

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Робоча програма
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 № 2 від 31.08.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач Мішина С. В.

Р 58 Робоча програма навчальної дисципліни "Облік і аналіз персоналу" для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання : [Електронне видання] / уклад. С. В. Мішина. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 53 с. (Укр. мов.)

Подано тематичний план навчальної дисципліни, її зміст за модулями й темами, плани лекцій, практичних і семінарських занять, матеріали для закріплення та контролю знань, методики активізації процесу навчання, а також критерії оцінювання знань студентів.

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

Вступ

Перехід України до ринкової економіки обумовив посилення ролі аналізу персоналу в забезпеченні ефективного менеджменту персоналу. Тому актуальними є питання ефективного використання трудових ресурсів і перебігу соціально-трудова процесів на підприємствах різних форм власності та галузей виробництва і послуг. Вирішенню цих питань сприяє вдале науково обґрунтоване використання методів і прийомів аналізу персоналу.

У широкому розумінні облік і аналіз персоналу – це мистецтво інтерпретації, оцінювання, перевірки та узагальнення результатів соціально-трудова 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 зумовлюють необхідність у підготовці висококваліфікованих фахівців – менеджерів з персоналу.

Цю програму підготовано з урахуванням вимог навчального плану для студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці" освітнього ступеня "магістр".

Вивчення навчальної дисципліни дає можливість набуття досвіду організації аналізу забезпеченості підприємства персоналом, продуктивності праці, витрат на персонал і трудового потенціалу, а також вивчення практичних аспектів організації обліку праці і заробітної плати, а також витрат на персонал.

Програма навчальної дисципліни передбачає проведення лекцій, семінарських і практичних занять, а також виконання студентами завдань для самостійної роботи.

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни
		денна форма навчання
Кількість кредитів – 5	Галузь знань: 0305 "Економіка і підприємництво"	Вибіркова
Модулів – 2	Спеціальність 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці"	Рік підготовки
Змістових модулів – 2		1-й
Загальна кількість годин – 150		1-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2,35; самостійної роботи студента – 6,47	Освітній ступінь: магістр	Лекції
		16 год
		Практичні, семінарські
		24 год
		Самостійна робота
		106 год
		Вид контролю
Іспит		
		4 год

Примітка. Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної та індивідуальної роботи становить:
для денної форми навчання – 36,36 %.

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою засвоєння навчальної дисципліни є вивчення студентами теоретичних основ і набуття практичних навичок обліку й аналізу персоналу підприємства.

Завдання навчальної дисципліни:

дослідити теоретичні аспекти організації обліку й аналізу персоналу;

розглянути практичні аспекти організації обліку й аналізу в соціально-трудовій сфері;

вивчити методи, прийоми та інструменти аналізу персоналу; забезпечення оцінювання фінансово-економічної безпеки в банках;

розглянути питання аналізу витрат на оплату праці, продуктивності праці, ефективності використання персоналу;

виявляти резерви підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві.

Об'єктом вивчення навчальної дисципліни є соціально-трудові процеси та економічні результати трудової діяльності підприємства.

Предметом вивчення є методичне, інформаційне та організаційне забезпечення обліку й аналізу персоналу.

Вивчення навчальної дисципліни ґрунтується на знаннях інших фундаментальних, базових і нормативних навчальних дисциплін. Вивчення навчальної дисципліни "Облік і аналіз персоналу" студентами починається після того, як розглянуто дисципліни гуманітарного циклу. Необхідною навчальною базою дисципліни є засвоєння знань з попередніх навчальних дисциплін – "Економіка праці та соціально-трудові відносини", "Управління трудовим потенціалом", "Управління персоналом", "Економічний аналіз", "Бухгалтерський облік", "Статистика".

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

теоретичні поняття, категорії, що стосуються здійснення обліку й аналізу персоналу різних категорій;

сутність аналізу персоналу;

особливості аналізу персоналу різних галузей виробництва і послуг;

теоретичні аспекти організації аналізу персоналу;

методи і прийоми аналізу персоналу;

бухгалтерські проводки з обліку розрахунків з оплати праці;

методичне забезпечення оцінювання забезпеченості підприємства персоналом;

особливості аналізу продуктивності праці в різних галузях;

сутність та інструментарій аналізу персоналу;

теоретичні аспекти оцінювання трудового потенціалу підприємства;

законодавче і нормативне забезпечення обліку витрат на оплату праці;

вміти:

організовувати облікову та аналітичну роботу на підприємствах та в установах;

узагальнювати та здійснювати критичне оцінювання існуючих методів і методик аналізу персоналу;

здійснювати аналіз трудових показників;

здійснювати оцінювання ефективності діяльності персоналу та пошук напрямів її підвищення;

визначати стратегічні напрями розвитку аналізу персоналу;

планувати аналітичні процедури;
розробляти плани аналітичної роботи;
аналізувати ефективність управління персоналом підприємства;
аналізувати фінансово-економічні показники підприємства;
оцінювати продуктивність праці, трудомісткість продукції;
аналізувати забезпеченість підприємства персоналом;
здійснювати аналіз і контролінг витрат на персонал;
оцінювати трудовий потенціал підприємства;
виявляти резерви підвищення ефективності використання персоналу.

Викладання навчальної дисципліни здійснюється послідовно від питань організації обліку й аналізу персоналу до практичних аспектів організації та здійснення облікових та аналітичних процедур сфері праці, що дозволяє студентам оволодіти набором необхідних компетентностей.

Структуру складових професійних компетентностей та їх формування відповідно до Національної рамки кваліфікацій України наведено в додатку А.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовний модуль 1

Організація обліку й аналізу персоналу

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

1.1. Місце бухгалтерського і статистичного обліку та звітності в інформаційному забезпеченні аналізу персоналу. Облікові та позаоблікові джерела інформації. Внутрішні і зовнішні джерела інформації для аналізу персоналу. Роль облікових джерел у здійсненні аналізу персоналу.

1.2. Склад і порядок складання статистичної звітності з праці. Структура форм статистичної звітності з праці: 1ПВ (кварт), 1ПВ (міс), 1Пв (умови праці), 6 ПВ. Інструкції щодо заповнення цих форм статистичної звітності.

1.3. Статистика чисельності персоналу. Методика обчислення середньооблікової чисельності штатного персоналу, облікової чисельності персоналу, облікової чисельності персоналу в еквіваленті повної зайнятості.

1.4. *Статистика витрат на оплату праці.* Структура фонду основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних витрат.

Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці

2.1. *Організація обліку праці і заробітної плати.* Теоретичні основи організації документування, аналітичного та синтетичного обліку розрахунків із персоналом підприємства. Організація обліку використання робочого часу.

2.2. *Синтетичний та аналітичний облік заробітної плати.* Облік нарахування та виплати заробітної плати. Оплата праці в святкові дні, нічний час, понадурочної праці, оплата браку. Облік нарахувань на фонд оплати праці.

2.3. *Утримання та вирахування із заробітної плати.* Порядок утримання, платники та ставки податку з доходів фізичних осіб. Ставки єдиного соціального внеску за видами економічної діяльності. Інші утримання із заробітної плати.

2.4. *Податково-зарплатний алгоритм.* Розмір та порядок надання податкової соціальної пільги. Облік утримань із заробітної плати податку з доходів фізичних осіб та внесків до соціальних фондів.

Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу

3.1. *Сутність і завдання аналізу персоналу.* Загальне розуміння аналізу і синтезу. Предметна область аналізу персоналу. Мета, завдання аналізу персоналу. Предмет та об'єкти вивчення аналізу персоналу. Принципи аналізу персоналу: науковості, системності і комплексності, ефективності, масовості, об'єктивності та оперативності. Зв'язок аналізу персоналу з іншими дисциплінами: економіка праці й соціально-трудова відносинами, управління персоналом, бухгалтерський облік, планування, статистика, математика, економетрія, трудове право.

3.2. *Види аналізу роботи з персоналом.* Сутність видів аналізу персоналу за галузевою, часовою, просторовою ознаками, за користувачами та ступенем охоплення. Відмінності між внутрішнім і зовнішнім аналізом персоналу. Переваги і недоліки суцільного і вибіркового аналізу персоналу.

3.3. *Методи, прийоми та аналітичні показники, що використовуються для аналізу персоналу.* Класифікація аналітичних показників за змістом, способом визначення, причинно-наслідковими зв'язками, сферою

застосування та способом отримання. Традиційні методи і прийоми аналізу персоналу: порівняння, групування, середні й відносні величини, балансовий і графічний методи, прийоми елімінування. Економіко-математичні методи, що використовуються в аналізі персоналу: кореляція й регресія, мережні графіки, кластерний аналіз, ряди динаміки.

3.4. Етапи аналізу персоналу. Етапи аналізу персоналу: складання програми аналізу; відбір і перевірка інформації, необхідної для вивчення трудових процесів та показників; аналітичне оброблення й порівняння трудових показників; узагальнення результатів і контроль за реалізацією результатів аналізу персоналу.

