

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Методичні рекомендації до виконання**  
**самостійної роботи з навчальної дисципліни**  
**"ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ"**  
**для студентів спеціальності**  
**8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"**  
**денної форми навчання**

**Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016**

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці.

Протокол № 3 від 11.09.2015 р.

**Укладач С. В. Мішина**

**М 54**        Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи з навчальної дисципліни "Облік і аналіз персоналу" для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання / уклад. С. В. Мішина. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 32 с. (Укр. мов.)

Подано за темами навчальної дисципліни основні терміни і поняття, контрольні запитання для самодіагностики, питання для самостійного опрацювання. Наведено практичні завдання та методичні рекомендації щодо їх самостійного виконання студентами.

Рекомендовано для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці".

## Вступ

У широкому розумінні облік і аналіз персоналу – це мистецтво інтерпретації, оцінки, перевірки та узагальнення результатів соціально-трудових процесів підприємства. Кожен менеджер з персоналу, бухгалтер, аудитор чи аналітик повинен мати чітке уявлення про мету, завдання, організаційне, інформаційне та методичне забезпечення обліку й аналізу персоналу, знаходити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Нові підходи, напрями, методики в обліку й аналізі персоналу, розширення їх практичного застосування викликають необхідність у підготовці висококваліфікованих фахівців – менеджерів з персоналу.

Самостійна робота є важливим видом навчального навантаження, що дозволяє закріпити отримані під час аудиторних занять знання та доопрацювати питання, що не знайшли детального розгляду в аудиторії.

Цей вид навчальної роботи є важливою складовою навчального процесу, що має безпосередній вплив на зміст та глибину засвоєння матеріалу студентами. І водночас, основним засобом оволодіння знаннями та набуття навичок у позааудиторний час.

**Метою** самостійної роботи з навчальної дисципліни є забезпечення засвоєння дисципліни в повному обсязі шляхом поглибленого вивчення і систематизації набутих теоретичних знань.

Робочою програмою навчальної дисципліни передбачено такі **види** самостійної роботи: підготовка до семінарських та практичних занять, що полягає в опрацюванні лекційного матеріалу, підготовці доповідей; підготовка до поточного та підсумкового контролю знань, що полягає в опрацюванні контрольних запитань, питань для самодіагностики; самостійне опрацювання теоретичного матеріалу за зазначеною тематикою; самостійне виконання практичних завдань з урахуванням методичних рекомендацій.

Самостійна робота з навчальної дисципліни "Облік і аналіз персоналу" передбачена навчальним планом і забезпечується навчальним посібником, конспектом лекцій, періодичною і науковою літературою.

Виконання самостійної роботи в повному обсязі дає можливість набуття досвіду організації обліку й аналізу персоналу на підприємствах, в організаціях та установах.

# Змістовий модуль 1. Організація обліку й аналізу персоналу

## Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу

### Зміст теми:

1.1. Місце бухгалтерського і статистичного обліку та звітності в інформаційному забезпеченні аналізу персоналу.

1.2. Склад і порядок складання статистичної звітності з праці.

1.3. Статистика чисельності персоналу.

1.4. Статистика витрат на оплату праці.

**Основні терміни і поняття:** бухгалтерський облік, статистичний облік, статистична звітність з праці, середньооблікова чисельність, облікові джерела інформації, позаоблікові джерела інформації.

### Питання для самостійного опрацювання:

1.1. Інструкція зі статистики заробітної плати.

1.2. Інструкція зі статистики чисельності персоналу.

### Практичні завдання для самостійного виконання:

*Завдання 1.1.* Визначити середньооблікову чисельність працівників за перший квартал, перше півріччя та за рік для кожного підприємства. Вихідні дані наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

### Вихідні дані для визначення середньооблікової чисельності персоналу

Місяць	Підприємство № 1	Підприємство № 2	Підприємство № 3
Січень	–	1 620	1 379
Лютий	–	1 618	1 385
Березень	1 240	1 600	1 402
Квітень	1 280	1 598	1 405
Травень	1 300	1 590	1 410
Червень	1 320	1 564	1 419
Липень	1 330	1 460	1 417
Серпень	1 330	1 450	1 422
Вересень	1 310	–	1 423
Жовтень	1 340	–	1 428
Листопад	1 338	–	1 427
Грудень	1 334	–	1 428

**Завдання 1.2.** Створене підприємство почало працювати з 24 листопада. Облікова кількість штатних працівників підприємства становила: 24 листопада – 183 особи, 25 листопада – 183 особи, 26 листопада – 183 особи, 27 листопада (субота) – 183 особи, 28 листопада (неділя) – 183 особи, 29 листопада – 185 осіб, 30 листопада – 186 осіб. Знайти середньооблікову кількість штатних працівників у листопаді.

**Запитання для самодіагностики:**

1. Розкрити сутність і місце бухгалтерського і статистичного обліку та звітності в інформаційному забезпеченні аналізу персоналу.
2. Описати порядок складання статистичної звітності з праці.
3. Розкрити нормативне забезпечення статистики чисельності персоналу.
4. На основі яких нормативних актів здійснюється статистика витрат на оплату праці?
5. Розкрити сутність принципів організації інформаційного забезпечення аналізу персоналу.
6. Назвати облікові джерела інформації для аналізу персоналу.
7. Які ви знаєте позаоблікові джерела інформації, що використовуються в аналізі персоналу?
8. Назвати форми статистичної звітності, що використовуються для розрахунку об'ємних показників у різних галузях виробництва і послуг.

**Тестові завдання:**

1. *До позаоблікових джерел інформації в аналізі персоналу належать:*
  - а) дані оперативної звітності;
  - б) статистична звітність;
  - в) матеріали ревізій та аудиторських перевірок;
  - г) форма № 1-ПВ "Звіт з праці";
  - д) матеріали нарад, періодичних видань.
2. *До форм статистичної звітності з праці належать:*
  - а) 1ПВ (кв);
  - б) 6 ПВ;
  - в) 1-підприємництво;
  - г) 9-ДС;
  - д) баланс (звіт про фінансовий стан).
3. *Середньооблікова чисельність штатних працівників за рік – це:*
  - а) відношення суми середньооблікової чисельності штатного персоналу за кількість місяців роботи підприємства до кількості місяців у році;

б) відношення суми облікової чисельності персоналу за 12 місяців до кількості місяців у році (12);

в) середня геометрична величина чисельності штатного персоналу за 12 місяців року;

г) відношення суми облікової чисельності персоналу за всі дні року до кількості робочих днів у році;

д) власний варіант відповіді.

