



Силабус курсу

HR-АНАЛІТИКА

Ступінь вищої освіти – магістр
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Рік навчання: I, Семестр: I

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник курсу

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління
та персоналу **Коцур Андрій Семенович**

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. / практ.)	Тема	Результати навчання	Завдання
2 / 1	Тема 1. Сутність та значення HR-аналітики	Знати підходи до розуміння сутності HR-аналітики її принципи, методи та завдання.	Питання, тести, есе
2 / 1	Тема 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, есе
4 / 2	Тема 3. Організація діяльності HR-аналітики в організації	Вміти формувати ключові проблеми функціонування персоналу, що вирішуються за допомогою HR-аналітики	Питання, тести, есе,

		та вимоги до персоналу та структурних підрозділів з діяльності HR-аналітики.	завданн я
4 / 2	Тема 4. Аналітика процесів формування персоналу	Знати особливості проведення HR-аналітики персоналу організації та ефективності процесу підбору кадрів.	Питання, тести, завданн я
4 / 2	Тема 5. Аналіз плинності кадрів та компетенцій працівників	Вміти проводити HR-аналітику плинності кадрів та компетенцій персоналу.	Питання, тести, завданн я
2 / 1	Тема 6. Дослідження корпоративної культури організації	Вміти досліджувати особливості корпоративної культури організації та її вплив на ефективність діяльності персоналу.	Питання, тести, завданн я
4 / 1	Тема 7. Аналітика структури витрат на персонал	Вивчити структуру витрат на персонал та оцінку її оптимального співвідношення.	Питання, тести, завданн я
4 / 2	Тема 8. Аналіз залучення та розвитку талантів	Розуміти важливість процесів розвитку персоналу та аналізу ефективності системи управління талантами в організації.	Питання, тести, завданн я
4 / 3	Тема 9. Дослідження продуктивності праці персоналу організації та резервів її підвищення	Знати систему показників, що аналізують продуктивність праці та вміти визначати основні напрями її підвищення.	Питання, тести, завданн я

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. 9 с.
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). С. 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. 2018. № 3. С. 199-207. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsed_2018_3_21.

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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>.

25. HR Analytics: Everything You Need to Know. URL: <https://www.microstrategy.com>.

26. Nazarova G. V. Mathematical model of efficiency of participative management system. Revista ESPACIOS. 2020. Vol. 41 (issue 15). P. 11-26.

27. 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>.

28. 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 (інституту) 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 онлайн формі за погодженням із керівником курсу.

Оцінювання

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2 (ректорська контрольна робота)	Заліковий модуль 3 (КПІЗ)	Заліковий модуль 4 (екзамен)
20 %	20 %	20 %	40%
1. Опитування під час занять – 6 балів за тему (1-5 теми) – макс. 30 балів. 2. Письмова робота – макс. 70 балів.	1. Опитування під час занять – 5 балів за тему (6-9 теми) – макс. 20 балів. 2. Письмова робота – макс. 80 балів.	1. Участь у тренінгу – макс. 30 балів. 2. Підготовка КПІЗ – макс. 30 балів. 3. Захист КПІЗ – макс. 40 балів.	1. Тестові завдання (20 тестів по 3 бали) – макс. 60 балів. 2. Завдання 1 – макс. 20 балів. 3. Завдання 2 – макс. 20 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