Змістовий модуль 2

Практичні засади аналізу персоналу

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

4.1. Аналіз впливу фінансово-економічних показників підприємства на ефективність кадрових заходів і програм. Оцінка впливу техніко-економічних і фінансових показників на трудову діяльність підприємства. Оцінка динаміки основних економічних показників підприємства. Аналіз випуску і реалізації продукції, аналіз ефективності використання основних засобів. Аналіз показників рентабельності, ліквідності, ділової активності та фінансової стійкості підприємства.

4.2. Аналіз структури персоналу та забезпеченості ним підприємства. Оцінка забезпеченості промислових, сільськогосподарських і бюджетних підприємств персоналом.

4.3. Аналіз якісного складу персоналу. Загальна оцінка якісного складу персоналу промислового підприємства. Аналіз статевої та вікової структури персоналу. Аналіз якісного складу персоналу бюджетних установ. Аналіз кадрової політики з питань підготовки кадрів і підвищення кваліфікації.

4.4. Аналіз показників руху персоналу. Розрахунок показників інтенсивності руху персоналу (коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт заміщення, обороту з прийому і вибуття персоналу). Показники сталості кадрів: коефіцієнти стабільності і постійності кадрів.

4.5. Аналіз рівня організації праці на підприємстві. Напрями оцінки рівня організації праці на підприємстві. Характеристика та порядок розрахунку показників аналізу рівня організації праці на підприємстві.

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

5.1. Аналіз ефективності використання робочого часу. Порядок розрахунку календарного, номінального, явочного, максимально-можливого та реального фондів робочого часу. Показники ефективності використання фонду робочого часу. Факторний аналіз фонду робочого часу.

5.2. Аналіз непродуктивних втрат робочого часу. Аналіз цілодобових і внутрішньозмінних втрат робочого часу. Виявлення та оцінка впливу на витрати непродуктивних втрат робочого часу.

5.3. Факторний аналіз продуктивності праці персоналу промислових підприємств. Види показників продуктивності праці. Загальна оцінка продуктивності праці. Факторні моделі аналізу продуктивності праці. Методики факторного аналізу продуктивності праці. Джерела та резерви підвищення продуктивності праці персоналу. Аналіз трудомісткості виробничих програм. Визначення впливу трудомісткості на продуктивність праці.

5.4. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги виробничої діяльності промислових і сільськогосподарських підприємств Поняття про річний, денний та годинний випуск промислової продукції та оцінка впливу трудових факторів на них. Факторний аналіз впливу трудових факторів на обсяги валової продукції сільгоспвиробників.

5.5. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності банківських, бюджетних установ та підприємств торгівлі. Оцінка обсягів діяльності банківського персоналу. Показники обсягу функціональної діяльності вищих навчальних закладів, шкільних, дошкільних закладів освіти, лікарень та лікувально-амбулаторних закладів. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги товарообігу в торговельних підприємствах.

5.6. Оцінка результативності праці управлінського персоналу. Факторна модель рентабельності персоналу. Критерії та показники оцінки результативності праці різних категорій управлінського персоналу. Методи аналізу результатів праці управлінського персоналу.

5.7. Аналіз ефективності функціонування служби управління персоналом підприємства. Критерії та показники оцінки ефективності роботи служби управління персоналом. Оцінка ефективності процесу адаптації і розвитку персоналу.

Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал

6.1. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці. Поняття про фонд основної і додаткової оплати праці. Структура інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Загальна оцінка структури і динаміки фонду оплати праці. Використання графічного методу для аналізу структури фонду оплати праці.

6.2. Факторний аналіз фонду оплати праці. Факторні моделі фонду погодинної оплати праці. Факторний аналіз відрядної заробітної плати.

6.3. Аналіз ефективності витрат на персонал. Методика та показники аналізу ефективності витрат на персонал. Факторний аналіз: виробництва товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці; чистої виручки на 1 грн витрат на оплату праці; валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці; чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці. Оцінка впливу співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати на собівартість продукції.

6.4. Аналіз використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток підприємства. Прямі та непрямі показники оцінки використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток підприємства. Аналіз використання коштів на соціальний розвиток підприємства. Оцінка оптимальності розподілу коштів на соціальний розвиток між різними структурними підрозділами підприємства та категоріями персоналу.

6.5. Теоретичні основи контролінгу. Сутність, мета, завдання контролінгу. Вимоги до здійснення контролінгу. Класифікація контролінгу.

6.6. Використання контролінгу в управлінні витратами на персонал. Сутність та завдання кадрового контролінгу. Рівні кадрового контролінгу. Завдання контролінгу витрат на персонал.

Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства

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

7.2. Методи аналізу трудового потенціалу, що виокремлюються за способом та змістом оцінки. Характеристика методів оцінки. Критерії оцінки трудового потенціалу. Засоби оцінки трудового потенціалу: їх переваги, недоліки та можливості застосування. Оформлення результатів оцінки трудового потенціалу.

7.3. Система показників аналізу трудового потенціалу. Принципи формування системи показників оцінки трудового потенціалу. Показники якісної оцінки трудового потенціалу. Поняття про кількісні і синтетичні показники аналізу трудового потенціалу. Формування методичного забезпечення аналізу використання трудового потенціалу на підприємстві. Напрями підвищення якісного рівня трудового потенціалу.

7.4. Рейтингова оцінка трудового потенціалу. Поняття про рейтинг. Сутність експертного методу оцінки і його застосування під час здійснення рейтингової оцінки трудового потенціалу.

4. Структура навчальної дисципліни

Вивчення навчальної дисципліни полягає у послідовному і ґрунтовному опрацюванні навчальних модулів. Навчальний модуль – це окремий, відносно самостійний блок дисципліни, який логічно об'єднує кілька навчальних елементів дисципліни за змістом та взаємозв'язками. Тематичний план даної дисципліни складається з двох змістових модулів. Структура залікового кредиту дисципліни наведена в табл. 4.1.

Таблиця 4.1

Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин				
	денна форма				
	усього	у тому числі			
		лекційні	практичні	проведення підсумкового контролю	самостійна робота
				підготовка до занять	
1	2	3	4	5	6
Змістовий модуль 1. Організація обліку й аналізу персоналу					
Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу	22	2	2	–	18
Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці	24	2	4	–	18
Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу	24	2	4	–	18
Разом за змістовим модулем 1	70	6	10	–	54
Змістовий модуль 2. Практичні засади аналізу персоналу					
Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства	16	2	4	–	10
Тема 5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг	16	2	4	–	10

1	2	3	4	5	6
Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персоналу	18	4	4	–	10
Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства	16	2	2	–	12
Разом за змістовим модулем 2	66	10	14	–	42
Іспит	14	–	–	4	10
Усього годин за навчальною дисципліною	150	16	24	4	106

5. Теми та плани семінарських занять

Семінарське заняття – це форма навчального заняття, за якої викладач організовує дискусію навколо попередньо визначених тем, до яких студенти готують тези виступів. На кожному семінарському занятті викладач оцінює підготовлені студентами доповіді та презентації з окреслених питань (табл. 5.1), їх виступи, активність у дискусії, вміння формулювати і відстоювати свою позицію тощо. Підсумкові бали за кожне семінарське заняття виставляються у відповідний журнал. Отримані студентом бали за окремі семінарські заняття враховуються в процесі накопичення підсумкових балів з даної навчальної дисципліни.

Таблиця 5.1

Плани семінарських занять

Назва теми	Програмні питання	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1. Організація обліку й аналізу персоналу			
<i>Тема 2.</i> Бухгалтерський облік витрат на оплату праці	Семінарське заняття 1 2.1. Порядок утримання податку з доходів фізичних осіб. 2.2. Платники та ставки єдиного соціального внеску. 2.3. Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці	2	Основна: [2]. Додаткова: [6; 10; 12; 16; 25; 27; 34; 35]
<i>Тема 3.</i> Теоретичні основи аналізу персоналу	Семінарське заняття 2 3.1. Традиційні методи і прийоми аналізу персоналу. 3.2. Економіко-математичні методи і прийоми аналізу персоналу. 3.3. Програма аналізу персоналу	2	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [8; 9; 18; 22; 34; 35]
Змістовий модуль 2. Практичні засади аналізу персоналу			
<i>Тема 6.</i> Аналіз і контролінг витрат на персонал	Семінарське заняття 3 6.3. Структура витрат на соціальний розвиток підприємства. 6.4. Сутність та значення контролінгу витрат на персонал	2	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [11; 17; 21; 24; 26; 33 – 35]

