

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Кафедра управління

Затверджено
на засіданні кафедри управління

(протокол № 12 від 15.11.23)

РОБОЧА ПРОГРАМА ІСПИТУ

«HR-аналітика»

галузь знань	07 Управління та адміністрування
спеціальність	073 Менеджмент
освітня програма	073.00.02 Менеджмент організацій та адміністрування
Факультет економіки та управління	

2023-2024 навчальний рік

Опис програми іспиту

Київський університет імені Бориса Грінченка
Кафедра управління
Програма іспиту з дисципліни « HR-аналітика »
І рік навчання – освітній рівень – другий (магістерський)
Спеціальність 073 Менеджмент
Освітня програма: 073.00.01 Менеджмент організацій(за рівнями)
Форма проведення: тестування на платформі Moodle в ЕНК дисципліни: https://elearning.kubg.edu.ua/course/view.php?id=26403
Тривалість проведення 1 год. 20 хв.
Максимальна кількість балів: 40 балів
<p>Екзамен проводиться в університетській аудиторії у тестовій формі із використанням персональних комп'ютерів, якщо ситуація дозволяє проведення освітнього процесу офлайн. Якщо ж освітній процес проходить дистанційно, то екзамен проводиться онлайн в режимі відеоконференції засобами Google Meet.</p> <p>Студент дає відповіді на запитання електронного тесту в системі Moodle. Тест містить 40 запитань. Кожен тест оцінюється у 1 бал максимально. При тестуванні онлайн оцінка обраховується:</p> <ul style="list-style-type: none">– для тестів, які передбачають одну правильну відповідь (формату «один з багатьох» та «так або ні») 1 бал виставляється, якщо відповідь правильна, у протилежному випадку виставляється оцінка 0 балів;– за тест, який передбачає декілька правильних відповідей (формат «декілька з багатьох», «відповідність») оцінка розраховується на пропорційній основі. Якщо, наприклад, в тесті передбачено дві правильні відповіді, то 1 бал виставляється, якщо студент навів обидві правильні відповіді, якщо одну правильну і одну неправильну – то оцінка за тест 0,5 балів, якщо ж обидві відповіді студента неправильні – тест оцінюється у 0 балів). Аналогічно для 3 відповідей – кожна оцінюється у 0,33 бали і помилки враховуються відповідно <p>Екзамен проводиться із суворим дотриманням принципів академічної доброчесності, що передбачає недопустимість списування, фальсифікацій та обману. При порушенні студент відсторонюється від подальшого проходження екзаменаційного тесту із підсумковою оцінкою Fx за дисципліну. При виконанні завдань допускається користування довідковою літературою, таблицями значень функції, критеріїв та ін.</p> <p>Підсумкова оцінка в балах (максимально 100 балів) за дисципліну є сумою результату поточного контролю за семестр (60 балів) та відповіді на екзамені (40 балів).</p>

Перелік тем, які виносяться на іспит:

1. Сутність, предмет і завдання HR-аналітики
2. Основні предметні модулі (базові орієнтири) HR-аналітики.
3. Типові завдання HR-аналітика
4. HR-аналітик – професія майбутнього
5. Ключові дефініції, пов'язані з поняттям «трудові ресурси».
6. Інформаційні джерела HR-аналітики.
7. HR-метрика як індикатор ефективного управління
8. Типи HR-аналітики
9. Стратегічна HR-аналітика
10. HR-аналітика укомплектованості персоналом: цілі, напрями проведення аналізу укомплектованості персоналом
11. Аналіз та оцінка відповідність фактичного рівня підготовленості персоналу вимогам якісних характеристик робочих місць (посад)
12. Етапи розвитку HR-аналітики у компанії
13. Функції кадрової служби на підприємстві
14. Технологія управління персоналом
15. Функції HR - служби на підприємстві
16. HR показники формування та використання фонду робочого часу.
17. Аналіз та оцінка наявної чисельності та якісного складу персоналу
18. Кадрова політика в системі HR-менеджменту.
19. Застосовувані метрики HR-ефективності для аналізу результатів роботи
20. Методика інтерпретації результатів аналізу
21. HR-аналіз процесу «наймання» та його необхідність, цілі.
22. Аналіз залученості рекрутера у роботу над вакансією
23. Аналіз витраченого часу на оперативні завдання рекрутера
24. Аналіз і співставлення роботи внутрішніх та зовнішніх рекрутерів
25. Графічні інструменти відображення ефективності рекрутера
26. Аналіз діяльності рекрутерами створення іміджу підприємства.
27. Потенційні проблеми в процесі наймання персоналу та їх діагностика.
28. «Воронка» рекрутера
29. Аналіз структури оцінки претендентів, зв'язок між завданнями «на вході» і реальною здатністю бути ефективним
30. Схема бізнес-процеса рекрутинга "Пошук, підбір і наймання персоналу"
31. Алгоритм оцінки вартості закриття вакансії.
32. Методи оцінки HR-служби
33. Оцінки HR-служби за методом тестування;
34. Оцінки HR-служби через інтерв'ю;
35. Метод комітетів для оцінки HR-служби ;
36. Метод «360 градусів»; для оцінки HR-служби
37. «Центр оцінки» (assessment center);
38. Сутність методу ділових ігор;
39. Сутність методу «Управління досягненнями» (Performance Management);
40. Метод вирішальних ситуацій

- 41.Процес атестації працівників
42. HR-менеджмент та особистість
43. Попередня оцінка кандидатів на вакантні посади
44. Пошук даних про кандидатів у мережах
45. Перші контакти із кандидатами
46. Тестування кандидатів на вакантні посади
47. Методи оцінки персоналу
48. Аналіз ефективності використання робочого часу
49. Підвищення продуктивності праці на основі ефективного використання робочого часу
50. Аналіз та оцінка впливу чинників на зміну продуктивності праці в організації.
51. Аналіз повноти використання працівників. Планування чисельності робітників
52. Аналіз формування та використання фонду оплати праці організації
53. Показник відповідності номінального рівня заробітної плати працівників організації соціальним індикаторам
54. Форми та системи оплати праці
55. HR показники відповідності винагород персоналу законодавчим та нормативним актам
56. Ціль та завдання предиктивної HR-аналітики винагород персоналу.
57. HR-аналіз та оцінка потенціалу та талантів працівників
58. Управління професійним розвитком працівників у контексті компетентнісного підходу
59. Види залученості персоналу в організації
60. Крос-аналіз залученості персоналу

Екзаменатор:

Юлія Юрченко

Завідувачка кафедри:



Оксана МАРУХЛЕНКО