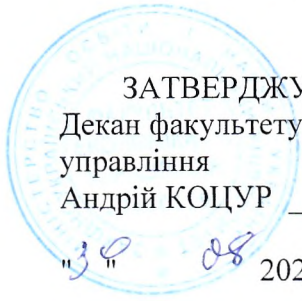


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ**



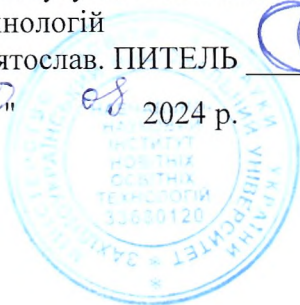
ЗАТВЕРДЖУЮ
Декан факультету економіки та управління
Андрій КОЦУР _____
"30" 08 2024р.



ЗАТВЕРДЖУЮ
Проректор з науково-педагогічної роботи
Віктор ОСТРОВЕРХОВ _____
"30" 08 2024р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор навчально-наукового інституту новітніх освітніх технологій
Святослав. ПИТЕЛЬ _____
"30" 08 2024р.



**РОБОЧА ПРОГРАМА
з дисципліни «HR-аналітика»**

Ступінь вищої освіти – магістр

Галузь знань – 07 Управління та адміністрування

Спеціальність – 073 Менеджмент

Освітньо-професійна програма: «Управління персоналом»

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Форма навчання	Курс	Семестр	Лекції (год.)	Практ. (год.)	ІРС (год.)	Тренінг (год.)	СРС (год.)	Разом (год.)	Екз.
Денна	1	1	32	14	5	6	93	150	1
Заочна	1	1, 2	8	4	–	–	138	150	2

30.08.2024р.
(Signature)

Тернопіль – 2024

Робоча програма складена на основі ОПП «Управління персоналом» підготовки бакалавра галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності 073 Менеджмент, затвердженої Вченою радою ЗУНУ (протокол № 11 від 26.06. 2024 р.)

Робоча програма розроблена доцентами кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Коцуром А. С.



Робоча програма затверджена на засіданні кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, протокол № 2 від 30.08.2024 р.

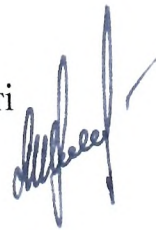
Завідувач кафедри
д-р. екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Розглянуто та схвалено групою забезпечення спеціальності 073 Менеджмент, протокол № 2 від 30.08.2024 р.

Голова групи забезпечення спеціальності
д-р. екон. наук, професор



Михайло ШКІЛЬНЯК

Гарант ОПП
канд. екон. наук, доцент



Світлана ПРОХОРОВСЬКА

СТРУКТУРА РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «HR-аналітика»

1. Опис дисципліни «HR-аналітика»

Дисципліна «HR-аналітика»	Галузь знань, спеціальність, ступінь вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів – 5	Галузь знань – 07 Управління та адміністрування	Статус дисципліни: вибіркова дисципліна Мова навчання: українська
Кількість залікових модулів – 3	Спеціальність 073 Менеджмент,	Рік підготовки: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна – 1</i> Семестр: <i>Денна – 1</i> <i>Заочна – 1, 2</i>
Кількість змістових модулів – 2	Освітньо-професійна програма «Менеджмент»	Лекції: <i>Денна – 32 год.</i> <i>Заочна – 8 год.</i> Практичні заняття: <i>Денна – 14 год.</i> <i>Заочна – 4 год.</i>
Загальна кількість годин – 150	Ступінь вищої освіти – магістр	Самостійна робота: <i>Денна – 93 год.</i> <i>Заочна – 138 год.</i> Тренінг: <i>Денна – 6 год.</i> Індивідуальна робота: <i>Денна – 5</i>
Тижневих годин: Денна форма навчання 1 семестр – 10 год., з них аудиторних – 3 год.		Вид підсумкового контролю – екзамен

2. Мета й завдання дисципліни «HR-аналітика»

2.1. Мета вивчення дисципліни.

