



СИЛАБУС
обов'язкової навчальної дисципліни
АНАЛІТИКА ДАНИХ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ
(4 кредити / 120 годин / підсумковий контроль - іспит)

Освітня програма «Управління персоналом»,
другого рівня вищої освіти
Спеціальність – D3 Менеджмент

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА



ПІБ, посада, науковий ступінь

*Губарь Олена Василівна,
доцент кафедри ЕМС,
кандидат економічних наук*

Контактна інформація:

- 0954456460;
- elenagubar.zntu@gmail.com;
- IV навчальний корпус, аудиторія 487

Час і місце проведення консультацій:

за розкладом консультації на відповідний семестр

Дистанційне навчання:

<https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=8631>

ОПИС КУРСУ

Опанування навчальної дисципліни «Аналітика даних в управлінні персоналом» дозволить сформувати у майбутніх фахівців систему теоретичних знань і практичних навичок застосування інструментів збору, обробки, візуалізації та інтерпретації HR-даних для прийняття обґрунтованих стратегічних та операційних управлінських рішень.

Предметом вивчення навчальної дисципліни «Аналітика даних в управлінні персоналом» є закономірності, методи, метрики та математично-статистичні моделі оцінювання ефективності людського капіталу та HR-процесів організації.

Особливістю дисципліни є поєднання **пізнавальної складової** (вивчення методологічних засад HR-метрики, архітектури HR-даних, сучасних концепцій People Analytics та етичних аспектів роботи з персональними даними) і **практичної складової** (формування прикладних навичок проектування HR-дашбордів, розрахунку ROI HR-ініціатив,



прогнозування плинності кадрів та моделювання оптимального кадрового забезпечення за допомогою сучасного програмного забезпечення).

МЕТА, КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

1. **Мета курсу** - формування у майбутніх фахівців теоретичних знань та практичних навичок збору, інтеграції, аналітичного оброблення та стратегічного представлення даних про людський капітал для обґрунтування та оптимізації управлінських рішень у сфері HR.

2. У результаті вивчення навчальної дисципліни «Аналітика даних в управлінні персоналом» у поєднанні з іншими дисциплінами (згідно матриць відповідності програмних компетентностей компонентам освітніх програм) у студентів будуть сформовані:

загальні компетентності:

- здатність проведення досліджень на відповідному рівні;
- навички використання інформаційних та комунікаційних технологій;
- здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

спеціальні (фахові) компетентності:

- здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, у тому числі відповідно до визначених цілей та міжнародних стандартів;
- здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими організація визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;
- здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів організації;
- здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;
- здатність прогнозувати потребу в кадрах за відповідними рівнями компетентності, використовуючи сучасні інноваційні інструменти та технології;
- здатність до побудови сучасної моделі управління персоналом з безперервним циклом розвитку цифрових компетентностей персоналу.

Очікувані результати навчання з дисципліни (у поєднанні з результатами інших дисциплін згідно матриць забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами ОП):

- ідентифікувати проблеми в організації та обґрунтовувати методи їх вирішення;
- проєктувати ефективні системи управління організаціями;
- планувати діяльність організації в стратегічному та тактичному розрізах;
- застосовувати спеціалізоване програмне забезпечення та інформаційні системи для вирішення задач управління організацією;
- вміти розробляти та впроваджувати програми і плани цифровізації управління персоналом, формувати та розвивати цифрові компетентності



персоналу, зокрема застосовувати технології штучного інтелекту для розвитку людського капіталу.

ПЕРЕДУМОВИ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Передумовами для вивчення дисципліни є виконання вимог для вступу на другий (магістерський) рівень вищої освіти за спеціальністю D3 Менеджмент (позитивні результати ЄВІ та ЄФВВ).

ПЕРЕЛІК ТЕМ (ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН) ДИСЦИПЛІНИ

Загальний тематичний план аудиторної роботи

№ тижня	Теми лекцій, год.	Теми практичних робіт, год.
Змістовий модуль 1		
1	Аналітика даних у системі управління персоналом (2 год.)	Аналітика даних та інформаційне забезпечення у системі управління персоналом (2 год.)
2	Джерела та види даних в управлінні персоналом (2 год.)	
3	HR-метрики та ключові показники ефективності (2 год.)	HR-метрики, ключові показники ефективності та методи збору й підготовки даних (2 год.)
4	Методи збору та підготовки даних	
5	Базові методи аналізу даних в управлінні персоналом (2 год.)	Базові методи аналізу даних, візуалізація результатів та HR-звітність (2 год.)
6	Візуалізація результатів та HR-звітність	
7	Аналітика процесу підбору персоналу (2 г.	HR-аналітика процесів підбору, навчання та розвитку персоналу (2 год.)
8	Аналітика навчання та розвитку персоналу (2 год.)	
Змістовий модуль 2		
9	Аналітика продуктивності та мотивації працівників (2 год.)	HR-аналітика продуктивності, мотивації, плинності та утримання персоналу (2 год)
10	Аналіз плинності та утримання персоналу (2 год.)	
11	Аналітика талантів та кар'єрного розвитку(2 год.)	HR-аналітика талантів, кар'єрного розвитку та системи компенсацій і винагород (2 год.)
12	Аналітика компенсацій та управління винагородами (2 год.)	
13	Етичні та правові аспекти HR-аналітики (2 год.)	Етичні, правові аспекти та сучасні тенденції розвитку HR-аналітики (2 год.)
14	Сучасні тенденції розвитку HR-аналітики (2 год.)	
15	Практичні інструменти HR-аналітики (2 год.)	HR-аналітика як стратегічний інструмент управління бізнесом та практичні інструменти її реалізації» (2
16	HR-аналітика як стратегічний	



