



Силабус курсу

HR-АНАЛІТИКА

Ступінь вищої освіти – бакалавр
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: 3 , Семестр: 6

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, +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

Години (лек. / сем.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 1	1. Сутність та значення HR-аналітики	Знати підходи до розуміння сутності HR-аналітики її принципи, методи та завдання	Питання, кейси
2 / 1	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
4 / 2	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 / 2	4. Аналіз підбору кадрів	Знати особливості проведення HR-аналітики персоналу організації та ефективності процесу підбору кадрів	Кейси, ситуаційні завдання, задачі
4 / 2	5. Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників	Вміти проводити HR-аналітику плинності кадрів та компетенцій персоналу	Питання, задачі
2 / 1	6. Аналіз корпоративної культури	Вміти досліджувати особливості корпоративної культури організації та її вплив на ефективність діяльності персоналу	Тести, питання, задачі
2 / 1	7. Аналіз структури витрат на персонал	Вивчити структуру витрат на персонал та оцінку її оптимального співвідношення	Кейси, задачі
4 / 2	8. Аналіз залучення та розвитку талантів	Розуміти важливість процесів розвитку персоналу та аналізу ефективності системи управління талантами в організації	Тести, питання, задачі
4 / 2	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
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
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://jpv.s.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
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
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
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
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. Зверякова 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
21. Тринчук, О. Б. Дослідження аналітичних показників у практиці роботи відділів з персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук.праць; за ред. : М. І. Зверякова 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
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
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
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
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 (1-6 теми) – макс. 30 балів. 2. Модульна контрольна робота – макс. 70 балів.	1. Опитування під час занять – 5 балів за тему (7-11 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