Метою навчальної дисципліни «HR-аналітика» є 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.

2.2. Завдання вивчення дисципліни:

- виробити навички застосування методології та методики наукових досліджень при підготовці випускної кваліфікаційної роботи;
- вміти організувати і проводити наукові дослідження;
- вміти оформляти та представляти результати дослідницьких процесів у сфері менеджменту, управління персоналом.

2.3. Найменування та опис компетентностей, формування котрих забезпечує вивчення дисципліни:

ЗК1. Здатність проведення досліджень на відповідному рівні; ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій; ЗК4. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань;

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу

2.4. Передумови для вивчення дисципліни. Передумовами успішного вивчення дисципліни “Методологія наукових досліджень” є наявність у студентів глибоких, стійких та системних знань з навчальних курсів “Теорія організації”, “Філософія” та ін., які забезпечили такі програмні результати навчання як:

- вміти застосовувати методологію та методику наукових досліджень при підготовці наукових робіт;

- вміти організовувати і проводити наукові дослідження; - оформляти та представляти результати дослідницьких процесів у сфері менеджменту, управління персоналом;

- розширити знання про процедури наукового дослідження; - сформувати цілісне уявлення про організацію роботи дослідника при проведенні наукових досліджень різних видів;

- використовувати при проведенні наукових досліджень різні методи та прийоми; - вибирати та аналізувати інформацію з різних джерел;

- оформляти та представляти результати дослідницьких процесів; - набути навиків проведення наукового дослідження, його планування та подання результатів; - будувати алгоритм наукового дослідження;

- знати принципи організації науково-дослідної діяльності.

2.5. Результати навчання.

Випускник демонструє здатність критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах при управлінні персоналом. Програмні результати навчання, здобуті під час вивчення дисципліни дозволяють студентам: ПРН1. Критично осмислювати, вибирати та використовувати необхідний науковий, методичний і аналітичний інструментарій для управління в непередбачуваних умовах;

ПРН2. Ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення;

ПРН3. Проектувати ефективні системи управління організаціями;

ПРН4. Обґрунтовувати та управляти проектами, генерувати підприємницькі ідеї;

ПРН6. Мати навички прийняття, обґрунтування та забезпечення реалізації управлінських рішень в непередбачуваних умовах, враховуючи вимоги чинного законодавства, етичні міркування та соціальну відповідальність;

ПРН7. Організовувати та здійснювати ефективні комунікації всередині колективу, з представниками різних професійних груп та в міжнародному контексті.

3. Програма дисципліни «HR-аналітика»

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Теоретичні основи дослідження HR-аналітики.

Тема 1 Сутність та значення HR-аналітики

Зміст та сутність поняття HR-аналітики.

Основні завдання HR-аналітики.

Принципи побудови системи HR-аналітики в організації

Сучасні HR технології.

Сутність та зміст HR-метрики.

Тема 2. Основні напрями та етапи проведення HR-аналітики в організації

Основні напрями HR-аналітики в організації.

Методи проведення HR-аналітики.

Етапи проведення HR-аналітики в організації.

Основні тренди проведення HR-аналітики в світі.

Тема 3. Організація діяльності HR-аналітики в організації

Професійно-кваліфікаційні вимоги до HR-аналітика.

Формування системи HR-аналітики в організації.

Використання статистичних методів у HR-аналітиці.

Звітність та дашборди в HR-аналітиці.
Характеристика основних інструментів для здійснення HR-аналітики.

Тема 4. Аналіз підбору кадрів

Характеристика процесів підбору персоналу.
Аналіз чинників, що впливають на якість підбору персоналу.
Основні показники, що характеризують процеси підбору персоналу.

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 2. HR-аналітика персоналу підприємства

Тема 5 Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників

Плинність кадрів: суть та значення.
Основні показники, що характеризують плинність кадрів.
Аналіз професійної компетенції працівників організації, як ключова складова HR-аналітики.
Основні методи вивчення та аналізу професійності працівників.