4. Структура фонду оплати праці визначена в:

а) Інструкції зі статистики чисельності;

б) Інструкції зі статистики заробітної плати;

в) Законі України "Про зайнятість в Україні";

г) Конституції України;

д) Наказі про облікову політику підприємства.

5. Якщо середньомісячна чисельність штатного персоналу в січні – 100 осіб, у лютому – 105 осіб, у березні – 110 осіб; у квітні – 100 осіб, то середньооблікова чисельність штатного персоналу у першому кварталі складе:

а) 105;

б) 100;

в) 104;

г) 315;

д) 415.

6. 1ПВ (кВ)– це....

### **Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи**

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [2; 6; 10; 12; 16; 25; 34; 35].

*Завдання 1.* Середньооблікова чисельність працівників за період з початку року по звітний місяць включно визначається шляхом підсумовування середньооблікової чисельності працівників за всі місяці, що минули за період з початку року по звітний місяць включно, і поділу одержаної суми на число місяців, які пройшли за період з початку року.

*Завдання 2.* Середньооблікова чисельність штатного персоналу за місяць визначається як відношення суми облікової кількості працівників за місяць до загальної кількості днів у місяці.

## Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці

### Зміст теми:

- 2.1. Організація обліку праці і заробітної плати.
- 2.2. Синтетичний та аналітичний облік заробітної плати.
- 2.3. Утримання та вирахування із заробітної плати.
- 2.4. Податково-зарплатний алгоритм.

**Основні терміни і поняття:** аналітичний облік, витрати на оплату праці, єдиний соціальний внесок, податково-зарплатний алгоритм, податок з доходів фізичних осіб, синтетичний облік.

### Питання для самостійного опрацювання:

- 2.1. Автоматизація обліку праці і заробітної плати.
- 2.2. Облік розрахунків з фондами соціального страхування.
- 2.3. Організація табельного обліку на підприємствах.

### Практичне завдання для самостійного виконання:

Нараховано заробітну плату інженеру. В травні 2016 року оклад склав 5 600 грн. Крім окладу працівник отримав надбавки за кваліфікаційну категорію в сумі 950 грн, за роботу в святкові дні – 150 грн і за роботу в вихідні дні – 150 грн. Права на податкові соціальні пільги працівник не має. Відобразити в обліку нарахування, виплату заробітної плати та обов'язкові утримання із заробітної плати. Здійснити всі необхідні розрахунки.

### Запитання для самодіагностики:

1. Що становить податково-зарплатний алгоритм?
2. Розкрити сутність та основи організації обліку праці і заробітної плати.
3. Які бухгалтерські рахунки використовуються в обліку витрат на оплату праці?
4. Навести кореспонденцію рахунків з обліку витрат на оплату праці.
5. Назвати ставки та платників податку з доходів фізичних осіб.
6. Назвати ставки та платників єдиного соціального внеску.
7. Які бухгалтерські проводки використовуються для обліку нарахування заробітної плати?
8. Яким чином відображується в обліку виплата заробітної плати?
9. Які розміри податкової соціальної пільги застосовуються на даний момент часу?
10. Щодо яких категорій платників податку з доходів фізичних осіб може бути застосована податкова соціальна пільга?

### **Тестові завдання:**

*1. В особовій справі мають зберігатися:*

- а) опис документів;
- б) особовий листок з обліку кадрів;
- в) автобіографія;
- г) копії документів про освіту;
- д) заява про прийняття на роботу;
- е) наказ про прийняття на роботу (копія);
- є) копія трудового договору (контракту);
- ж) посадова інструкція;
- з) усі варіанти неправильні.

*2. По кредиту рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" відображаються :*

- а) нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата;
- б) нараховані премії;
- в) нарахована допомога за тимчасовою непрацездатністю;
- г) виплата заробітної плати, премій, допомоги;
- д) суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами;
- е) вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати.

*3. Робота у вихідні та святкові дні оплачується:*

- а) не менше, ніж у подвійному розмірі;
- б) не більше, ніж у подвійному розмірі;
- в) у потрійному розмірі;
- г) у розмірі 30 % тарифної ставки;
- д) у довільному розмірі, встановленому на підприємстві.

*4. Час простою з вини працівника :*

- а) підлягає оплаті;
- б) не підлягає оплаті;
- в) підлягає частковій оплаті;
- г) підлягає оплаті в розмірі не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівнику розряду або окладу.

*5. Із заробітної плати утримуються:*

- а) "Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування";



- б) податок з доходів фізичних осіб;
- в) профспілкові внески;
- г) суми за рішенням адміністрації (за матеріальну шкоду);
- д) своєчасно не повернуті суми отримані в підзвіт, своєчасно не погашені безвідсоткові позики видані підприємством і т. д.;
- е) суми по виконавчим документам судів, нотаріальних контор, у тому числі й аліменти.

*6. Вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб, – це:*

- а) прожитковий мінімум;
- б) мінімальна заробітна плата;
- в) споживча корзина;
- г) споживчий бюджет;
- д) соціальна допомога;
- е) усі відповіді правильні.

*7. Нарахування заробітної плати робітникам основного виробництва відображується в обліку по дебету рахунка ... і кредиту рахунка ...*

### **Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи**

*Теоретичні питання* слід опрацювати на основі літературних джерел [2; 6; 10; 12; 16; 25; 34; 35].

*Завдання 2.1.* Завдання виконується з використанням податково-зарплатного алгоритму. Податково-зарплатний алгоритм виглядає так:

- 1) нарахувати зарплату;
- 2) розрахувати розмір утримань ЄСВ за поточний місяць;
- 3) відняти від первинної суми зарплати обчислені утримання;
- 4) з отриманої зменшеної зарплатні визначити податок з доходів з урахуванням пільг по цьому податку;
- 5) віднявши від проміжного результату суму податку, одержати чисту заробітну плату.

## **Змістовний модуль 2**

### **Практичні засади аналізу персоналу**

#### **Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу**

##### **Зміст теми:**

3.1. Сутність і завдання аналізу персоналу.

3.2. Види аналізу роботи з персоналом.

3.3. Методи, прийоми та аналітичні показники, що використовуються для аналізу персоналу.

3.4. Етапи аналізу персоналу.

**Основні терміни і поняття:** аналіз, аналіз персоналу, прийоми елімінування, порівняння, групування, організація аналізу персоналу.