1	2	3	4
Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства	Семінарське заняття 4 7.1. Сутність трудового потенціалу та його характеристики. 7.2. Оцінка методичного забезпечення аналізу трудового потенціалу. 7.3. Порівняльна характеристика методів оцінки трудового потенціалу. 7.4. Сутність, переваги, недоліки рейтингової оцінки трудового потенціалу. 7.5. Сутність та можливості застосування методу експертних оцінок для аналізу трудового потенціалу	2	Основна: [1; 2]. Додаткова: [7; 11; 21; 31; 32; 34; 35]

6. Теми практичних занять

Практичне заняття – це форма навчального заняття, за якої викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни і формує вміння та навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання студентом сформульованих завдань. Тематика практичних завдань подана в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Перелік тем практичних занять

Назва змістового модуля	Теми практичних занять (за модулями)	Кількість годин	Література
1	2	3	4
Змістовий модуль 1. Організація обліку й аналізу персоналу	Практичне заняття 1 (до теми 1) Завдання 1.1. Розрахунок показників чисельності персоналу для заповнення форм статистичної звітності з праці	2	Основна: [2]. Додаткова: [6; 10; 12; 16; 25; 27; 34; 35]
	Практичне заняття 2 (до теми 2) Завдання 2.1. Застосування податково-зарплатного алгоритму	2	
	Практичне заняття 3 (до теми 3) Завдання 3.1. "Визначення виду трудових показників". Завдання 3.2. "Застосування прийомів елімінування в аналізі персоналу"	2	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [8; 9; 18; 22; 34; 35]
Змістовий модуль 2. Практичні засади аналізу персоналу	Практичне заняття 4 (до теми 4) Завдання 4.1. "Загальна оцінка динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства"	2	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [7; 8; 11; 13; 14; 23; 31; 34; 35]
	Практичне заняття 5 (до теми 4) Завдання 4.2. "Комплексний аналіз структури, якісного складу та руху персоналу"	2	

1	2	3	4
	Практичне заняття 6 (до теми 5) Завдання 5.1. Факторний аналіз фонду робочого часу". Завдання 5.2. Аналіз показників ефективності функціонування служби управління персоналом	2	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [4; 5; 7; 15; 19; 20; 28 – 30; 34; 35]
	Практичне заняття 7 (до теми 5) Завдання 5.3. Застосування прийомів елімінування для визначення впливу трудових факторів на обсяги виробництва промислової і сільськогосподарської продукції. Завдання 5.4. Аналіз результативності функціональної діяльності підприємств сфери послуг	2	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [4; 5; 7; 15; 19; 20; 28 – 30; 34; 35]
	Практичне заняття 8 (до теми 6) Завдання 6.1. Аналіз структури, динаміки та ефективності витрат на оплату праці. Завдання 6.2. Використання прийомів елімінування для здійснення факторного аналізу фонду оплати праці	2	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [7; 8; 11; 17; 21; 24; 26; 33 – 35]

6.1. Приклади типових практичних завдань

Завдання 1 (стереотипне).

Визначити коефіцієнт концентрації власного капіталу. Результат пояснити. Вихідні дані: необоротні активи – 3 600 тис. грн; оборотні активи – 2 500 тис. грн; витрати майбутніх періодів – 200 тис. грн; власний капітал – 4 500 тис. грн.

Завдання 2 (діагностичне).

Визначити вплив на обсяги виробництва таких факторів, як: середньорічна кількість робочих місць, кількість робочих днів, тривалість робочого дня, середньочасовий виробіток на одне робоче місце. Вихідні дані наведено в табл. 6.2.

Таблиця 6.2

Вихідні дані для аналізу обсягів виробництва

Показники	План	Факт
1. Обсяг виробництва, тис. грн	11 250	11 940,75
2. Середньорічна кількість робочих місць	40	45
3. Кількість робочих днів у році	300	290
4. Середня тривалість робочого дня, годин	7,5	7,5
5. Середньочасовий виробіток на одне робоче місце, грн	125	122

Завдання 3 (евристичне).

Перед старшим економістом планово-економічного відділу ТОВ "Сатурн" стоять завдання: 1) розрахувати показники фондівіддачі основних засобів та фондомісткості продукції; 2) здійснити факторний аналіз: визначити вплив на рівень фондівіддачі промислово-виробничих засобів питомої ваги активної частини основних засобів та фондівіддачі активної частини основних засобів; 3) знайти резерви підвищення рівня фондівіддачі основних засобів підприємства; 4) зробити відповідні висновки. Вихідна інформація наведена в табл. 6.3.

Таблиця 6.3

Основні показники господарської діяльності ПП "Сатурн", грн

Показники	Одиниці вимірювання	II квартал	III квартал
Обсяг товарної продукції	грн	45 000	42 500
Середньорічна вартість основних промислово-виробничих засобів	грн	38 950	39 050
у тому числі активної частини основних засобів	грн	21 110	21 390
Питома вага активної частини засобів	%	?	?
Фондовіддача промислово-виробничих фондів	грн	?	?
Фондовіддача активної частини основних засобів	грн	?	?

7. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студента (СРС) – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються студентом самостійно під методичним керівництвом викладача. Мета СРС – засвоєння в повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

Самостійна робота студента над засвоєнням даної навчальної дисципліни включає вивчення і конспектування питань, що винесені на самостійне опрацювання, підготовка до виконання індивідуального завдання, рефератів, виступів на семінарських заняттях, написання наукових статей. За кожною з тем навчальної дисципліни передбачено вивчення теоретичних питань, що вимагає від студентів роботи не з навчально-методичною літературою, а й над матеріалами періодичних видань та законодавчими і нормативними актами.

Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з навчальної дисципліни, наведені в табл. 7.1.

Таблиця 7.1

Завдання для самостійної роботи студентів та форми її контролю

Назва теми	Зміст самостійної роботи студентів	Кількість годин	Форми контролю СРС	Література
1	2	3	4	5
Змістовий модуль 1. Організація обліку й аналізу персоналу				
Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до заняття, огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 1.1. Інструкція зі статистики заробітної плати. 1.2. Інструкція зі статистики чисельності персоналу	18	Оцінювання виконання домашніх завдань	Основна: [2]. Додаткова: [6; 10; 12; 16; 25; 34; 35]
Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до заняття, огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 2.1. Автоматизація обліку праці і заробітної плати. 2.2. Облік розрахунків з фондами соціального страхування. 2.3. Організація табельного обліку на підприємствах	18	Оцінювання виконання домашніх завдань. Опитування	Основна: [2]. Додаткова: [6; 10; 12; 16; 25; 27; 34; 35]
Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до заняття за питаннями: 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 в співставний вигляд	18	Оцінювання виконання домашніх завдань. Письмова контрольна робота	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [8; 9; 18; 22; 34; 35]
Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до заняття, огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 4.1. Сутність та порядок розрахунку показників фінансового стану підприємства. 4.2. Загальна оцінка діяльності підприємства. Об'ємні показники у галузях виробництва і послуг. 4.3. Оцінка динаміки показників руху робочої сили	10	Оцінювання виконання домашніх завдань. Опитування	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [7; 8; 11; 13; 14; 23; 31; 34; 35]

1	2	3	4	5
Тема 5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до заняття за питаннями: 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	10	Оцінювання виконання домашніх завдань. Письмова контрольна робота	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [4; 5; 7; 15; 19; 20; 28 – 30; 34; 35]
Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персоналу	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до заняття, огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 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	10	Оцінювання виконання домашніх завдань	Основна: [1 – 3]. Додаткова: [7; 8; 11; 17; 21; 24; 26; 33 – 35]
Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до заняття, огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 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	12	Оцінювання виконання домашніх завдань. Перевірка статей, есе	Основна: [1; 2]. Додаткова: [7; 11; 21; 31; 32; 34; 35]

7.1. Контрольні запитання для самодіагностики

Змістовий модуль 1

Організація обліку й аналізу персоналу

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

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.

Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці

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.

Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу

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 під час 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. Із 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 і охарактеризувати етапи аналізу персоналу.
26. Які структурні підрозділи підприємства можуть здійснювати аналіз персоналу?
27. Із 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 і можливості застосування графічного прийому в аналізі персоналу.

Змістовий модуль 2

Практичні засади аналізу персоналу

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

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 та 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.

Тема 5. Аналіз продуктивності праці в галузях виробництва і послуг

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 є реальним фондом 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?

Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал

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?

Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства

1. Розкрити сутність поняття "трудова потенція 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 оцінювання трудового потенціалу залежно від способу оцінювання?

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 виокремлюють 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.

7.2. Індивідуальне завдання

на тему "Практичні аспекти застосування аналізу в управлінні персоналом"

Мета: формування системи знань та навичок здійснення аналітичної роботи в сфері управління персоналом на підприємствах різних галузей виробництва і послуг.

Завдання дослідження:

- 1) дослідити теоретичні аспекти аналізу персоналу;
- 2) отримати практичні навички з аналізу основних техніко-економічних показників підприємства;
- 3) ознайомитися з методиками аналізу персоналу та порядком їх практичного застосування;
- 4) розробити практичні рекомендації щодо виявлення та впровадження резервів підвищення ефективності використання персоналу.

