

HR-аналітика



Ступінь вищої освіти – бакалавр
Галузь знань – 07 Управління та адміністрування
Спеціальність – 076 Підприємництво та торгівля
Освітньо-професійна програма «Підприємництво та торгівля»

Рік навчання: 4 , Семестр: 7

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 системи теоретичних і практичних знань та комплексу компетентностей про організацію та здійснення HR-аналітики в організації особливості формування системи показників, що характеризують різноманітні аспекти формування та використання персоналу, визначати тенденції розвитку різних аспектів діяльності працівників, здійснювати пошук взаємозалежностей між характеристиками персоналу та ефективністю його функціонування та на цій основі виробляти управлінські рішення, що дозволять підвищити ефективність використання персоналу.

Структура курсу

№з/п	Тема	Результати навчання	Завдання
1	Тема 1. Сутність та значення HR-аналітики	Засвоїти основні завдання, принципи та методи HR-аналітики	Тести, питання, реферати, завдання
2	Тема 2. Основні напрями та етапи проведення HR-аналітики в організації	Ознайомитись з основними напями HR-аналітики та вивчити основні етапи та методи її проведення.	Тести, питання, реферати, завдання
3	Тема 3. Організація діяльності HR-аналітики в організації	Вивчити функції працівників, щодо реалізації HR-аналітики та принципи формування системи HR-аналітики та підбору відповідного інструментарію на	Тести, питання, реферати, завдання

		кожному з рівнів	
4	Тема 4. Аналіз підбору кадрів	Вивчити особливості дослідження процесів підбору персоналу та їх вплив на ефективність використання персоналу	Тести, питання, реферати, завдання
5	Тема 5. Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників	Засвоїти основні процеси дослідження плинності персоналу та визначення відповідності компетенцій працівників займаним посадам.	Тести, питання, реферати, завдання
6	Тема 6. Аналіз корпоративної культури	Вивчити особливості проведення аудиту корпоративної культури організації і вироблення рекомендації щодо її поліпшення	Тести, питання, реферати, завдання
7	Тема 7. Аналіз структури витрат на персонал	Вивчити структуру витрат організації на персонал та алгоритм пошуку її оптимального співвідношення.	Тести, питання, реферати, завдання
8	Тема 8. Аналіз залучення та розвитку талантів	Вивчити основні етапи аналізу системи управління талантами на підприємстві та визначити її вплив на ефективність діяльності організації	Тести, питання, реферати, завдання
9	Тема 9. Аналіз продуктивності праці	Вивчити сутність продуктивності праці на підприємстві та основні методи її визначення.	Тести, питання, реферати, завдання

Рекомендовані джерела інформації

1. Абесінова О. К. Методи аналізу професійного розвитку персоналу. Креативний простір. 2021. № 4. - С. 30-31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/kpr_2021_4_16
2. 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>
3. 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
4. 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>
5. 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.
6. 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.
7. Кушнерик О. HR-менеджмент: інноваційний підхід до управління персоналом. Підприємництво та інновації. 2020. (12). 125-129.
8. 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\(1\)](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2021_1(1)) 16

9. Почтовюк А. Б., Семеніхіна В. В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. Економічний простір. 2020, с. 103-107.

10. Прокопович-Павлюк І. В., Марець О. Р., Панчишин Т. В. Використання статистичних методів у HR-аналітиці. Modern Economics. 2021. № 27. С. 133-139.

11. 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

12. 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

13. 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>

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

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

16. 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>

17. 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. 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:

Модуль 1		Модуль 2	Модуль 3
40%	40%	5%	15%
Поточне оцінювання	Модульний контроль (Теми 1-9)	Тренінг	Самостійна робота

Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять	1. Тестові завдання (5 тестів по 4 бали за тест) – макс. 20 балів. 2. Теоретичні питання (2 пит. по 40 балів) – макс. 80 балів.	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час виконання завдань на тренінгу	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих за самостійну роботу
--	--	---	--

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