Тема 6 Аналіз корпоративної культури

Суть та значення корпоративної культури організації.
Основні елементи корпоративної культури організації.
Етапи проведення аудиту корпоративної культури.
Основні напрями підвищення ефективності корпоративної культури організації.

Тема 7 Аналіз структури витрат на персонал

Структура витрат організації на персонал.
Основні методи вивчення та аналізу структури витрат на персонал.
Основні напрями аналізу витрат на персонал організації.

Тема 8 Аналіз залучення та розвитку талантів

Залучення та розвиток талантів, як ключовий напрямок діяльності з управління персоналом
Аналіз системи управління талантами в організації
Основні показники, що характеризують ефективність системи управління талантами в організації
Новітні тренди в управлінні талантами організації.

Тема 9 Аналіз продуктивності праці

Сутність ефективності та продуктивності праці.
Основні методи та показники характеристики продуктивності праці.
Аналіз резервів підвищення продуктивності праці
Основні аспекти розробки програм підвищення продуктивності праці на підприємстві

4. Структура залікового кредиту дисципліни «HR-аналітика»

4.1. Денна форма навчання

		Кількість годин					Контрольні заходи
		Лекції	Практичні заняття	Індивідуальна робота	Тренінг	Самостійна робота	
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи дослідження HR-аналітики							
1	Тема 1. Сутність та значення HR-аналітики	4	1	2	2	10	Тести, питання, реферати, завдання
2	Тема 2. Основні напрями та етапи проведення HR-аналітики в організації	4	1			10	
3	Тема 3. Організація діяльності HR-	4	2			10	

	аналітики в організації						
4	Тема 4. Аналіз підбору кадрів	4	2			10	
Змістовний модуль 2. HR-аналітика персоналу підприємства							
5	Тема 5. Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників	4	2	1	4	12	Тести, питання, реферати, завдання
6	Тема 6. Аналіз корпоративної культури	2	1			10	
7	Тема 7. Аналіз структури витрат на персонал	2	1	10			
8	Тема 8. Аналіз залучення та розвитку талантів	4	2	11			
9	Тема 9. Аналіз продуктивності праці	4	2	10			
	Всього	32	14	5	6	93	

Структура залікового кредиту дисципліни «HR-аналітика»

4.2. Заочна форма навчання

		Кількість год.		
		Лекції	Практичні заняття	Самостійна робота
Змістовний модуль 1. Теоретичні основи дослідження HR-аналітики				
1	Тема 1. Сутність та значення HR-аналітики	2	1	12
2	Тема 2. Основні напрями та етапи проведення HR-аналітики в організації			14
3	Тема 3. Організація діяльності HR-аналітики в організації	2		14
4	Тема 4. Аналіз підбору кадрів			14
Змістовний модуль 2. HR-аналітика персоналу підприємства				
5	Тема 5. Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій співробітників	2	1	14
6	Тема 6. Аналіз корпоративної культури			14
7	Тема 7. Аналіз структури витрат на персонал	2	1	14
8	Тема 8. Аналіз залучення та розвитку талантів			14
9	Тема 9. Аналіз продуктивності праці			14
	Всього	8	4	138

5. Тематика практичних занять

Змістовний модуль 1. Теоретичні основи дослідження HR-аналітики

Денна форма

Практичне заняття 1

ТЕМА 1. Сутність та значення HR-аналітики

Мета: засвоїти основні завдання, принципи та методи HR-аналітики.

Питання для обговорення:

Зміст та сутність поняття HR-аналітики.

Основні завдання HR-аналітики.

Принципи побудови системи HR-аналітики в організації

Сучасні HR технології.

Сутність та зміст HR-метрики.

ТЕМА 2. Основні напрями та етапи проведення HR-аналітики в організації

Мета: ознайомитись з основними напрями HR-аналітики та вивчити основні етапи та методи її проведення.

