

КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Кафедра управління

**Затверджено на засіданні
кафедри управління
(протокол № 18 від 15.10.2025)**

РОБОЧА ПРОГРАМА ЕКЗАМЕНУ

HR - аналітика

галузь знань	07 Управління та адміністрування
спеціальність	073 Менеджмент
освітня програма	073.00.01 Менеджмент організацій
факультет	Економіки та управління

2025-2026 навчальний рік

Опис програми екзамену

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка	
Кафедра управління	
Програма екзамену з дисципліни «HR-аналітика»	
3 курс – освітній рівень - перший (бакалаврський)	
Спеціальність 073 Менеджмент	
Освітня програма: 073.00.01 Менеджмент організацій	
Форма проведення: тестування на платформі Moodle в ЕНК дисципліни: https://elearning.kubg.edu.ua/mod/quiz/view.php?id=838981	
Тривалість проведення	1 год. 10 хв.
Максимальна кількість балів:	40 балів
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. Студент дає відповіді на запитання та завдання електронного тесту в системі Moodle. Тест містить 30 тестових питань закритого типу (вибір правильної відповіді із запропонованих варіантів), які передбачають автоматичну (комп'ютерну) перевірку і оцінюються по 1 балу кожне. 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. Підсумкова оцінка в балах (максимально 100 балів) за дисципліну є сумою результату поточного контролю за семестр (60 балів) та відповіді на екзамені (40 балів).	
Перелік тем, які виносяться на екзамен: 1. Джерела HR-аналітики. 2. Технологія (процес) HR-аналітики. 3. Основні способи використання HR-аналітики. 4. Впровадження HR-аналітики. Основні сфери застосування HR-аналітики. 5. Стратегічний HR-аналіз. 6. Типи HR-аналітики: описативна, прогнозна, предиктивна, прескриптивна; їх зв'язок з BigData. 7. Інструментарій HR-аналітики: аналіз великих даних (Big Data), Talent analytics і People analytics. 8. HR-аналітика за допомогою методів Data Analytics & Machine Learning. 9. Планування потреб у персоналі. 10. Профіль ролі як основа відбору. 11. Методи діагностики кандидатів.	

12. HR-аналітика укомплектованості персоналом: цілі, напрями проведення аналізу укомплектованості персоналом.
13. Аналіз та оцінка відповідності фактичного рівня підготовленості персоналу вимогам якісних характеристик робочих місць (посад).
14. Аналіз та оцінка укомплектованості персоналом організації.
15. Аналіз зміни і використання робочих місць.
16. Оцінка відповідності показників укомплектованості персоналом організації локально встановленим критеріям підсистеми «Персонал».
17. HR показники укомплектованості персоналом.
18. HR-аналітика укомплектованості персоналом: цілі, напрями проведення аналізу укомплектованості персоналом.
19. Аналіз та оцінка відповідності фактичного рівня підготовленості персоналу вимогам якісних характеристик робочих місць (посад).
20. HR показники укомплектованості персоналом.
21. Аналіз сорсинг-стратегії, каналів (джерел) залучення (рекрутингових каналів), каналів (джерел) залучення найкращих працівників.
22. Аналіз та оцінка ефективності застосовуваних методів відбору персоналу в організації: співбесіди і випробування.
23. Аналіз відповідності політики наймання персоналу та стратегії розвитку організації.
24. HR-метрики, критерії і показники результативності процесу управління продуктивністю праці організації (підсистем «результативність праці (продуктивність і якість праці)» та «нормування і організація праці»).
25. Аналіз та оцінка впливу чинників на зміну продуктивності праці в організації.
26. Контролінг виконання бюджету підприємства по доходах, витратах, аналіз виявлених відхилень від запланованих показників.
27. Аналіз та оцінка витрат на персонал за різними класифікаційними ознаками, виявлення причин незапланованих витрат.
28. HR-аналіз та оцінка потенціалу та талантів працівників (англ. Talent Analytics).
29. Інструменти у сфері аналітики потенціалу та талантів працівників.
30. Виявлення невідповідності між поточним рівнем розвитку компетентностей працівників і потребами бізнесу.
31. Стратегічна карта цілей. KPI та критерії їх вибору.
32. Метрики і цілі в HR.
33. Планування потреб у персоналі.
34. Методи діагностики кандидатів.
35. Аналіз задоволеності персоналу.
36. Методи проведення оцінки. Роль менеджерів у performance management.
37. Оціночні заходи для діагностики потенціалу співробітників.
38. HR показники продуктивності та якості праці.
39. HR-метрики, критерії і показники результативності процесу управління продуктивністю праці організації та «нормування і організації праці».

40. Аналіз та оцінка впливу чинників на зміну продуктивності праці в організації.
41. Аналіз формування та використання фонду робочого часу організації.
42. HR показники формування та використання фонду робочого часу. Аналіз повноти використання працівників.
43. Аналіз можливостей підвищення продуктивності праці при ліквідації (зниженні) втрат робочого часу.
44. Ефективність використання робочого часу.
45. Критерійні показники ефективності використання робочого часу.
46. Використання результатів аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу в досліджуваній організації.
47. Аналіз формування та використання фонду робочого часу організації.
48. HR показники формування та використання фонду робочого часу.
49. Аналіз можливостей підвищення продуктивності праці при ліквідації (зниженні) втрат робочого часу.
50. Критерійні показники ефективності використання робочого часу.
51. Використання результатів аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу в досліджуваній організації.
52. Методичні засади аналізу ефективності функціонування системи управління охороною праці організації.
53. Оцінка програм та звітів з управління охороною праці організації.
54. Показники виробничого травматизму, показники професійних захворювань.
55. Соціальні показники стану охорони праці.
56. Економічні показники стану охорони праці.
57. Інтегральна оцінка соціально-економічних показників стану охорони праці.
58. Критерійні показники стану охорони праці.
59. HR-аналіз ефективності корпоративної культури компанії.
60. Методики дослідження та аналізу корпоративної культури.
61. Інструменти діагностики корпоративної культури.
62. Аналіз та оцінка емоційного інтелекту працівників та його вплив на формування корпоративної культури.
63. HR показники ефективності роботи служби персоналу з точки зору досягнутих нею цілей.
64. HR показники ефективності управління персоналом.
65. HR показники ефективності роботи служби персоналу.
66. HR показники результативності роботи служби персоналу.
67. Показники задоволеності роботою служби персоналу.
68. Розрахунок окупності HR-проектів. Візуалізація результатів HR-аналітики (Power BI).
69. Предиктивна аналітика заходів удосконалення корпоративної культури.
70. Оцінка зв'язку між цілями, результатами, досягненнями, мотивацією на основі досягнень як основи формування корпоративної культури і ставлення до роботи.

Екзаменатор



Т. С. Шульгіна

Завідувач кафедри



К. А. Рябець