	інструмент управління бізнесом (2 год.)	год.)
--	---	-------

САМОСТІЙНА РОБОТА

№ тижня	Назва теми	Види самостійної роботи	Контрольні заходи
Змістовий модуль 1			
1	Аналітика даних у системі управління персоналом.	Опрацювання літератури, підготовка до практичного заняття.	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання. Тестування для самоконтролю в системі дистанційного навчання після кожної пройденної теми.
2	Джерела та види даних в управлінні персоналом.		
3	HR-метрики та ключові показники ефективності.		
4	Методи збору та підготовки даних.		
5	Базові методи аналізу даних в управлінні персоналом.		
6	Візуалізація результатів та HR-звітність.		
7	Аналітика процесу підбору персоналу.		
8	Аналітика навчання та розвитку персоналу.		
Змістовий модуль 2			
9	Аналітика продуктивності та мотивації працівників.	Опрацювання літератури, підготовка до практичного заняття.	Усне опитування на практичному занятті та/або перевірка виконання поточного письмового завдання. Тестування для самоконтролю в системі дистанційного навчання після кожної пройденної теми.
10	Аналіз плинності та утримання персоналу.		
11	Аналітика талантів та кар'єрного розвитку.		
12	Аналітика компенсацій та управління винагородами.		
13	Етичні та правові аспекти HR-аналітики.		
14	Сучасні тенденції розвитку HR-аналітики.		
15	Практичні інструменти HR-аналітики.		
16	HR-аналітика як стратегічний інструмент управління бізнесом.		



РЕКОМЕНДОВАНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТА НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ ДЖЕРЕЛА

Навчально-методичні розробки:

1. Конспект лекцій з дисципліни «Аналітика даних в управлінні персоналом» - <https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=8631>

Літературні джерела:

1. HR-менеджмент: навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська. – Кропивницький : ЦНТУ, 2022. – 278 с.
2. Антоненко В. М., Мамченко С. Д., Рогушина Ю. В. Сучасні інформаційні системи і технології: управління знаннями: навч. посібник. URL: <https://dut.edu.ua/ua/lib/6/category/1646/view/2049>.
3. Буйницька О. Інформаційні технології та технічні засоби навчання. Київ: ЦУЛ, 2019. 240 с.
4. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчальнометодичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
5. Кифяк В.І., Кіндзерський В.В., Олійник О.Б. (2024). HR-аналітика як інструмент управління ризиками в бізнесі: системний мультирівневий підхід. Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича. Серія Економіка, Вип. 1. С. 35–41. DOI: <https://doi.org/10.32782/ecovis/2024-1-6>
6. Кобець Д. (2024). HR-аналітика і Big Data як інструменти цифрового менеджменту людських ресурсів. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки, Т. 330. № 3. С. 184–189. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-27>
7. Носаль О. (2025). П'ятикрокова модель HR-аналітики. Економіка та суспільство, № 4. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-77>
8. Рульєв В. А. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2013. 309 с.
9. Семикіна М., Дмитришин Б., Журило І., Запирченко Л. (2025). Кадровий потенціал підприємства: методологія дослідження формування, оцінки та нарощування конкурентних переваг. Академічні візії, Вип. 39. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14917431>
10. Тертична, Л., & Семенова, Д. (2025). ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ. *Економіка та суспільство*, (73). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-81>
11. Хан Надим «HR-аналітика. Практичний посібник з роботи з персоналом на основі великих даних». Київ: ЦУЛ, 2020. 345 с.



ОЦІНЮВАННЯ

Система оцінювання.

Контроль знань і умінь студентів з навчальної дисципліни здійснюється згідно з кредитно-модульною системою організації навчального процесу.

Оцінювання знань студентів з навчальної дисципліни «Аналітика даних в управлінні персоналом» здійснюється на основі поточного та проміжного модульного контролю за 100-бальною шкалою.

Об'єктами поточного контролю знань студентів з дисципліни є систематичність і активність під час практичних занять.

Об'єктами проміжного модульного контролю знань студентів з дисципліни є виконання індивідуальних самостійних завдань.

У процесі оцінювання систематичності та активності роботи студента на практичних заняттях враховується: рівень знань, продемонстрований у відповідях на практичних заняттях; активність під час обговорення дискусійних питань; вміння розв'язувати задачі тощо.

Порядок вивчення та оцінювання дисципліни доводиться до відома студентів протягом семестру.

Успішність навчання студентів оцінюється за 100-бальною шкалою.