Предмет дослідження: трудові процеси підприємства та якість управління ними.

Вимоги до оформлення:

Обсяг індивідуального завдання повинен складати 20 – 25 сторінок друкованого тексту.

Текст індивідуального завдання друкують за допомогою комп'ютера з одного боку аркуша паперу формату А4, розміщуючи на сторінці 31 – 33 рядки (міжрядковий інтервал – 1,4).

Абзацний відступ має бути однаковим по всій роботі і дорівнювати 5 знакам (прибл. 1,25 – 1,3 см.).

У разі комп'ютерного набору тексту слід використовувати шрифт Times New Roman 14. Під час оформлення таблиць та рисунків допускається використання 12 розміру шрифту. Міжрядковий інтервал у таблиці може бути від 1,0 до 1,4.

Текст дипломної роботи повинен бути надрукований з обов'язковим дотриманням таких полів: ліве – 30 мм, праве – 10 мм, верхнє – 20 мм, нижнє – 20 мм.

У тексті там, де це потрібно, обов'язковий ілюстративний матеріал: рисунки, схеми, таблиці, графіки й ін. Ілюстративний матеріал повинен бути пронумерований в межах розділу "рис. 1.1", "табл. 1.1" .

На початку роботи розміщується титульний лист (перша сторінка), на якому вказується навчальний заклад (найменування), найменування курсу, за яким виконується робота, назва кафедри, тема індивідуального завдання, прізвище студента – виконавця роботи, прізвище і посада викладача, що перевіряє індивідуальне завдання.

Після титульного листа наводять зміст індивідуального завдання з указівкою сторінок тексту. Далі – текст роботи. Після тексту міститься список використаної у ході написання роботи літератури з розміщенням прізвищ авторів за абеткою.

Сторінки роботи нумеруються, номер сторінки ставиться в правій верхній частині сторінки.

Крупноформатні ілюстраційні матеріали, рисунки, схеми, таблиці тощо повинні наводитись наприкінці роботи і бути оформлені як додатки з нумерацією літерами А, Б, В ...і т. д.

У тексті роботи повинні бути посилання на наведені ілюстровані матеріали і літературні джерела. Рукопис повинен бути написаний українською мовою, акуратно і розбірливо (бути "читабельним"), без помилок і виправлень. Рекомендується використовувати (крім зазначених за курсом) як основні літературні джерела, так і інші матеріали, зібрані за місцем практики.

Перш ніж приступити до написання тексту, необхідно досить глибоко зрозуміти сутність питань, що пропонуються в роботі, попередньо продумавши і склавши план викладу.

Вибір теми індивідуального завдання

Індивідуальне завдання виконується в рамках домашніх завдань. Тема завдання повинна відповідати темі дипломної роботи. Тема індивідуального завдання обирається студентом самостійно, але за

умови, що не буде обрана однакова тема студентами, які в якості об'єкта дослідження обрали одне й те ж підприємство.

Структура та зміст індивідуального завдання. Індивідуальне завдання складається з:

вступу (1 – 2 стор.),

двох розділів:

перший розділ – аналіз основних техніко-економічних та фінансових показників підприємства (4 – 5 стор.);

другий розділ – аналіз і аудит трудових показників за обраною темою індивідуального завдання (14 – 15 стор.);

висновків (1 – 2 стор.);

списку літератури.

У *вступі* слід указати актуальність, мету, завдання, предмет, об'єкт, методи та інформаційну базу дослідження.

Перший розділ індивідуального завдання повинен містити інформацію про основні техніко-економічні показники діяльності підприємства за період часу, що аналізується в індивідуальному завданні; аналіз випуску продукції (за обсягами, асортиментом, ритмічністю виробництва); аналіз реалізації продукції за досліджуваний період часу; аналіз структури, динаміки та руху необоротних активів, аналіз ефективності діяльності та фінансового стану (аналіз обсягів та структури фінансових результатів діяльності, обсягів і структури прибутку (збитків); оцінка показників фінансового стану підприємства). За усіма показниками виконується загальний аналіз. Усі результати розрахунків треба представляти в індивідуальне завдання в стислій формі, бажано у вигляді таблиць, діаграм тощо. У ході цього, загальновідомі формули для розрахунків в індивідуальному завданні наводити не треба, достатньо робити посилання на літературні джерела, що містять методики розрахунків.

Другий розділ індивідуального завдання виконується в аспекті підрозділів, що чітко не регламентовані і залежать від обраної теми індивідуального завдання. У другому розділі студент повинен показати вміння самостійно аналізувати матеріал, узагальнювати його, формулювати висновки, розробляти пропозиції.

Цей розділ, як правило містить підрозділи:

2.1. Аналіз трудових показників підприємства.

2.1.1. Аналіз кількісного та якісного складу та руху персоналу.

2.1.2. Аналіз фонду робочого часу.

2.1.3. Аналіз продуктивності праці.

2.1.4. Аналіз структури і динаміки витрат на оплату праці.

2.2. Аналіз за безпосередньо обраною тематикою (може мати внутрішні підрозділи).

Структура підрозділу 2.1 може бути змінена залежно від тематики індивідуального завдання.

Тематика індивідуального завдання

1. Оцінка трудового потенціалу підприємства.
2. Аналіз ефективності використання персоналу підприємства.
3. Оцінка якості функціонування системи підбору та адаптації персоналу підприємства.
4. Оцінка ділових та професійних якостей персоналу.
5. Оцінка ефективності системи підвищення кваліфікації та професійного навчання персоналу.
6. Стратегічний аналіз та планування роботи з персоналом.
7. Аналіз особливостей кадрової політики на підприємстві.
8. Аналіз результатів праці персоналу.
9. Аналіз процесів розвитку персоналу на підприємстві.
10. Аналіз якості та ефективності функціонування системи управління персоналом на підприємстві.
11. Аналіз ефективності менеджменту персоналу.
12. Аналіз формування, розвитку та управління інтелектуальним капіталом.
13. Аналіз розвитку і формування корпоративної культури підприємства.
14. Оцінка якісних характеристик персоналу на основі атестації.
15. Аналіз організації оплати праці на підприємстві.
16. Аналіз якості роботи керівного персоналу та планування його резерву.
17. Аналіз ефективності планування трудової кар'єри.
18. Оцінка якості та ефективності внутрішньовиробничої системи підготовки кадрів.
19. Аналіз ефективності витрат на персонал.
20. Аналіз діяльності кадрової служби підприємства.
21. Аналіз формування та розвитку організаційної структури управління підприємства.

22. Аналіз результативності праці маркетингового підрозділу підприємства.

23. Аналіз рівня організації основного, допоміжного та обслуговуючого виробництва на підприємстві.

24. Аналіз якості і конкурентоспроможності продукції.

25. Аналіз доцільності та витрат на випуск нової продукції.

26. Аналіз ринку праці області, регіону, міста.

27. Планування трудових показників та оцінка його якості.

28. Аналіз організації та умов праці на підприємстві.

29. Аналіз та планування фонду оплати праці.

30. Оцінка ефективності діяльності персоналу органів державної служби зайнятості.

31. Оцінка системи мотивації та стимулювання персоналу підприємства.

32. Аналіз ефективності праці функціональних служб управління.

33. Оцінка системи нормування праці на підприємстві.

34. Аналіз продуктивності праці на підприємстві.

35. Аналіз трудомісткості продукції.

36. Аналіз розвитку соціальної політики підприємства.

37. Аналіз показників соціального розвитку підприємства.

38. Оцінка соціальної інфраструктури підприємства.

39. Оцінка підприємницького потенціалу персоналу.

40. Організація внутрішнього аудиту персоналу на підприємстві.

У *висновках* слід подати інформацію про позитивні і негативні аспекти господарської діяльності та управління персоналом на підприємстві з зазначенням резервів покращення відповідних трудових показників та їх зв'язку і впливу та фінансові та економічні показники суб'єкта господарювання.

Список літератури має містити перелік літературних джерел (15 і більше) з обов'язковим посиланням на них у тексті індивідуального завдання.

У *додатки* виноситься крупноформатний табличний, графічний та інший допоміжний матеріал, у тому числі і форми бухгалтерської і статистичної звітності. Додатки до загального обсягу індивідуального завдання не включаються.

Термін виконання індивідуального завдання – передостаннє практичне заняття в семестрі з дисципліни.

7.3. Підготовка статей

Написання статті здійснюється на будь-яку з тем навчальної дисципліни (на вибір студента). Стаття може бути опублікована у будь-якому економічному виданні. Структура статті: актуальність теми; аналіз останніх досліджень за темою статті; мета, завдання, об'єкт, предмет дослідження; виклад результатів дослідження автора; наукова новизна та перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі. Підготовка статей здійснюється за бажанням студента, тобто не є обов'язковим видом контролю.