##### **Питання для самостійного опрацювання:**

3.1. Зв'язок аналізу персоналу з економічним аналізом.

3.2. Виконавці аналізу персоналу.

3.3. Аналіз персоналу як засіб обґрунтування рішень з управління персоналом.

3.4. Застосування прийому деталізації в аналізі персоналу.

3.5. Застосування прийому приведення показників у співставний вигляд.

##### **Практичне завдання для самостійного виконання:**

*Завдання 3.1.* Визначити інтегральним методом вплив на випуск продукції таких факторів, як: чисельність працівників та продуктивність праці одного працівника. Продуктивність праці одного працівника слід визначити. Вихідні дані: Випуск продукції (тис. грн): за планом – 11 650; за фактом – 1 755. Чисельність працівників: за планом – 1 100; за фактом – 1 300.

*Завдання 3.2.* Визначити види показників. Перелік показників: чисельність населення, зайнятого в малому бізнесі, тис. осіб; питома вага робітників у загальній чисельності працівників, %; чистий прибуток підприємства на 1 працівника; виконання плану виробітку, %; валовий дохід на душу населення, тис. грн.

##### **Запитання для самодіагностики:**

1. Розкрити сутність і роль аналізу персоналу.

2. Сформулювати предмет та об'єкт аналізу персоналу.

3. Назвати завдання аналізу персоналу.

4. Охарактеризувати принципи аналізу персоналу.

5. Назвати методи і прийоми, що можуть використовуватися у ході проведення аналізу персоналу.
6. Які ви знаєте прийоми елімінування?
7. Розкрити можливості застосування прийому абсолютних різниць в аналізі персоналу.
8. Які економіко-математичні методи можуть бути використані в аналізі персоналу?
9. Назвати види аналізу персоналу.
10. Дати класифікацію показників аналізу персоналу.
11. Які ви знаєте результативні показники аналізу персоналу?
12. У чому відмінності між результативними і факторними показниками аналізу персоналу?
13. Навести приклади аналітичних, облікових, нормативних та планових показників аналізу персоналу.
14. Чим відрізняються суцільний і вибірковий аналіз персоналу?
15. Яке призначення внутрішнього і зовнішнього аналізу персоналу?
16. Для яких цілей використовується прийом середніх величин в аналізі персоналу?
17. Назвати традиційні методи і прийоми аналізу персоналу.
18. Назвати облікові джерела інформації для аналізу персоналу.
19. Які ви знаєте позаоблікові джерела інформації, що використовуються в аналізі персоналу?
20. Назвати форми статистичної звітності, що використовуються для розрахунку об'ємних показників у різних галузях виробництва і послуг.
21. З якими науками пов'язаний аналіз персоналу?
22. Охарактеризувати зв'язок аналізу персоналу зі статистикою.
23. Як можна охарактеризувати зв'язок аналізу персоналу з бухгалтерським обліком?
24. Розкрити сутність принципів організації інформаційного забезпечення аналізу персоналу.
25. Назвати й охарактеризувати етапи аналізу персоналу.
26. Які структурні підрозділи підприємства можуть здійснювати аналіз персоналу?
27. З якою метою використовується балансовий метод в аналізі персоналу?
28. Назвати приклади загальних і специфічних показників аналізу персоналу.

29. Розкрити сутність і види групувань.

30. Назвати види відносних величин, що можуть бути використані в аналізі персоналу.

31. Перерахувати види і навести приклади детермінованих факторних систем, що використовуються в аналізі персоналу.

32. У чому полягають переваги і недоліки прийому ланцюгових підстановок?

33. Який зв'язок існує між аудитом персоналу та менеджментом персоналу?

34. У чому сутність та відмінності між перспективним і ретроспективним аналізом персоналу?

35. Розкрити сутність та можливості застосування графічного прийому в аналізі персоналу.

#### **Тестові завдання:**

1. Факторна модель типу  $y = a + b + c + d$  є:

а) мультиплікативною;

б) адитивною;

в) змішаною;

г) кратною;

д) стохастичною;

е) регресійною;

є) факторною.

2. Принцип об'єктивності в аналізі персоналу передбачає, що:

а) методологія аналізу повинна базуватися на врахуванні вимог економічних законів розвитку виробництва, використовувати новітні методи економічних досліджень;

б) досліджуватися мають реальні економічні процеси і їх причинно-наслідкові взаємозв'язки в умовах достовірної інформації. Висновки повинні підкріплюватися аналітичними розрахунками;

в) уся господарська діяльність підприємства розглядається у взаємозв'язку як складна динамічна система, що складається з ряду елементів, пов'язаних між собою із зовнішнім середовищем;

г) мають бути своєчасно виявлені і попереджені причини відхилень від базисної величини;

д) потрібне широке залучення до аналізу всіх категорій працівників підприємства;

е) аналіз повинен бути ефективним, тобто результати від його здійснення повинні значно перевищувати витрати на його проведення.

3. *Факторна модель типу  $y = (a + b) \times c \ \epsilon$ :*

- а) кратною;
- б) адитивною;
- в) змішаною;
- г) мультиплікативною;
- д) стохастичною;
- е) регресійною;
- є) факторною.

4. *Послідовність факторів у ланцюговому ряді не впливає на величину впливу факторів на результативний показник під час використання:*

- а) кореляційного аналізу;
- б) регресійного аналізу;
- в) кластерного аналізу;
- г) інтегрального методу;
- д) прийому абсолютних різниць;
- е) інтегрального методу.

5. *Які з моделей не належать до детермінованих:*

- а) адитивні;
- б) мультиплікативні;
- в) кратні;
- г) змішані;
- д) стохастичні;
- е) регресійні?

6. *Залежно від причинно-наслідкових зв'язків показники підрозділяються на:*

- а) факторні;
- б) специфічні;
- в) кількісні;
- г) абсолютні;
- д) відносні;
- е) результативні.

7. *До основних прийомів елімінування належать:*

- а) прийом ланцюгових підставлень;
- б) прийом абсолютних різниць;

- в) балансовий метод;
- г) графічний метод;
- д) прийом відносних різниць.

8. За просторовою ознакою можна виділити:

- а) періодичний аналіз;
- б) ретроспективний аналіз;
- в) міжгосподарський аналіз;
- г) факторний аналіз;
- д) техніко-економічний аналіз;
- е) внутрішньогосподарський аналіз.

9. Аналіз персоналу – це ....