Питання для обговорення:

Основні напрями HR-аналітики в організації.

Методи проведення HR-аналітики.

Етапи проведення HR-аналітики в організації.

Основні тренди проведення HR-аналітики в світі.

Практичне заняття 2

ТЕМА 3. Організація діяльності HR-аналітики в організації

Мета: вивчити функції працівників, щодо реалізації HR-аналітики та принципи формування системи HR-аналітики та підбору відповідного інструментарію.

Питання для обговорення:

Професійно-кваліфікаційні вимоги до HR-аналітика.

Формування системи HR-аналітики в організації.

Використання статистичних методів у HR-аналітиці.

Звітність та дашборди в HR-аналітиці.

Характеристика основних інструментів для здійснення HR-аналітики.

Практичне заняття 3.

ТЕМА 4. Аналіз підбору кадрів.

Мета: вивчити особливості дослідження процесів підбору персоналу та їх вплив на ефективність використання персоналу

Питання для обговорення:

Характеристика процесів підбору персоналу.

Аналіз чинників, що впливають на якість підбору персоналу.

Основні показники, що характеризують процеси підбору персоналу.

Змістовний модуль 2. HR-аналітика персоналу підприємства

Практичне заняття 4.

ТЕМА 5. Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників

Мета: засвоїти основні процеси дослідження плинності персоналу та визначення відповідності компетенцій працівників займаним посадам.

Питання для обговорення:

Плинність кадрів: суть та значення.

Основні показники, що характеризують плинність кадрів.

Аналіз професійної компетенції працівників організації, як ключова складова HR-аналітики.

Основні методи вивчення та аналізу компетенцій працівників.

Практичне заняття 5.

ТЕМА 6. Аналіз корпоративної культури

Мета: вивчити особливості проведення аудиту корпоративної культури організації і вироблення рекомендації щодо її поліпшення.

Питання для обговорення:

Суть та значення корпоративної культури організації.

Основні елементи корпоративної культури організації.

Етапи проведення аудиту корпоративної культури.

Основні напрями підвищення ефективності корпоративної культури організації.

ТЕМА 7. Аналіз структури витрат на персонал

Мета: вивчити структуру витрат організації на персонал та алгоритм пошуку її оптимального співвідношення.

Питання для обговорення:

Структура витрат організації на персонал.

Основні методи вивчення та аналізу структури витрат на персонал.

Основні напрями аналізу витрат на персонал організації.

Практичне заняття 6.

ТЕМА 8. Аналіз залучення та розвитку талантів

Мета: вивчити основні етапи аналізу системи управління талантами на підприємстві та визначити її вплив на ефективність діяльності організації.

Питання для обговорення:

Залучення та розвиток талантів, як ключовий напрямок діяльності з управління персоналом

Аналіз системи управління талантами в організації

Основні показники, що характеризують ефективність системи управління талантами в організації

Новітні тренди в управлінні талантами організації.

Практичне заняття 7.

ТЕМА 9. Аналіз продуктивності праці

Мета: вивчити сутність продуктивності праці на підприємстві та основні методи її визначення

Питання для обговорення:

Сутність ефективності та продуктивності праці.

Основні методи та показники характеристики продуктивності праці.

Аналіз резервів підвищення продуктивності праці

Основні аспекти розробки програм підвищення продуктивності праці на підприємстві

Заочна форма

Практичне заняття 1

ТЕМА 1. Сутність та значення HR-аналітики

Мета: засвоїти основні завдання, принципи та методи HR-аналітики.

Питання для обговорення:

Зміст та сутність поняття HR-аналітики.

Основні завдання HR-аналітики.

Принципи побудови системи HR-аналітики в організації

Сучасні HR технології.

Сутність та зміст HR-метрики.

ТЕМА 2. Основні напрями та етапи проведення HR-аналітики в організації

Мета: ознайомитись з основними напрями HR-аналітики та вивчити основні етапи та методи її проведення.