8. Індивідуально-консультативна робота

Індивідуально-консультативна робота здійснюється за графіком індивідуально-консультативної роботи у формі індивідуальних занять, консультацій, перевірки виконання індивідуальних завдань, перевірки та захисту завдань, що винесені на поточний контроль тощо.

Індивідуально-консультативна робота з теоретичної частини дисципліни проводиться у вигляді:

1) індивідуальних консультацій (запитання – відповідь стосовно проблемних питань теоретичного матеріалу дисципліни);

2) групових консультацій (розгляд типових прикладів, практики впровадження та використання нових методів і методик в аналізі та аудиті персоналу).

Індивідуально-консультативна робота з практичної частини дисципліни проводиться у вигляді:

1) індивідуальних консультацій (розгляд практичних завдань стосовно яких виникли запитання, проблемних питань, що постали в ході виконання індивідуального завдання);

2) групових консультацій (розгляд практичних ситуацій, завдань, які потребують колективного обговорення).

Індивідуально-консультативна робота для комплексного оцінювання засвоєння програмного матеріалу проводиться у вигляді:

1) індивідуального захисту самостійних та індивідуальних завдань;

2) підготовки статей для публікації;

3) підготовки тез доповідей для виступу на науковій конференції.

9. Методи навчання

Під час викладання навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних навчальних технологій, таких, як: проблемні лекції; робота в малих групах; семінари-дискусії; кейс-метод; ділові ігри.

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни наведено у табл. 9.1. *Проблемні лекції* спрямовані на розвиток логічного мислення студентів. Коло питань теми лекції обмежується двома – трьома ключовими моментами.

Таблиця 9.1

Розподіл форм та методів активізації процесу навчання за темами навчальної дисципліни

Тема	Практичне застосування навчальних технологій
Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу	<i>Проблемна лекція</i> з питання "Податково-зарплатний алгоритм"
Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці	<i>Семінар-дискусія</i> : "Переваги і недоліки облікових та позаоблікових джерел інформації, що використовуються для аналізу персоналу"; <i>презентація</i> результатів роботи в малих групах
Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу	<i>Міні-лекція</i> : "Прийом середніх величин в аналізі персоналу"; <i>презентація</i> результатів роботи в малих групах
Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства	<i>Семінар-дискусія</i> з питання "Зв'язок та взаємовплив трудових та фінансово-економічних показників підприємства"; <i>презентація</i> результатів роботи в малих групах
Тема 5. Аналіз продуктивності праці в галузях виробництва і послуг	<i>Проблемна лекція</i> з питання "Виявлення, оцінка та попередження непродуктивних втрат робочого часу"; <i>міні-лекція</i> "Аналіз впливу трудових факторів на виторг від реалізації продукції"
Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал	<i>Кейс</i> "Загальна оцінка і контролінг рівня та динаміки витрат на персонал"; <i>презентація</i> результатів роботи в малих групах
Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства	<i>Проблемна лекція</i> з питання "Вибір методів і засобів оцінки трудового потенціалу вітчизняних підприємств"

Увага студентів концентрується на матеріалі, що не знайшов відображення в підручниках. Лектор задає запитання, які спонукають студента шукати розв'язання проблемної ситуації. Наприклад, під час

викладання теми "Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг" пропонується проблемне питання сформулювати таким чином: "Виявлення, оцінка та попередження непродуктивних втрат робочого часу".

Міні-лекції передбачають викладення навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень. Міні-лекції проводяться, як правило, як частина заняття-дослідження. Так, міні-лекція з питання "Проблема виявлення напрямів скорочення витрат на персонал" спонукає студентів систематизувати існуючі шляхи зменшення витрат на персонал та заходи щодо їх практичної реалізації.

Робота в малих групах створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду економічного спілкування. Після висвітлення проблеми студентам пропонується об'єднуватися у групи по 5 – 6 осіб і презентувати наприкінці заняття своє бачення та сприйняття матеріалу. *Презентації* – виступи перед аудиторією, що використовуються для подання певних досягнень, результатів роботи малої групи. Щодо даної навчальної дисципліни презентації результатів роботи в малих групах передбачено під час вивчення тем 2, 3, 4, 6.

Семінари-дискусії передбачають обмін думками та поглядами учасників щодо даної теми, а також розвивають мислення, допомагають критично підходити до власних поглядів. Так, під час розгляду такого питання, як "Переваги і недоліки облікових та позаоблікових джерел інформації, що використовуються для аналізу персоналу" (тема 1) пропонується не тільки дати перелік облікових та позаоблікових джерел інформації, а й охарактеризувати відмінності між цими видами інформації, розглянути їх переваги і недоліки.

Ділові та рольові ігри – форма активізації навчального процесу, за якої студенти задіяні в процесі інсценізації певної практичної ситуації у ролі безпосередніх учасників подій. Наприклад, ділова гра "Опис робочого місця" передбачає поділ аудиторії на групи, кожна з яких отримує завдання зімітувати процес опису певного робочого місця.

Кейс-метод – метод аналізу конкретних ситуацій, який дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності, що стосується аналізу й аудиту персоналу. Застосування цього методу передбачено під час вивчення теми 6.

10. Система контролю

Система контролю результатів успішності засвоєння знань, вмінь, комунікацій, автономності та відповідальності студентів, що відповідає восьмому рівню Національної рамки кваліфікацій України з дисципліни "Облік і аналіз персоналу" включає: поточний; модульний; підсумковий/семестровий контроль результатів навчання.

Поточний контроль здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять і оцінюється сумою набраних балів (максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє студенту отримати допуск до іспиту – 35 балів). Поточний контроль проводиться у вигляді усних опитувань, поточних контрольних робіт, доповідей, підготовки статей та індивідуального завдання

Індивідуальне завдання оцінюється в рамках домашньої роботи студента (табл. 11.1). Максимальний бал студент отримує у випадку своєчасного і повного виконання завдання. За кожну з допущених помилок оцінка зменшується на 0,1 бала.

Підготовка статей. 10 балів студент отримує у випадку дотримання вимог до структури статті та її опублікування. 5 балів, якщо структура статті дотримана, проте вона не опублікована.

Модульний контроль проводиться з урахуванням поточного контролю за відповідний змістовий модуль і має на меті *інтегровану* оцінку результатів навчання студента після вивчення матеріалу зі змістового модуля. Модульний контроль проводиться у формі колоквіуму. *Колоквіум* – це форма перевірки й оцінювання знань студентів у системі освіти у вищих навчальних закладах. Він є проміжним міні-екзаменом, що проводиться з ініціативи викладача з метою оцінювання поточного рівня знань студентів та вміння їх застосовувати у практичній діяльності. Саме тому структура завдання для колоквіуму містить, як і екзаменаційний білет, стереотипне, діагностичне і евристичне завдання. Колоквіум складається з двох складових: лекційної (теоретичної) та практичної. Він проводиться у письмовій формі після того, як розглянуто весь теоретичний матеріал та виконані практичні (семінарські) завдання з межах кожного зі змістовних модулів. Таким чином, після вивчення тем 1 – 3 (модуль 1) студенти денної форми навчання виконують завдання для колоквіуму за модулем 1. Відповідно, після вивчення тем 4 – 7 (модуль 2) – завдання до колоквіуму за модулем 2. Завдання до колоквіуму містить 2 завдання з лекційного модуля та 3 завдання з практичного модуля.

Зразок завдання до колоквиуму за модулем 1

Теоретична частина

1. Традиційні прийоми аналізу персоналу.
2. Показники оцінки ефективності витрат на персонал.

Практична частина

Завдання 1 (стереотипне). Визначити абсолютне і відносне відхилення в кількості робітників. Якщо планова кількість робітників склала 100 осіб, а фактична – 95 осіб, плановий річний випуск продукції – 12 300 тис. грн, а фактичний – 12 500 тис. грн.

Завдання 2 (діагностичне). Визначити інтегральним методом вплив кількості працюючих та середньорічної заробітної плати одного працюючого на річний фонд оплати праці, якщо планова кількість персоналу 50 осіб, а фактична – 48 осіб; середньорічна заробітна плата одного працюючого за планом 44 000 грн, а за фактом 45 600 грн.

Завдання 3 (евристичне).

Фонд оплати праці ТОВ "Полісся" у звітному році зменшився. Слід проаналізувати доцільність такого зменшення, зробити висновок про ефективність використання фонду оплати праці. Пояснення слід здійснювати на основі розрахунку впливу усіх факторів на зміну фонду оплати праці у звітному періоді порівняно з минулим (використати метод відносних різниць). Вихідні дані наведені в табл. 10.1.

Таблиця 10.1

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці ТОВ "Полісся"

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Фонд оплати праці, тис. грн	?	?
Середньоспискова чисельність робітників	222	195
Середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	230	224
Середня тривалість одного робочого дня, годин	7,5	8,0
Середньогодинна заробітна плата, грн	20	25

Критерії оцінювання колоквиуму.