### **Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи**

Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 –3; 8; 9; 18; 22; 34; 35].

*Завдання 3.1.* Застосування інтегрального способу:

$$\text{вплив фактора а на у: } \Delta y_a = \Delta a \times v_{\text{пл}} + \frac{\Delta a \times \Delta v}{2}; \quad (3.1)$$

$$\text{вплив фактора в на у: } \Delta y_v = \Delta v \times a_{\text{пл}} + \frac{\Delta a \times \Delta v}{2}; \quad (3.2)$$

$$\text{перевірка: } y_{\text{ф}} - y_{\text{пл}} = \Delta y = \Delta y_a + \Delta y_v, \quad (3.3)$$

де а – середньооблікова чисельність персоналу;

в – середньорічна продуктивність праці і працівника;

$\Delta a$ ,  $\Delta v$  – абсолютне відхилення показників а і в;

у – обсяг виробництва.

*Завдання 3.2.* Показники слід класифікувати за такими ознаками:

- 1) за змістом (кількісні і якісні);
- 2) за способом визначення (відносні та абсолютні);
- 3) за причинно-наслідковими зв'язками (результативні та факторні);
- 4) за сферою застосування (загальні та специфічні);
- 5) за способом отримання (нормативні, планові, облікові, аналітичні (оціночні)).

## **Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства**

### **Зміст теми:**

4.1. Аналіз впливу фінансово-економічних показників підприємства на ефективність кадрових заходів і програм.

4.2. Аналіз структури персоналу та забезпеченості ним підприємства.

4.3. Аналіз якісного складу персоналу.

4.4. Аналіз показників руху персоналу.

4.5. Аналіз рівня організації праці на підприємстві.

**Основні терміни і поняття:** фінансово-економічні показники, якісний склад персоналу, структура персоналу, показник плинності.

### **Питання для самостійного опрацювання:**

4.1. Сутність та порядок розрахунку показників фінансового стану підприємства.

4.2. Загальна оцінка діяльності підприємства.

4.3. Об'ємні показники у галузях виробництва і послуг.

4.4. Оцінка динаміки показників руху робочої сили.

### **Практичне завдання для самостійного виконання:**

*Завдання 4.1.* Розрахувати: коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, загальний коефіцієнт обороту. Середньооблікова чисельність працівників підприємства склала 6 000 осіб. За цей період прийнято 350 осіб, звільнено за власним бажанням 250 осіб, за порушення трудової дисципліни – 50 осіб, у зв'язку із закликом в армію – 40 осіб, на пенсію – 20 осіб, з інших причин, не викликаних виробничою потребою, – 10 осіб.

*Завдання 4.2.* Визначити середньорічну чисельність працівників підприємства, коефіцієнти обороту з прийому, вибуття та коефіцієнт плинності кадрів. Упродовж року середньооблікова чисельність працівників підприємства складала: 1 квартал – 1 120 осіб, 2 квартал – 1 116 осіб, 3 квартал – 1 124 особи, 4 квартал – 1 118 осіб. За рік з підприємства звільнено 25 осіб, у тому числі у зв'язку із скороченням технічного персоналу – 8 осіб, за власним бажанням – 7 осіб, за порушення дисципліни – 5 осіб, із закінченням строку контракту – 5 осіб. Прийнято на роботу 16 осіб.

### **Запитання для самодіагностики:**

1. Охарактеризувати методичне забезпечення аналізу впливу техніко-економічних показників на трудові показники.

2. Який вплив має випуск продукції на трудові показники?
3. Описати методичне забезпечення аналізу асортименту і ритмічності випуску продукції.
4. Які показники використовуються для оцінки ефективності використання основних засобів підприємства і який їх вплив на трудові процеси підприємства?
5. Охарактеризувати методичне забезпечення аналізу впливу фінансових показників на трудові показники.
6. Назвати показники ліквідності, ділової активності та фінансової стійкості підприємства.
7. Яким чином фінансові показники впливають на показники оцінки трудової діяльності?
8. Описати методичне забезпечення аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.
9. Назвати показники руху персоналу.
10. Описати методичне забезпечення аналізу кадрової політики з питань підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу.

**Тестові завдання:**

1. *Екстенсивне використання основних виробничих фондів характеризують:*
  - а) фондоддача, фондомісткість;
  - б) коефіцієнт змінності, коефіцієнт екстенсивного використання обладнання;
  - в) фондоозброєність праці робітників;
  - г) рентабельність виробництва;
  - д) прибуток підприємства.
2. *Якщо середньорічна чисельність персоналу склала 1 450 осіб, чисельність персоналу, звільненого за порушення трудової дисципліни – 50 осіб, за власним бажанням – 10 осіб, а загальна кількість звільнених – 125 осіб, то коефіцієнт плинності кадрів складає:*
  - а) 0,04;
  - б) 0,03;
  - в) 0,01;
  - г) 0,09;
  - д) 0,12;
  - е) 0,13.



3. *Календарний фонд включає:*

- а) номінальний фонд, святкові й неробочі дні;
- б) явочний фонд і невиходи на роботу;
- в) номінальний фонд за мінусом щорічних відпусток;
- г) реальний фонд і внутрішньозмінні втрати часу;
- д) явочний фонд за мінусом внутрішньозмінних втрат робочого часу).

4. *До показників інтенсивності руху працівників належать:*

- а) коефіцієнт загального обороту;
- б) коефіцієнт заміщення;
- в) коефіцієнт обороту з прийому;
- г) коефіцієнт обороту з вибуття персоналу;
- д) коефіцієнти стабільності;
- е) коефіцієнт постійності кадрів.

5. *Середньооблікова чисельність штатних працівників за місяць визначається як:*

а) кількість персоналу, який на певну дату з'явився і приступив до роботи незалежно від її тривалості;

б) чисельність штатних працівників, в яку включаються усі наймані працівники, які уклали трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше;

в) підсумовування кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, включаючи вихідні, святкові та неробочі дні і ділення одержаної суми на число календарних днів звітного місяця;

г) власний варіант відповіді.

6. *Коефіцієнт автономії – це:*

- а) відношення власного капіталу до підсумку балансу;
- б) відношення залученого капіталу до підсумку балансу;
- в) відношення залученого капіталу до власного;
- г) відношення власного капіталу до залученого.

7. *Коефіцієнт фінансового ризику – це відношення.....*

### **Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи**

*Теоретичні питання* слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 3; 7; 8; 11; 13; 14; 23; 31; 34; 35].