Питання для обговорення:

Основні напрями HR-аналітики в організації.

Методи проведення HR-аналітики.

Етапи проведення HR-аналітики в організації.

Основні тренди проведення HR-аналітики в світі.

ТЕМА 3. Організація діяльності HR-аналітики в організації

Мета: вивчити функції працівників, щодо реалізації HR-аналітики та принципи формування системи HR-аналітики та підбору відповідного інструментарію.

Питання для обговорення:

Професійно-кваліфікаційні вимоги до HR-аналітика.

Формування системи HR-аналітики в організації.

Використання статистичних методів у HR-аналітиці.

Звітність та дашборди в HR-аналітиці.

Характеристика основних інструментів для здійснення HR-аналітики.

ТЕМА 4. Аналіз підбору кадрів.

Мета: вивчити особливості дослідження процесів підбору персоналу та їх вплив на ефективність використання персоналу

Питання для обговорення:

Характеристика процесів підбору персоналу.

Аналіз чинників, що впливають на якість підбору персоналу.

Основні показники, що характеризують процеси підбору персоналу.

Змістовний модуль 2. HR-аналітика персоналу підприємства

Практичне заняття 2

ТЕМА 5. Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників

Мета: засвоїти основні процеси дослідження плинності персоналу та визначення відповідності компетенцій працівників займаним посадам.

Питання для обговорення:

Плинність кадрів: суть та значення.

Основні показники, що характеризують плинність кадрів.

Аналіз професійної компетенції працівників організації, як ключова складова HR-аналітики.

Основні методи вивчення та аналізу компетенцій працівників.

ТЕМА 6. Аналіз корпоративної культури

Мета: вивчити особливості проведення аудиту корпоративної культури організації і вироблення рекомендації щодо її поліпшення.

Питання для обговорення:

Суть та значення корпоративної культури організації.

Основні елементи корпоративної культури організації.

Етапи проведення аудиту корпоративної культури.

Основні напрями підвищення ефективності корпоративної культури організації.

Практичне заняття 3.

ТЕМА 7. Аналіз структури витрат на персонал

Мета: вивчити структуру витрат організації на персонал та алгоритм пошуку її оптимального співвідношення.

Питання для обговорення:

Структура витрат організації на персонал.

Основні методи вивчення та аналізу структури витрат на персонал.

Основні напрями аналізу витрат на персонал організації.

ТЕМА 8. Аналіз залучення та розвитку талантів

Мета: вивчити основні етапи аналізу системи управління талантами на підприємстві та визначити її вплив на ефективність діяльності організації.

Питання для обговорення:

Залучення та розвиток талантів, як ключовий напрямок діяльності з управління персоналом

Аналіз системи управління талантами в організації

Основні показники, що характеризують ефективність системи управління талантами в організації

Новітні тренди в управлінні талантами організації.

Практичне заняття 4.

ТЕМА 9. Аналіз продуктивності праці

Мета: вивчити сутність продуктивності праці на підприємстві та основні методи її визначення

Питання для обговорення:

Сутність ефективності та продуктивності праці.

Основні методи та показники характеристики продуктивності праці.

Аналіз резервів підвищення продуктивності праці

Основні аспекти розробки програм підвищення продуктивності праці на підприємстві

6. Тренінг з дисципліни

Тематика: проведення HR-аналітики організації

Порядок проведення тренінгу:

1. Вступна частина проводиться з метою ознайомлення студентів з темою тренінгового заняття та розподіл студентів на підгрупи.
2. Організаційна частина: одержання студентами завдань, визначенні правил проведення тренінгу, створення робочого настрою у колективі. Можлива наявність роздаткового матеріалу у вигляді бланків документів, таблиць.
3. Практична частина здійснюється шляхом виконання завдань у підгрупах з тематики питань теми тренінгу, виявлення проблемних питань.
4. Підведення підсумків. Обговорення результатів виконаних завдань, виступи студентів по кожній з підгруп, обмін думками з питань, які виносились на тренінг.