Кожне завдання колоквиуму оцінюється окремо. Загальна оцінка розраховується як сума оцінок за теоретичну і практичну складові.

Теоретична складова оцінюється в 2 бали:

перше питання – 1 бал;

друге питання – 1 бал.

Практична складова оцінюється в 4 бали:

стереотипне завдання – 1 бал;

діагностичне завдання – 1 бал;

евристичне завдання – 2 бали.

Загальна кількість балів за колоквиум складає 6.

Теоретичні питання оцінюються: в 1 бал за умови повного висвітлення з дотриманням логічної послідовності; в 0,5 бала – у випадку часткового розкриття; в 0,25 бала – за наявності грубих помилок і неточностей. Щодо стереотипного і діагностичного завдань розподіл балів має вигляд: 0,5 бала – повнота викладення матеріалу; 0,25 бала – логіка викладення відповідей; 0,25 бала – аргументованість відповідей. У ході оцінювання виконання евристичного завдання бали розподіляються так: 0,5 бала – повнота викладення матеріалу; 0,5 бала – логіка викладення відповідей; 0,5 бала – аргументованість відповідей; 0,5 бала – творчий підхід до виконання завдання.

Підсумковий/семестровий контроль проводиться у формі іспиту. Підсумкова оцінка виставляється за сумою балів набраних за результатами поточного контролю та іспиту.

Приклад екзаменаційного білета

Тести

Тести закритої форми з одиничним вибором

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 ґрунтуватися 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 розглядаються у взаємозв'язку як складна динамічна система, що складається з ряду елементів, пов'язаних між собою і з зовнішнім середовищем;

г) мають бути своєчасно виявленні і попереджені причин відхилень від базової 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 $y = (a + b) * c$ є:

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;

є) інтегрального методу.

5. Відношення суми залученого капіталу до суми власного капіталу характеризує:

а) коефіцієнт автономії;

б) коефіцієнт фінансового ризику;

в) коефіцієнт фінансової залежності;

г) власний варіант відповіді.

6. 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 кількість працюючих;

б) абсолютне відхилення в кількості працюючих помножити на планове значення середньорічної заробітної плати одного працівника;

в) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на планову кількість працюючих;

г) абсолютне відхилення в кількості працюючих помножити на фактичне значення середньорічної заробітної плати одного працівника?

7. Як визначити вплив зміни кількості персоналу на середньорічний фонд оплати праці підприємства:

а) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на фактичну кількість працюючих;

б) абсолютне відхилення в кількості працюючих помножити на планове значення середньорічної заробітної плати одного працівника;

в) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на планову кількість працюючих;

г) абсолютне відхилення в кількості працюючих помножити на фактичне значення середньорічної заробітної плати одного працівника?

Тести закритої форми з множинним вибором

8. Які з моделей не належать до детермінованих:

а) адитивні;

б) мультиплікативні;

в) кратні;

г) змішані;

д) стохастичні;

е) регресійні?

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

а) факторні;

б) специфічні;

в) кількісні;

г) абсолютні;

д) відносні;

е) результативні.

10. До основних прийомів елімінування належать:

а) прийом ланцюгових підставлень;

б) прийом абсолютних різниць;

в) балансовий метод;

г) графічний метод;

д) прийом відносних різниць.

11. За просторовою ознакою можна виокремити:

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

12. 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.

13. Екстенсивне використання основних виробничих фондів характеризують:

- а) фондівдача, фондомісткість;
- б) коефіцієнт змінності, коефіцієнт екстенсивного використання обладнання;
- в) фондоозброєність праці робітників;
- г) рентабельність виробництва;
- д) прибуток підприємства.

14. Які варіанти розрахунку впливу зміни середньої зарплати на економію (перевитрату) фонду оплати праці неправильні:

- а) множенням фактичної зарплати на планову кількість;
- б) як відношення фонду оплати праці до середньої зарплати;
- в) як добуток відхилення фактичної середньої зарплати від планової та фактичної кількості персоналу;
- г) множенням відпрацьованого робітниками часу на продуктивність праці?

Тести закритої форми на правильність розрахунків

15. Якщо річний обсяг виробництва склав 9 350 тис. грн, середньорічна кількість 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.

16. Якщо середньорічна кількість персоналу склала 1450 осіб, кількість 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.

Тести відкритої форми на доповнення

- 17. Аналіз персоналу – це
- 18. Контролінг персоналу – це....
- 19. Фонд основної заробітної плати – це
- 20. 1ПВ (кв) – це....

Стереотипне завдання

Визначити, як змінилася продуктивність праці, якщо у базовому періоді працівниками підприємства було вироблено 10 тис. одиниць продукції й витрачено робочого часу 5 тис. людино-годин, а у звітному періоді 15,5 тис. одиниць продукції за умови витрат часу 5,8 тис. людино-годин.

Діагностичне завдання

За підприємством за рік є дані табл. 10.2. Розрахувати планові й фактичні показники годинного, денного й річного виробітку працівників і робітників підприємства. Оцінити ступінь виконання плану за показниками виробітку. Зробити висновки.

Таблица 10.2

Дані для аналізу продуктивності праці

Показники	За планом	Фактично
Обсяг продукції, млн грн	650	675
Середньооблікова чисельність працівників, осіб, у тому числі робітників	1 990 1 390	1 975 1 387
Середнє число відпрацьованих днів	252	239
Середня тривалість робочого дня, годин	8,0	7,85

Евристичне завдання.

Рівень середньорічного виробітку робітника на ТОВ "Кон'юнктура" збільшився порівняно з планом. Визначити, чи збільшиться у звітному році середньорічний виробіток працюючого та загальний обсяг виробництва на даному підприємстві і які фактори, якою мірою вплинуть на це збільшення (зменшення). Для цього слід проаналізувати: 1) вплив на середньорічний виробіток працюючого таких факторів, як: питома вага робітників у загальній кількості працюючих та середньорічний виробіток робітника; 2) вплив на обсяг виробництва таких факторів, як: кількість працюючих і середньорічний виробіток працюючого. Вихідні дані наведені в табл. 10.3.

Таблиця 10.3

Вихідні дані для факторного аналізу середньорічного виробітку робітника

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньорічний виробіток робітника, тис. грн	25,1	27,3	?
Питома вага кількості робітників у кількості працюючих, %	71,3	72,8	?
Кількість працюючих, осіб	162	158	?
Середньорічний виробіток працюючого, тис. грн	?	?	?
Обсяг виробництва, тис. грн	?	?	?

Критерії оцінювання екзаменаційних робіт

Екзаменаційний білет із навчальної дисципліни включає 20 тестів та 3 завдання практичної спрямованості різного рівня складності, а саме стереотипне, діагностичне та евристичне.

Кожне з завдань оцінюється певною кількістю балів відповідно до рівня їх складності. Сумарна кількість балів складає 40 відповідно до кваліфікаційних вимог до студентів спеціальності 8.03050501 "Управління персоналом та економіка праці".

Тести

Максимальна кількість балів – 14.

Кожен тест закритої форми з одиничним вибором та тест закритої форми з множинним вибором оцінюється в 0,5 бала. Кожен тест закритої форми на правильність розрахунків – в 1,5 бала. Тест відкритої форми на доповнення оцінюється в 1 бал.

Стереотипне завдання.

Максимальна оцінка за виконання завдання – 5 балів, із них:

1 бал – правильний методичний підхід, знання формул для розрахунку;

1 бал – правильний арифметичний розрахунок показника;

1 бал – оформлення рішення завдання: розв'язання, одиниці вимірювання, відповідь;

2 бали – наявність обґрунтованих висновків про динаміку показників.

Діагностичне завдання

Максимальна оцінка за виконання завдання – 9 балів, із них:

2 бали – правильний методичний підхід, знання формул для розрахунку;

2 бали – правильний арифметичний розрахунок показників;

2 бали – оформлення рішення завдання: хід розрахунків, одиниці вимірювання, необхідні пояснення;

3 бали – наявність обґрунтованих висновків про динаміку показників.

Евристичне завдання.

Максимальна оцінка за виконання завдання – 12 балів, із них:

2 – володіння теоретичними знаннями та їх застосування для вирішення поставленої проблеми;

2 – послідовність та аргументованість викладення матеріалу;

2 – застосування творчого підходу до вирішення поставленої проблеми;

2 – оригінальність підходу до виконання завдання та подання результату;

4 – наявність обґрунтованих висновків щодо вирішення поставленої проблеми.

11. Розподіл балів, які отримують студенти

Загальна за результатами всіх видів контролю максимальна кількість балів за навчальну дисципліну – 100, мінімальна – 60. За результатами успішності студентів вивчення навчальної дисципліни може бути зараховано, не зараховано з можливістю повторного складання або не зараховано з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни. Систему оцінювання рівня сформованості компетентності наведено у табл. 11.1.