*Завдання 4.1, 4.2.*

Аналіз руху кадрів на підприємстві припускає розрахунок таких показників:

1) коефіцієнт прийому ( $K_{пр}$ ):

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ср}} \times 100 \%, \quad (4.1)$$

де  $Ч_{пр}$  – чисельність прийнятих, осіб,

$Ч_{ср}$  – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

2) коефіцієнт вибуття ( $K_{в}$ ):

$$K_{в} = \frac{Ч_{в}}{Ч_{ср}} \times 100 \%, \quad (4.2)$$

де  $Ч_{в}$  – чисельність вибулих, осіб;

3) коефіцієнт плинності кадрів ( $K_{т}$ ):

$$K_{т} = \frac{Ч_{всж} + Ч_{зв}}{Ч_{ср}} \times 100 \%, \quad (4.3)$$

де  $Ч_{всж}$  – чисельність працівників, що вибули за власним бажанням;

$Ч_{зв}$  – чисельність працівників, звільнених за прогули й інші порушення трудової дисципліни (тобто звільнені у зв'язку з невиконаними (неплановими) причинами);

4) загальний коефіцієнт обороту:

$$K_{о} = \frac{Ч_{пр} + Ч_{в}}{Ч_{ср}} \times 100 \%. \quad (4.4)$$

Середньооблікова чисельність персоналу за рік визначається як відношення суми середньооблікової чисельності персоналу за 4 квартали до кількості кварталів у році.

## **Тема 5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг**

### **Зміст теми:**

5.1. Аналіз ефективності використання робочого часу.

5.2. Аналіз непродуктивних втрат робочого часу.

5.3. Факторний аналіз продуктивності праці персоналу промислових підприємств.

5.4. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги виробничої діяльності промислових і сільськогосподарських підприємств.

5.5. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності банківських, бюджетних установ та підприємств торгівлі.

5.6. Оцінка результативності праці управлінського персоналу.

5.7. Аналіз ефективності функціонування служби управління персоналом підприємства.

**Основні терміни і поняття:** ефективність, продуктивність праці, робочий час, функціональна діяльність, оцінка результативності праці.

**Питання для самостійного опрацювання:**

5.1. Поняття про функціональну діяльність підприємств сфери послуг.

5.2. Вплив трудових показників на обсяги реалізації продукції.

5.3. Загальний аналіз функціональної діяльності навчальних закладів.

5.4. Аналіз динаміки об'ємних показників у торгівлі.

5.5. Аналіз обсягів функціональної діяльності бюджетної установи в розрахунку на одного працівника.

**Практичне завдання для самостійного виконання:**

*Завдання 5.1.* Визначити вплив зміни чисельності робітників і випуску продукції на продуктивність праці за даними табл. 5.1. Зробити висновки.

Таблиця 5.1

**Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці**

Показники	План	Звіт
Випуск продукції, тис. грн	5 850	6 290
Чисельність робітників, осіб	393	397

**Запитання для самодіагностики:**

1. Що становить календарний фонд робочого часу?
2. Яким чином визначається явочний фонд робочого часу?
3. Чим відрізняється номінальний фонд робочого часу від максимально можливого?
4. Що становить реальний фонд робочого часу?
5. Описати методику факторного аналізу фонду робочого часу.
6. Назвати факторні моделі, що використовуються для аналізу продуктивності праці промислових підприємств.

7. Перелічити резерви підвищення продуктивності праці та заходи щодо їх реалізації.

8. Описати методику аналізу впливу трудових факторів на обсяги валової продукції сільськогосподарських підприємств.

9. Які показники характеризують обсяги функціональної діяльності в бюджетних установах?

10. Описати методику аналізу якості роботи банківського персоналу.

11. Описати методику аналізу рентабельності персоналу.

12. Розкрити сутність методичного забезпечення аналізу впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності вищих навчальних закладів.

13. Назвати показники оцінки функціональної діяльності лікарень та профілактично-амбулаторних закладів.

14. Описати методику факторного аналізу обсягу товарообігу в торгових підприємствах.

15. Як визначається вплив трудових факторів на обсяг товарообігу?

16. Назвати та охарактеризувати методи оцінки якості роботи управлінського персоналу.

17. Описати методичне забезпечення аналізу впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності дошкільних закладів.

18. Які факторні моделі використовуються для аналізу функціональної діяльності шкільних закладів?

### **Тестові завдання:**

*1. Якщо річний обсяг виробництва склав 9 350 тис. грн, середньорічна чисельність персоналу 105 осіб, робітників – 78 осіб, то середньорічна продуктивність праці робітника склала:*

а) 119,87 тис. грн/особу;

б) 119,87 тис. грн;

в) 89,05 тис. грн/особу;

г) 89,05 тис. грн;

д) 67,5 тис. грн/особу;

е) 67,5 тис. грн.

*2. Фонд робочого часу залежить від таких факторів, як:*

а) середньорічна чисельність персоналу;

б) середньорічна кількість відпрацьованих днів одним працівником;

- в) середня тривалість робочого дня;
- г) середньомісячні витрати на оплату праці на підприємстві;
- д) середньогодинна заробітна плата одного працівника.

*3. Коефіцієнт використання наявного обладнання – це:*

- а) відношення кількості діючого обладнання до кількості наявного обладнання;
- б) відношення діючого обладнання до встановленого;
- в) відношення невстановленого обладнання до загальної його кількості;
- г) відношення працюючого обладнання до встановленого;
- д) усі варіанти відповідей неправильні.

*4. До головних напрямів аналізу організації праці на підприємстві належать:*

- а) аналіз режиму роботи підприємства;
- б) аналіз умов праці;
- в) аналіз стану та якості нормування праці;
- г) аналіз завантаженості обладнання;
- д) аналіз оплати праці.

*5. Продуктивність праці – це:*

- а) здатність персоналу виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції (тобто виробництво продукції за 1 людино-день (людино-годину));
- б) кількість часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції;
- в) обсяг виробленої продукції працівниками всього підприємства;
- г) показник прямо пропорційний трудомісткості продукції.

*6. Показники продуктивності праці визначають у:*

- а) натуральних вимірниках;
- б) трудових вимірниках;
- в) вартісних вимірниках;
- г) умовно-натуральних вимірниках;
- д) комплексних одиницях виміру.