Обов'язкові види робіт, що підлягають оцінюванню:

– робота студента на практичних заняттях та/або письмове виконання поточних завдань з кожної теми (поточний контроль) – максимальна оцінка по темі – 5 балів, які можна отримати під час роботи на семінарі, або виконання тестового завдання по темі (максимум: $5 \times 8 = 40$ балів);

– тестування за першим модулем (проміжний контроль) - максимальна оцінка 30 балів;

– тестування за другим модулем (проміжний контроль) - максимальна оцінка 30 балів.

Критерії оцінювання.

У процесі оцінювання виконання контрольних робіт враховується загальний рівень теоретичних знань і практичні навички, набуті студентами під час опанування відповідного змістовного модуля. Проміжний модульний контроль рівня знань та умінь, проводиться у формі тестів та розв'язання практичних завдань.

Оцінювання відповідей та активності студентів на практичному занятті здійснюється позитивно за умови, що студент демонструє ґрунтовне розуміння теоретичного матеріалу та базових понять теми. Відповіді мають бути аргументованими, логічно побудованими та обґрунтованими, із чіткою структурою викладу.

Позитивна оцінка також передбачає активну участь студента в обговореннях, дискусіях і груповій роботі, а також здатність застосовувати набуті теоретичні знання для аналізу практичних кейсів і ситуаційних



завдань. Важливим є дотримання логіки викладу матеріалу та принципів академічної доброчесності.

Письмові поточні завдання оцінюються позитивно за умови самостійного виконання роботи. Відповіді повинні бути структурованими, послідовними та обґрунтованими, з коректним використанням відповідного аналітичного інструментарію або методів (за потреби).

Додатково враховуються мінімальна кількість або відсутність фактичних і методичних помилок, дотримання вимог академічної доброчесності, а також повне виконання встановлених вимог до оформлення навчальних матеріалів.

Для здобувачів денної та заочної форм навчання допускається перезарахування результатів навчання, здобутих у межах неформальної та інформальної освіти. Зокрема, передбачено визнання результатів навчання на освітніх платформах Coursera, Prometheus, EdEra тощо або запропонованих здобувачем (представлених сертифікатом, дипломом, іншим) в якості самостійної роботи за темами курсу залежно від кількості кредитів ECTS.

ПОЛІТИКИ КУРСУ

Політика щодо академічної доброчесності:

При вивченні курсу політика дотримання академічної доброчесності визначається Кодексом академічної доброчесності Національного університету «Запорізька політехніка» https://docs.zp.edu.ua/wp-content/uploads/2024/09/Nakaz_N253_vid_29.06.21.pdf

Складати всі проміжні та фінальні завдання самостійно без допомоги сторонніх осіб. Надавати для оцінювання лише результати власної роботи. Не вдаватися до кроків, що можуть нечесно покращити ваші результати чи погіршити/покращити результати інших студентів.

Політика щодо відвідування аудиторних занять (особиста присутність студента):

Студентам рекомендується відвідувати заняття, оскільки на них викладається теоретичний матеріал та розвиваються навички, необхідні для виконання семестрових завдань. Система оцінювання орієнтована на отримання балів за активність студента, а також виконання завдань, які здатні сформулювати загальні та фахові компетентності. Самостійну роботу студент може виконати у системі дистанційного навчання (<https://moodle.zp.edu.ua/course/view.php?id=8631>) з подальшим захистом. За об'єктивних причин (наприклад, лікарняні, стажування, мобільність, індивідуальний графік, інше) аудиторні види занять та завдань також можуть бути трансформовані в систему дистанційного навчання (сервіс Moodle).

Політика щодо дедлайнів.

Студент зобов'язаний дотримуватися крайніх термінів (дати для поточних видів робіт або часу в системі дистанційного навчання), до яких має бути виконано певне завдання. За наявності поважних причин



(відповідно до інформації, наданої деканатом) студент має право на складання індивідуального графіка вивчення окремих тем дисципліни.

Політика щодо оскарження результатів контрольних заходів:

Студенти мають можливість порушити будь-яке питання, яке стосується процедури контрольних заходів, та очікувати, що його буде розглянуто. Студенти мають право оскаржити результати контрольних заходів, але обов'язково аргументовано, пояснивши, з яким критерієм вони не погоджуються.

Політика щодо дотримання прав і обов'язків студентів.

Кожен здобувач освіти повинен дотримуватися Статуту (<https://docs.zp.edu.ua/wp-content/uploads/2024/09/Statut-ZPNU.pdf>) і Правил внутрішнього розпорядку університету, а також Положення про організацію освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» (https://docs.zp.edu.ua/wp-content/uploads/2024/10/Положення_про_організацію_освітнього_процесу-1.pdf).

Політика щодо конфіденційності та захисту персональних даних.

Обмін персональними даними між викладачем і студентом в межах вивчення дисципліни, їх використання відбуваються на основі Закону України «Про захист персональних даних» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>). Стаття 10, п. 3.

ТЕХНІЧНІ ВИМОГИ ДЛЯ РОБОТИ НА КУРСІ

Щоб мати доступ до навчально-методичних розробок курсу необхідно мати особистий доступ до університетської навчальної платформи Moodle.