Система оцінювання рівня сформованості компетентності

Професійні компетентності		Навчальний тиждень		Год	Форми навчання		Оцінювання рівня сформованості компетентностей		
							Форми контролю	Макс. бал	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Змістовий модуль 1. Організація обліку і аналізу персоналу									
Знання, вміння та навички щодо організації обліку й аналізу персоналу на підприємствах	Здатність до обґрунтування ролі обліку і аналізу персоналу в управлінні підприємством	1	Ауд.	2	Лекція	Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело аналізу персоналу	Активна робота на парі	0,2	
			СРС	9	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Первинні джерела інформації. 2. Структура фонду оплати праці. Підготовка до семінарського заняття за питанням: Інструкція зі статистики заробітної плати	Перевірка домашніх завдань	–	
		2	Ауд.	–	Лекція	–	–	–	–
			Ауд.	2	Практичне заняття	Практичне заняття 1 Завдання 1.1. Розрахунок показників кількості персоналу для заповнення форм статистичної звітності з праці	Активна робота на парі	0,2	
		СРС	9	Підготовка до занять	Підготовка до практичного заняття за питанням: Інструкція зі статистики чисельності персоналу	Перевірка домашніх завдань	0,7		
		3	Ауд.	2	Лекція	Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці	Активна робота на парі	0,2	
			Ауд.	2	Семінарське заняття	Семінарське заняття 1 2.1. Порядок утримання податку з доходів фізичних осіб. 2.2. Платники та ставки єдиного соціального внеску. 2.3. Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці	Активна робота на парі	0,2	
			СРС	9	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: Автоматизація обліку праці і заробітної плати. Підготовка до семінарського заняття за питанням: Організація табельного обліку на підприємствах	Перевірка домашніх завдань	0,7	
		4	Ауд.	–	Лекція	–	–	–	
			Ауд.	2	Практичне заняття	Практичне заняття 2 Завдання 2.4. Застосування податково-зарплатного алгоритму	Активна робота на парі	0,2	
		СРС	9	Підготовка до занять	Підготовка до практичного заняття за питанням: облік розрахунків за податками і платежами	Перевірка домашніх завдань	0,7		

Продовження табл. 11.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9		
	Здатність до застосування методів і прийомів аналізу персоналу	5	Ауд.	2	Лекція	Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу	Активна робота на парі	0,2		
				2	Семінарське заняття	Семінарське заняття 2 3.1. Традиційні методи і прийоми аналізу персоналу. 3.2. Економіко-математичні методи і прийоми аналізу персоналу. 3.3. Програма аналізу персоналу	Активна робота на парі	0,2		
							Письмова контрольна робота	5		
			СРС	9	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: застосування прийому деталізації в аналізі персоналу. Підготовка до семінарського заняття за питанням: Застосування прийому приведення показників у співставний вигляд. Індивідуальне завдання	Перевірка домашніх завдань	0,7		
			6	Ауд.	-	Лекція		-	-	
	2	Практичне заняття			Практичне заняття 3 Завдання 3.4. "Визначення виду трудових показників". Завдання 3.5. "Застосування прийомів елімінування в аналізі персоналу"	Активна робота на парі Колоквіум	0,2 6			
	СРС	9		Підготовка до занять	Підготовка до практичного заняття за питанням: поняття резервів і факторів в аналізі персоналу	Перевірка домашніх завдань	0,7			
	Змістовий модуль 2. Практичні засади аналізу персоналу									
	Знання, вміння та навички виконання аналізу трудових показників	Здатність аналізувати трудові та фінансово-економічні показники		7	Ауд.	2	Лекція	Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства	Активна робота на парі	0,2
			2			Практичне заняття	Практичне заняття 4 Завдання 4.1. "Загальна оцінка динаміки техніко-економічних і фінансових показників підприємства"	Активна робота на парі	0,2	
5			Підготовка до занять			Вивчення лекційного матеріалу за питанням: Загальна оцінка діяльності підприємства. Об'ємні показники у галузях виробництва і послуг. Підготовка до практичного заняття за питаннями: 1. Оцінка динаміки фінансово-економічних показників. Індивідуальне завдання	Перевірка домашніх завдань	0,7		
8			Ауд.		-	Лекція		-	-	
					2	Практичне заняття	Практичне заняття 5 Завдання. 4.2. "Комплексний аналіз структури, якісного складу та руху персоналу"	Активна робота на парі Опитування	0,2 5	
			СРС		5	Підготовка до занять	Підготовка до практичного заняття за питанням: Оцінка динаміки показників руху робочої сили. Індивідуальне завдання	Перевірка домашніх завдань	0,8	

Продовження табл. 11.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Знання, вміння та навички виконання аналізу трудових показників	Здатність аналізувати ефективність використання персоналу	9	Ауд.	2	Лекція	Тема 5. Аналіз продуктивності праці в галузях виробництва і послуг	Активна робота на парі	0,2
				2	Практичне заняття	Практичне заняття 6 Завдання 5.1. Факторний аналіз фонду робочого часу". Завдання 5.2. Аналіз ефективності функціонування служби управління персоналом	Активна робота на парі	0,2
			СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: Поняття про функціональну діяльність підприємств сфери послуг. Вплив трудових показників на обсяги реалізації продукції. Аналіз функціонування діяльності навчальних закладах. Підготовка до практичного заняття за питанням: Структура календарного фонду робочого часу. Індивідуальне завдання	Перевірка домашніх завдань	0,8
		10	Ауд.	-	Лекція		-	-
				2	Практичне заняття	Практичне заняття 7 Завдання 5.3. Застосування прийомів елімінування для визначення впливу трудових факторів на обсяги виробництва промислової і сільськогосподарської продукції. Завдання 5.4. Аналіз результативності функціональної діяльності підприємств сфери послуг"	Активна робота на парі	0,2
			СРС	5	Підготовка до занять	Підготовка до практичного заняття за питанням: Аналіз динаміки об'ємних показників в торгівлі. Індивідуальне завдання	Письмова контрольна робота	5
	Здатність оцінювати та контролювати структуру і динаміку витрат на персонал	11	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал	Активна робота на парі	0,2
				2	Практичне заняття	Практичне заняття 8 Завдання 6.1. "Аналіз структури, динаміки та ефективності витрат на оплату праці". Завдання 6.2. "Використання прийомів елімінування для здійснення факторного аналізу фонду оплати праці	Активна робота на парі	0,2
			СРС	5	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: Структура витрат на оплату праці згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати. Зв'язок аналізу, контролінгу та аудиту витрат на персонал. Підготовка до практичного заняття за питанням: Аналіз динаміки витрат на оплату праці. Індивідуальне завдання	Перевірка домашніх завдань	0,8

Закінчення табл. 11.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Знання, вміння та навички виконання аналізу трудових показників	Здатність оцінювати та контролювати структуру і динаміку витрат на персонал	12	Ауд.	2	Лекція	Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал	Активна робота на парі	0,2	
				2	Семінарське заняття	Семінарське заняття 3 6.1. Структура витрат на соціальний розвиток підприємства. 6.2. Сутність та значення контролінгу витрат на персонал	Активна робота на парі	0,2	
				5	Підготовка до занять	Підготовка до семінарського заняття за питанням: факторний аналіз фонду оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. Індивідуальне завдання	Перевірка домашніх завдань	0,8	
		13	Ауд.	2	Лекція	Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства	Активна робота на парі	0,2	
				2	Семінарське заняття	Семінарське заняття 4 7.1. Сутність трудового потенціалу та його характеристики. 7.2. Оцінка методичного забезпечення аналізу трудового потенціалу. 7.3. Порівняльна характеристика методів оцінки трудового потенціалу. 7.4. Сутність, переваги, недоліки рейтингової оцінки трудового потенціалу. 7.5. Сутність та можливості застосування методу експертних оцінок для аналізу трудового потенціалу	Активна робота на парі	0,2	
				12	Підготовка до занять	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: поняття про трудовий потенціал. Методи і прийоми економічного аналізу, що використовуються для оцінки трудового потенціалу	Презентації, доповіді	5	
	Сесія	СРС	Ауд.	2	Передекзаменаційна консультація	Вирішення практичних завдань на різні теми, що входять до підсумкового контролю	Перевірка домашніх завдань	0,8	
				2	Екзамен	Виконання завдань екзаменаційного білета	Перевірка статей	10	
				10	Підготовка до екзамену	Повторення матеріалів змістових модулів	Підсумковий контроль	40	
	Усього годин			150	Загальна максимальна кількість балів із дисципліни			100	
	з них								
	аудиторні			44	29 %	поточний контроль			60
	самостійна робота			106	71 %	підсумковий контроль			40

Розподіл балів за тижнями наведено в табл. 11.2.