*7. Чотирифакторна мультиплікативна модель продуктивності праці одного працівника має вигляд: .....*

**Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи**

*Теоретичні питання слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 5; 7; 15; 19; 20; 28 – 30; 34; 35].*

*Завдання 5.1.* Кратна модель середньорічної продуктивності праці робітника:

$$ПП = \frac{ВП}{ЧР}, \quad (5.1)$$

де ВП – обсяг виробництва товарної продукції;

ЧР – середньооблікова (середньорічна) чисельність робітників.

Визначити вплив на зміну середньорічної продуктивності праці робітника чинників (з використанням прийому ланцюгових підставлень):  
випуск товарної продукції ( $\Delta ПП_{ВП}$ ):

$$\Delta ПП_{ВП} = \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{пл}} - \frac{ВП_{пл}}{ЧР_{пл}}, \quad (5.2)$$

де індекс "ф" – фактичне значення показника;

індекс "пл" – планове значення показника;

середньорічна чисельність робітників ( $\Delta ПП_{ЧР}$ ):

$$\Delta ПП_{ЧР} = \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{ф}} - \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{пл}}. \quad (5.3)$$

Сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням продуктивності праці:

$$ПП_{ф} - ПП_{пл} = \Delta ПП_{ВП} + \Delta ПП_{ЧР}. \quad (5.4)$$

## **Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал**

### **Зміст теми:**

6.1. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці. Поняття про фонд основної і додаткової оплати праці.

6.2. Факторний аналіз фонду оплати праці.

6.3. Аналіз ефективності витрат на персонал.

6.4. Аналіз використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток підприємства.

6.5. Теоретичні основи контролінгу.

6.6. Використання контролінгу в управлінні витратами на персонал.

**Основні терміни і поняття:** аналіз, фонд оплати праці, ефективність витрат на персонал, контролінг, контролінг персоналу.

**Питання для самостійного опрацювання:**

6.1. Структура витрат на оплату праці згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати.

6.2. Зв'язок аналізу, контролінгу та аудиту витрат на персонал.

6.3. Факторний аналіз фонду оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.

6.4. Факторний аналіз фонду оплати праці в бюджетних установах.

**Практичне завдання для самостійного виконання:**

Визначити інтегральним методом вплив середньооблікової чисельності персоналу та середньорічної заробітної плати одного працівника на річний фонд оплати праці, якщо середньооблікова чисельність персоналу планова – 150 осіб, а фактична – 148 осіб; середньорічна заробітна плата одного працівника за планом 62 000 грн, а за фактом 65 000 грн. Зробити висновки.

**Запитання для самодіагностики:**

1. Які виплати входять до складу фонду основної заробітної плати?
2. Описати методичне забезпечення аналізу структури і динаміки фонду оплати праці.
3. Яким чином визначається абсолютне і відносне відхилення в фонді оплати праці?
4. Які виплати входять до фонду додаткової заробітної плати?
5. Назвати моделі факторного аналізу фонду погодинної заробітної плати.
6. Які ви знаєте резерви підвищення ефективності використання фонду оплати праці?
7. Назвати показники оцінки ефективності витрат на персонал.
8. Яким чином здійснюється факторний аналіз витрат на персонал на 1 грн чистої виручки?
9. Описати методичне забезпечення аналізу структури і динаміки витрат на соціальний розвиток підприємства.
10. Які групи витрат входять до складу витрат на соціальний розвиток підприємства?
11. Перелічити види витрат на матеріальне стимулювання та пільги.
12. Які витрати входять до складу витрат на дотримання умов праці та охорону праці?

13. Описати методичне забезпечення аналізу розподілу витрат на соціальний розвиток між різними структурними підрозділами та категоріями персоналу підприємства.

14. Охарактеризувати можливості застосування графічного прийому для аналізу структури і динаміки фонду оплати праці підприємства.

15. У чому полягає сутність контролінгу?

16. Назвати принципи контролінгу.

17. Що становить контролінг витрат на персонал? Які його мета, завдання, напрями здійснення?

### **Тестові завдання:**

*1. Як визначити вплив зміни середньорічної заробітної плати одного працівника на середньорічний фонд оплати праці підприємства:*

а) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на фактичну чисельність працівників;

б) абсолютне відхилення в чисельності працівників помножити на планове значення середньорічної заробітної плати одного працівника;

в) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на планову чисельність працівників;

г) абсолютне відхилення в чисельності працівників помножити на фактичне значення середньорічної заробітної плати одного працівника?

*2. Як визначити вплив зміни чисельності персоналу на середньорічний фонд оплати праці підприємства:*

а) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на фактичну чисельність працівників;

б) абсолютне відхилення в чисельності працівників помножити на планове значення середньорічної заробітної плати одного працівника;

в) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на планову чисельність працівників;

г) абсолютне відхилення в чисельності працівників помножити на фактичне значення середньорічної заробітної плати одного працівника?

*3. Які варіанти розрахунку впливу зміни середньої зарплати на економію (перевитрату) фонду оплати праці не правильні:*

а) множенням фактичної зарплати на планову чисельність;

б) як відношення фонду оплати праці до середньої зарплати;

в) як добуток відхилення фактичної середньої зарплати від планової та фактичної чисельності персоналу;

г) множенням відпрацьованого часу на продуктивність праці?



4. *Продуктивність праці персоналу банку – це:*

а) відношення доходів банку до середньооблікової чисельності працівників банку;

б) відношення чистого прибутку до чисельності працівників банку;

в) відношення чистого прибутку до витрат на утримання персоналу;

г) правильна відповідь відсутня.

5. *Фонд оплати праці підприємства складається з:*

а) фонду основної заробітної плати;

б) фонду додаткової заробітної плати;

в) інших заохочувальних і компенсаційних виплат;

г) правильної відповіді немає.

6. *Контролінг персоналу – це....*

### **Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи**

*Теоретичні питання* слід опрацьовувати на основі літературних джерел [1 – 3; 7; 8; 11; 17; 21; 24; 26; 33 – 35].

*Завдання 6.1.* Застосування інтегрального способу:

$$\text{вплив фактора а на у: } \Delta y_a = \Delta a \times v_{\text{пл}} + \frac{\Delta a \times \Delta v}{2}; \quad (6.1)$$

$$\text{вплив фактора в на у: } \Delta y_v = \Delta v * a_{\text{пл}} + \frac{\Delta a \times \Delta v}{2}; \quad (6.2)$$

$$\text{перевірка: } y_{\text{ф}} - y_{\text{пл}} = \Delta y = \Delta y_a + \Delta y_v, \quad (6.3)$$

де а – середньооблікова чисельність персоналу;

в – середньорічна заробітна плата одного працівника;

$\Delta a$ ,  $\Delta v$  – абсолютне відхилення показників а і в;

у – річний фонд оплати праці.

