел інформації під час контрольних заходів заборонено.

**Політика щодо відвідування:** відвідування занять є обов'язковим компонентом оцінювання. За об'єктивних причин (наприклад, карантин, воєнний стан, хвороба, закордонне стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі за погодженням із керівником курсу та дозволу дирекції факультету.

### Оцінювання

Підсумковий бал (за 100-бальною шкалою) навчальної дисципліни «HR-аналітика» визначається як середньозважена величина, в залежності від питомої ваги кожної складової залікового кредиту:

**для заліку:**

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2	Заліковий модуль 3
30 %	40 %	30 %
1. Опитування під час занять - 5 балів за тему (1-5 теми) - макс. 30 балів. 2. Модульна контрольна робота - макс. 70 балів.	1. Опитування під час занять - 5 балів за тему (6-9 теми) - макс. 20 балів. 2. Модульна контрольна робота - макс. 80 балів.	1. Підготовка КПІЗ - макс. 30 балів. 2. Захист КПІЗ - макс. 40 балів. 3. Участь у тренінгах – макс. 30 балів.

**Шкала оцінювання студентів:**

ECTS	Бали	Зміст
A	90-100	Відмінно
B	85-89	Добре
C	75-84	Добре
D	65-74	Задовільно
E	60-64	Достатньо
FX	35-59	незадовільно з можливістю повторного складання
F	1-34	незадовільно з обов'язковим повторним курсом