Таблица 11.2

Розподіл балів за тижнями

Теми змістового модуля			Лекційні заняття	Практичні заняття	Перевірка домашніх завдань	Перевірка статей	Презентація	Експрес-опитування	Письмова контрольна робота	Колоквіум	Усього
Змістовий модуль 1. Організація обліку і аналізу персоналу	Тема 1	1 тиждень	0,2	–	–	–	–	–	–	–	0,2
		2 тиждень	–	0,2	0,7	–	–	–	–	–	0,9
	Тема 2	3 тиждень	0,2	0,2	0,7	–	–	5	–	–	6,1
		4 тиждень	–	0,2	0,7	–	–	–	–	–	0,9
	Тема 3	5 тиждень	0,2	0,2	0,7	–	–	–	5	–	6,1
		6 тиждень	–	0,2	0,7	–	–	–	–	6	6,9
Змістовий модуль 2. Практичні засади аналізу персоналу	Тема 4	7 тиждень	0,2	0,2	0,7	–	–	–	–	–	1,1
		8 тиждень	–	0,2	0,8	–	–	5	–	–	6
	Тема 5	9 тиждень	0,2	0,2	0,8	–	–	–	–	–	1,2
		10 тиждень	–	0,2	0,8	–	–	–	5	–	6
	Тема 6	11 тиждень	0,2	0,2	0,8	–	–	–	–	–	1,2
		12 тиждень	0,2	0,2	0,8	–	–	–	–	6	7,2
	Тема 7	13 тиждень	0,2	0,2	0,8	10	5	–	–	–	16,2
Усього			1,6	2,4	9	10	5	10	10	12	60

Розподіл балів у межах змістових модулів наведено в табл. 11.3.

Таблица 11.3

Розподіл балів за формами та методами навчання

Теми змістового модуля		Лекційні заняття	Практичні заняття	Домашні завдання	Перевірка статті	Доповіді, презентації	Опитування	Письмові КР	Колоквіум	Усього
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Змістовий модуль 1. Організація обліку й аналізу персоналу	Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу	0,2	0,2	0,7	–	–	–	–	–	1,1
	Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці	0,2	0,4	1,4	–	–	5	–	–	7
	Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу	0,2	0,4	1,4	–	–	–	5	6	13
Разом за змістовим модулем 1		0,6	1	3,5	–	5	5	5	6	21,1

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Змістовий модуль 2. практичні засади аналізу персоналу	Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства	0,2	0,4	1,5	–	–	5	–	–	7,1
	Тема 5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг	0,2	0,4	1,6	–	–	–	5	–	7,2
	Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персоналу	0,4	0,4	1,6	–	–	–	–	6	8,4
	Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства	0,2	0,2	0,8	10	5	–	–	–	16,2
Разом за змістовим модулем 2		1	1,4	5,5	10	5	5	5	6	38,9
Всього		1,6	2,4	9	10	10	10	10	12	60

Підсумкове оцінювання здійснюється за національною шкалою та ЄКТС (табл. 11.4).

Таблиця 11.4

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

12. Рекомендована література

12.1. Основна

1. Азаренков Г. Ф. Економічний аналіз : навч. посіб. / Г. Ф. Азаренков, З. Ф. Петряєва, Г. Г. Хмеленко. – Ч. 3. – 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-во 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.

12.2. 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-во 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-во 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. – Київ : 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 самостійного вивчення дисципліни / І. М. Парасій-Вергуненко. – 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. / Г. В. Савицька. – 3-тє вид., випр. і доп. – 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 доп. – 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. / О. М. Царенко. – 2-ге вид., перероб. – Суми : Університетська книга, 2006. – 240 с.
30. Щибиволок З. І. Аналіз банківської діяльності : навч. посіб. / З. І. Щибиволок. – 2-ге 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.

12.3. Інформаційні ресурси

32. Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

33. Сервер Верховної Ради України. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

12.4. Методичне забезпечення

34. Мішина С. В. Облік і аналіз персоналу [Електронний ресурс] : конспект лекцій / 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>.

Додатки

Додаток А
Таблиця А. 1

Структура складових професійних компетентностей з навчальної дисципліни "Облік і аналіз персоналу" за Національною рамкою кваліфікацій України

Складові компетентності, яка формується в рамках теми	Мінімальний досвід	Знання	Вміння	Комунікації	Автономність і відповідальність
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу					
Здатність формувати інформаційне забезпечення аналізу персоналу	Інформаційне забезпечення аналізу персоналу. Склад і порядок складання статистичної звітності з праці. Статистика чисельності персоналу. Статистика витрат на оплату праці	Склад облікових, позаоблікових, внутрішніх та зовнішніх джерел інформації	Заповнювати форми статистичної звітності з праці	Організувати обмін інформацією в процесі аналізу персоналу	Здійснювати контроль за формуванням та використанням обліково-аналітичної інформації
Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці					
Здатність здійснювати організацію обліку на підприємстві	Організація обліку праці і заробітної плати. Синтетичний та аналітичний облік праці і заробітної плати. Податково-зарплатний алгоритм	Теоретичні поняття, категорії, що стосуються здійснення обліку, аналізу і аудиту персоналу різних категорій	Читати звітність та діагностувати негативні тенденції в діяльності персоналу	Організувати використання облікової інформації в аналізі і аудиті персоналу	Узагальнювати та здійснювати контроль за дотриманням законності облікових процедур

1	2	3	4	5	6
Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу					
Здатність до організації аналізу персоналу	Види аналізу роботи з персоналом. Методи, прийоми та аналізу персоналу. Етапи аналізу персоналу. Інформаційне забезпечення аналізу персоналу	Сутність аналізу персоналу	Розробляти плани аналітичної роботи	Створювати бази даних аналітичної інформації	Визначати стратегічні напрями розвитку аналізу персоналу
Змістовий модуль 2. Практичні засади аналізу персоналу					
Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства					
Здійснювати аналіз трудових показників підприємства	Показники аналізу якісного складу персоналу. Показники руху персоналу. Показники аналізу рівня організації праці на підприємстві	Методичне забезпечення оцінки забезпеченості підприємства персоналом	Аналізувати фінансово-економічні показники підприємства. Аналізувати забезпеченість підприємства персоналом	Здійснювати збір та обробку аналітичної інформації	Приймати рішення щодо вдосконалення організації аналітичної роботи на підприємствах та в установах
Тема 5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг					
Оцінювати продуктивність праці, трудомісткість продукції	Методика аналізу ефективності використання робочого часу, аналізу непродуктивних втрат робочого часу. Факторний аналіз продуктивності праці. Методика оцінки результативності праці управлінського персоналу	Особливості аналізу продуктивності праці в різних галузях	Аналізувати ефективність управління персоналом підприємства	Здійснювати збір та обробку аналітичної інформації	Здійснювати контроль ефективності діяльності персоналу

1	2	3	4	5	6
Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал					
Здійснювати аналіз і контролінг витрат на персонал	Факторний аналіз фонду оплати праці. Методика аналізу ефективності витрат на персонал. Теоретичні основи контролінгу витрат на персонал	Методичне забезпечення аналізу витрат на персонал	Застосовувати методи і прийоми аналізу витрат на персонал	Формувати інформаційне забезпечення аналізу витрат на персонал	Організовувати контроль за впровадженням виявлених у процесі аналізу персоналу резервів
Тема 7. Аналіз трудового потенціалу підприємства					
Аналізувати розвиток трудового потенціалу підприємства	Методи аналізу трудового потенціалу. Система показників аналізу трудового потенціалу	Сутність та елементи трудового потенціалу підприємства	Оцінювати трудовий потенціал підприємства	Здійснювати формування та оптимізацію функціонування інформаційних каналів	Приймати рішення за результатами аналізу трудового потенціалу підприємства

Зміст

Вступ.....	3
1. Опис навчальної дисципліни	4
2. Мета та завдання навчальної дисципліни	4
3. Програма навчальної дисципліни	6
4. Структура навчальної дисципліни.....	11
5. Теми та плани семінарських занять.....	12
6. Теми практичних занять	13
6.1. Приклади типових практичних завдань.....	14
7. Самостійна робота студентів	15
7.1. Контрольні запитання для самодіагностики	17
7.2. Індивідуальне завдання	23
7.3. Підготовка статей.....	28
8. Індивідуально-консультативна робота	28
9. Методи навчання	29
10. Система контролю	31
11. Розподіл балів, які отримують студенти	39
12. Рекомендована література.....	45
12.1. Основна	45
12.2. Додаткова	46
12.3. Інформаційні ресурси.....	48
12.4. Методичне забезпечення.....	48
Додатки.....	49

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Робоча програма
навчальної дисципліни
"ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ"
для студентів спеціальності
8.03050501 "Управління персоналом
та економіка праці"
денної форми навчання**

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач **Мішина** Світлана Володимирівна

Відповідальний за випуск *Назарова Г. В.*

Редактор *Бутенко В. О.*

Коректор *Ковальчук М. А.*

План 2016 р. Поз. № 180 ЕВ. Обсяг 53 с.

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.*