## **Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства**

### **Зміст теми:**

7.1. Сутність, завдання, принципи аналізу трудового потенціалу підприємства.

7.2. Методи аналізу трудового потенціалу, що виділяються за способом та змістом оцінки.

7.3. Система показників аналізу трудового потенціалу.

7.4. Рейтингова оцінка трудового потенціалу.

**Основні терміни і поняття:** трудовий потенціал, рейтингова оцінка, аналіз трудового потенціалу, кількісна оцінка трудового потенціалу.

**Питання для самостійного опрацювання:**

7.1. Поняття про трудовий потенціал і його характеристики в різних літературних джерелах.

7.2. Методи і прийоми економічного аналізу, що використовуються для оцінки трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах.

**Практичне завдання для самостійного виконання:**

Здійснити якісну оцінку власного трудового потенціалу. Скористатися методикою експертної оцінки. Бальну оцінку здійснювати за 5-бальною шкалою, згідно з якою 1 бал – низький вираз якості, 5 балів – 100-відсотковий вираз якості. Перелік критеріїв (якостей особистості) та їх вагові коефіцієнти наведено в табл. 7.1.

Таблиця 7.1

**Критерії та вагові коефіцієнти оцінки трудового потенціалу особистості**

Критерії оцінки (якості особистості)	Вагові коефіцієнти
Комунікабельність	0,1
Творчість	0,1
Організаторські здібності	0,3
Відповідальність	0,2
Володіння аналітичними здібностями	0,3

**Запитання для самодіагностики:**

1. Розкрити сутність поняття "трудова потенціал підприємства".
2. Назвати мету і завдання аналізу трудового потенціалу підприємства.
3. Які ви знаєте принципи аналізу трудового потенціалу?
4. Перелічити й охарактеризувати критерії оцінки трудового потенціалу.
5. Які існують методи оцінки трудового потенціалу залежно від способу оцінки?
6. Дати класифікацію методів оцінки трудового потенціалу підприємства.
7. У чому полягає сутність і роль побудови соціограм в аналізі трудового потенціалу?
8. Які методи аналізу трудового потенціалу виділяють за змістом оцінки?
9. У чому полягає сутність імітаційного методу оцінки персоналу?

10. Дати порівняльну характеристику таких методів оцінки трудового потенціалу підприємства як прогностичний та практичний.

11. Назвати та охарактеризувати засоби оцінки трудового потенціалу.

12. Описати систему показників аналізу трудового потенціалу підприємства.

13. Дати характеристику методичного забезпечення аналізу використання трудового потенціалу підприємства.

14. Назвати напрями підвищення якісного рівня трудового потенціалу підприємства.

15. Описати методику рейтингової оцінки трудового потенціалу підприємства.

16. Охарактеризувати роль методу експертних оцінок в аналізі трудового потенціалу підприємства.

### **Тестові завдання:**

*1. До основних напрямів аналізу трудового потенціалу належать:*

- а) динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу;
- б) відповідність фактичного рівня трудового потенціалу необхідному;
- в) рівень використання трудового потенціалу;
- г) ефективність використання витрат на персонал;
- д) динаміка витрат на персонал.

*2. Рейтинг становить:*

а) суму балів, що вимірює потенціал працівника на певний період часу, залежно від сполучення якісних і кількісних характеристик і виходячи із прийнятої моделі робочого місця та показує його місце серед іншого персоналу;

б) експертну характеристику потенціалу особистості;

в) сумарну оцінку характеристик трудового потенціалу особистості;

г) добуток бальної оцінки трудового потенціалу кожного оцінюваного і кількості оцінюваних;

д) правильний варіант відповіді відсутній.

*3. Рекомендована кількість експертів, що беруть участь у оцінці трудового потенціалу персоналу має бути:*

а) не менше 5 осіб;

б) не більше 5 осіб;

в) 6 осіб;

г) 10 осіб;

д) чим менше, тим краще.

*4. Для характеристики трудового потенціалу з кількісної сторони використовуються такі показники:*

а) чисельність промислово-виробничого персоналу й персоналу не-промислових підрозділів;

б) кількість робочого часу, що може бути максимально відпрацьована при нормальному рівні інтенсивності праці;

в) фізичний і психологічний потенціал працівників підприємства;

г) обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки);

д) якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомість, інтерес, причетність до економічної діяльності підприємства).

*5. Для оцінки стану здоров'я застосовується показник:*

а) частоти й питомої ваги захворювань в розрахунку на 100 працівників;

б) середній розряд робітників;

в) середня кількість класів загальноосвітньої школи, що їх закінчили працівники;

г) питома вага осіб, що закінчили ПТУ;

д) кількість місяців професійної підготовки.

*6. Які методи оцінки трудового потенціалу виділяють за змістом:*

а) прогностичний метод;

б) практичний метод;

в) імітаційний метод;

г) комбінований метод;

д) усі варіанти відповідей правильні.

*7. Технічні засоби оцінки включають:*

а) робочий експеримент;

б) графологічний аналіз;

в) співбесіду;

г) тестування;

д) усі варіанти відповідей правильні.

*8. Трудовий потенціал працівника – це ...*

### **Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи**

*Теоретичні питання* слід опрацювати на основі літературних джерел [1; 2; 7; 11; 21; 31; 32; 34; 35].

**Завдання 7.1.** Результати оцінки трудового потенціалу особистості слід оформити у вигляді табл. 7.2.

Таблиця 7.2

### Результати рейтингової оцінки трудового потенціалу особистості

Назва критеріїв (якостей особистості)	Бальна оцінка інформації (пропоставляється студентом самостійно)	Коефіцієнт значущості (ваговий коефіцієнт) з табл. 7.1	Оцінка вираженості якостей особистості (добуток граф 2 і 3)
Комунікабельність		0,1	
Творчість		0,1	
Організаторські здібності		0,3	
Відповідальність		0,2	
Володіння аналітичними здібностями		0,3	
Сума		1	

За результатами оцінки слід зробити висновки про рівень розвитку власного трудового потенціалу.