№	Тема	Мета тренінгу
1.	Проведення аналізу плинності кадрів	Проводити розрахунки показників плинності кадрів, аналізувати їх та на цій основі виробляти управлінські рішення
2.	Проведення аналізу продуктивності праці	Проводити розрахунки показників продуктивності праці, аналізувати їх та на цій основі виробляти управлінські рішення

7. Самостійна робота студентів

№ з/п	Тематика	К-сть год.	
		денна	заочна
1.	Тема 1. Сутність та значення HR-аналітики	10	12
2.	Тема 2. Організація діяльності служби управління персоналом	10	14
3.	Тема 3. Організація діяльності HR-аналітики в організації	10	14
4.	Тема 4. Кадровий штат служби управління персоналом	10	14
5.	Тема 5 Аналіз плинності кадрів, аналіз компетенцій працівників	10	14
6.	Тема 6. Аналіз корпоративної культури	12	14
7.	Тема 7. Аналіз структури витрат на персонал	10	14
8.	Тема 8. Аналіз залучення та розвитку талантів	11	14
9.	Тема 9. Аналіз продуктивності праці	10	14
	Разом	93	138

8. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

У процесі вивчення дисципліни «HR-аналітики» використовуються наступні засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання:

- поточне тестування та опитування;
- залікове модульне тестування та опитування;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- інші види індивідуальних та групових робіт;
- модульна контрольна робота;
- залік.

9. 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.

10. Критерії, форми поточного та підсумкового контролю

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

Модуль 1		Модуль 2		Модуль 3	Модуль 4	Модуль 5
10%	10%	10%	10%	5%	15%	40%
Поточне оцінювання	Модульний контроль 1 (Теми 1-4)	Поточне оцінювання	Модульний контроль 2 (Теми 5-9)	Тренінг	Самостійна робота	Екзамен
Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (Теми 1-4)	1. Тестові завдання (5 тестів по 4 бали за тест) – макс. 20 балів. 2. Теоретичне питання – макс. 80 балів.	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час занять (Теми 5-9)	1. Тестові завдання (5 тестів по 4 бали за тест) – макс. 20 балів. 2. Теоретичне питання – макс. 80 балів.	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих під час виконання тренінгу	Середнє арифметичне з оцінок, отриманих за самостійну роботу	1. Тестові завдання (5 тестів по 5 балів за тест) – макс. 25 балів. 2. Три теоретичні питання по 25 балів – макс. 75 балів.

Шкала оцінювання:

За шкалою університету	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90-100	відмінно	A (відмінно)
85-89	добре	B (дуже добре)
75-84		C (добре)
65-74	задовільно	D (задовільно)
60-64		E (достатньо)
35-39	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1-34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)

11. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна

№ з/п	Найменування	Номер теми
1.	Технічне забезпечення: мультимедійний проектор, ноутбук, проєкційний екран.	1-9
2.	Базове програмне забезпечення: ОС Windows. Стандартне програмне забезпечення базових інформаційних технологій: MS Office (Word, Excel, PowerPoint, Microsoft Visio). Телекомунікаційне програмне забезпечення (Internet Explorer, Google Chrome, Viber тощо).	1-9
3.	Комунікаційна навчальна платформа (Moodle) для організації дистанційного навчання (за необхідності).	1-9
4.	Комунікаційне програмне забезпечення Zoom для проведення занять в режимі on-line (за необхідності).	1-9

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

- 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
- 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://jpvvs.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., Черняховська 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. Nazarova G. V. Mathematical model of efficiency of participative management system. Revista ESPACIOS. 2020. Vol. 41 (issue 15). P. 11-26.
29. 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>
30. What Is HR Analytics? Definition, Importance, Key Metrics, Data Requirements, and Implementation. URL: <https://www.hrtechnologist.com/articles/hr-analytics/what-is-hr-analytics/>