## Рекомендована література

### Основна

1. Азаренков Г. Ф. Економічний аналіз : навч. посіб. Ч. 3 / Г. Ф. Азаренков, З. Ф. Петряєва, Г. Г. Хмелинко. – Х. : ХНЕУ, 2004. – 246 с.
2. Облік, аналіз і аудит персоналу : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 260 с.
3. Отенко І. П. Аналіз у галузях виробництва і послуг : навч. посіб. / І. П. Отенко, О. Ю. Мішин, С. В. Мішина. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 325 с.

### Додаткова

4. Аналіз діяльності небанківських кредитних установ: кредитних спілок, ломбардів, лізингових компаній, інститутів спільного інвестування : навч. посіб. / А. М. Герасимович, О. В. Кот, Т. А. Бондар та ін. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Герасимовича. – К. : КНЕУ, 2014. – 351 с.
5. Андренко І. Б. Аналіз діяльності підприємств туризму : навч. посіб. для студентів ВНЗ / І. Б. Андренко. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 236 с.
6. Бруханський Р. Ф. Бухгалтерський облік : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Р. Ф. Бруханський, О. П. Скирпан. – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 443 с.

7. Герасименко Т. О. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. / Т. О. Герасименко, О. М. Мазуренко. – Львів : Вид. Львів. комерц. акад., 2014. – 319 с.
8. Економічний аналіз : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів спеціальності "Облік і аудит"/ за ред. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : ПП " Рута", 2003. – 680 с.
9. Івахненко В. М. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. / В. М. Івахненко. – К. : Слово, 2010. – 345 с.
10. Карп'як Я. С. Організація обліку : навч. посіб. / Я. С. Карп'як, В. І. Воськало, В. С. Мохняк. – Львів : Вид. Львів. політехніки, 2014. – 366 с.
11. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній ; за ред. А. Г. Загороднього. – Львів : Магнолія Плюс, 2006. – 426 с.
12. Ковальчук Т. М. Облік і аудит : навч. посіб. / Т. М. Ковальчук, І. І. Никифорак; за ред. Т. М. Ковальчук. – Чернівці : Рута, 2014. – 503 с.
13. Ковтун Н. В. Фінансовий аналіз : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Н. В. Ковтун. – К. : Київський університет, 2014. – 527 с.
14. Мних Є. В. Фінансовий аналіз : підручник для студентів ВНЗ / Є. В. Мних, Н. С. Барабаш. – К. : КНТЕУ, 2014. – 535 с.
15. Назарова К. О. Аналіз діяльності бюджетних установ : навч. посіб. / К. О. Назарова, Т. А. Кумченко. – К. : КНТЕУ, 2006. – 210 с.
16. Наумова Л. М. Бухгалтерський облік (10 кредитів ECTS, теорія, практика) : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Л. М. Наумова, І. А. Антонова. – Миколаїв : Швець В. Д., 2014. – 463 с.
17. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учеб. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Экзамен, 2002. – 447 с.
18. Отенко В. І. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. / В. І. Отенко, В. В. Іванієнко. – Х. : ІНЖЕК, 2015. – 344 с.
19. Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. – К. : КНЕУ, 2003. – 348 с.
20. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК : учеб. пособ. / Г. В. Савицкая. – 6-е изд. – Мн. : Новое Знание, 2006. – 652 с.
21. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства. навч. посіб. – 3-ге вид., випр. і доп. / Г. В. Савицька. – К. : Знання, 2007. – 668 с.
22. Сарапіна О. А. Організація і методика економічного аналізу : навч. посіб. / О. А. Сарапіна, Т. А. Пінчук, Н. Я. Стефанович. – Херсон : Вишемирський В. С., 2013. – 313 с.

23. Тютюнник Ю. М. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / Ю. М. Тютюнник. – 2-ге вид. перероб. і допов. – Полтава : РВВ ПДА. – 2014. – 394 с.
24. Управление персоналом организации : учебник / под общ. ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд. доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
25. Хлівна І. В. Облік і аудит : навч. посіб. для студентів ВНЗ / І. В. Хлівна, Д. А. Гладкий. – Умань : Сочінський [вид.], 2015. – 501 с.
26. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Ф. І. Хміль. – К. : Академ-видав, 2006. – 487 с.
27. Хомуляк Т. І. Облік у бюджетних установах : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Т. І. Хомуляк. – К. : УСБ НБУ, 2014. – 350 с.
28. Хотинская Г. И. Анализ хозяйственной деятельности предприятия (на примере предприятия сферы услуг) : учеб. пособ. / Г. И. Хотинская, Т. В. Харитоновна. – М. : Дело и сервис, 2007. – 240 с.
29. Царенко О. М. Економічний аналіз діяльності підприємств агропромислового комплексу : навч. посіб. – 2 вид., перероб. – Суми : Університетська книга, 2006. – 240 с.
30. Щибиволок З. І. Аналіз банківської діяльності : навч. посіб. / З. І. Щибиволок. – 2-е вид., стер. – К. : Знання, 2007. – 311 с.
31. Яценко В. М. Стратегічний аналіз : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навчаються за освітньо-проф. прогр. магістра зі спец. "Облік і аудит" / В. М. Яценко, В. В. Демиденко, С. Л. Демиденко. – Черкаси : ЧДТУ, 2010. – 247 с.

### **Інформаційні ресурси**

32. Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
33. Сервер Верховної Ради України. – Режим доступу : [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).

### **Методичне забезпечення**

34. Мішина С. В. Облік і аналіз персоналу : конспект лекцій [Електронний ресурс] / С. В. Мішина. – Режим доступу : <http://www.ikt.hneu.edu.ua/course/view>.
35. Мішина С. В. Методичні рекомендації до виконання самостійної роботи з навчальної дисципліни "Облік і аналіз персоналу" [Електронний ресурс] / С. В. Мішина. – Режим доступу : <http://www.ikt.hneu.edu.ua/course/view>.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації до виконання  
самостійної роботи з навчальної дисципліни**

## **"ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ"**

**для студентів спеціальності  
8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"  
денної форми навчання**

Укладач **Мішина** Світлана Володимирівна

Відповідальний за випуск *Г. В. Назарова*

Редактор *О. Г. Лященко*

Коректор *Т. А. Маркова*

План 2016 р. Поз. № 127.

Підп. до друку 09.06.2016 р. Формат 60×90 1/16. Папір офсетний. Друк цифровий.

Ум. друк. арк. 2,0. Обл.-вид. арк. 2,5. Тираж 40 пр. Зам. № 82.

---

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру  
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*