

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

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
соціальної економіки
Протокол № 1 від 01.09.2025 р.



ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи

Каріна НЕМАШКАЛО

ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань
Спеціальність

**С Соціальні науки, журналістика та інформація
С1 "Економіка та міжнародні економічні відносини
(за спеціалізацією С1.01 Економіка)"**

Освітній рівень
Освітня програма

**другий (магістерський)
"Економіка та управління людським капіталом"**

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

**обов'язкова
українська**

Розробник:
к.е.н., доцент

Світлана МІШИНА

Завідувач кафедри
соціальної економіки

Галина НАЗАРОВА

Гарант програми

Світлана МІШИНА

**Харків
2025**

ВСТУП

Нові підходи, напрями, методики аналізу та особливості обліку персоналу, розширення їх практичного застосування викликають необхідність у підготовці висококваліфікованих фахівців з управління персоналом в бізнесі і обумовлюють актуальність вивчення даної навчальної дисципліни. Вивчення дисципліни дає можливість здобувачам вищої освіти набути досвіду: організації обліку і аналізу персоналу та його використання з метою підвищення ефективності управління персоналом.

Мета навчальної дисципліни – засвоєння теоретичних засад та набуття практичних навичок обліку і аналізу персоналу на підприємствах, в установах та організаціях різних галузей виробництва і послуг.

Завданнями навчальної дисципліни є:

засвоєння теоретичних засад організації обліку і аналізу персоналу;

оволодіння практикою формування інформаційного забезпечення аналізу персоналу;

обґрунтування впливу фінансово-економічних показників на розвиток соціально-трудової сфери підприємств і установ;

формування здатностей оцінювати ефективність використання персоналу та аналізувати витрати на персонал;

отримання навичок оцінювання трудового потенціалу.

Об'єктом вивчення дисципліни є процес обліку і аналізу персоналу на підприємстві.

Предметом вивчення дисципліни є методичне, інформаційне та організаційне забезпечення обліку і аналізу персоналу на підприємстві.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
РН 1	ІК, ЗК 2, СК 3
РН 7	ІК, СК 1, СК 3
РН 8	ІК, ЗК 2, СК 1, СК 3, СК 6, СК 10, СК 13
РН 9	ІК, ЗК 2, СК 1
РН 10	ІК, ЗК 2, СК 3, СК 4
РН 11	ІК, ЗК 2, СК 6, СК 7
РН 12	ІК, СК 3, СК 5

де, ІК. Здатність визначати та розв'язувати складні економічні задачі та проблеми, приймати відповідні аналітичні та управлінські рішення у сфері економіки або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначених умов та вимог.

ЗК2. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

СК1. Здатність застосовувати науковий, аналітичний, методичний інструментарій для обґрунтування стратегії розвитку економічних суб'єктів та пов'язаних з цим управлінських рішень.

СК3. Здатність збирати, аналізувати та обробляти статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, які необхідні для розв'язання комплексних економічних проблем, робити на їх основі обґрунтовані висновки.

СК4. Здатність використовувати сучасні інформаційні технології, методи та прийоми дослідження економічних та соціальних процесів, адекватні встановленим потребам дослідження.

СК5. Здатність визначати ключові тренди соціально-економічного та людського розвитку.

СК6. Здатність формулювати професійні задачі в сфері економіки та розв'язувати їх, обираючи належні напрями і відповідні методи для їх розв'язання, беручи до уваги наявні ресурси.

СК7. Здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання.

СК10. Здатність до розробки сценаріїв і стратегій розвитку соціально-економічних систем.

СК13. Здатність до економічного розвитку в умовах соціально орієнтованої економіки.

РН1. Формулювати, аналізувати та синтезувати рішення науково-практичних проблем.

РН7. Обирати ефективні методи управління економічною діяльністю, обґрунтовувати пропоновані рішення на основі релевантних даних та наукових і прикладних досліджень.

РН8. Збирати, обробляти та аналізувати статистичні дані, науково-аналітичні матеріали, необхідні для вирішення комплексних економічних завдань.

РН9. Приймати ефективні рішення за невизначених умов і вимог, що потребують застосування нових підходів, методів та інструментарію соціально-економічних досліджень.

РН10. Застосовувати сучасні інформаційні технології та спеціалізоване програмне забезпечення у соціально-економічних дослідженнях та в управлінні соціально-економічними системами.

РН11. Визначати та критично оцінювати стан та тенденції соціально-економічного розвитку, формувати та аналізувати моделі економічних систем та процесів.

РН12. Обґрунтовувати управлінські рішення щодо ефективного розвитку суб'єктів господарювання, враховуючи цілі, ресурси, обмеження та ризики.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Зміст навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Організація обліку і 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 поза облікові джерела інформації. Внутрішні і зовнішні джерела інформації для аналізу персоналу. Роль облікових джерел в 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 з 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.

2.5. Програмне забезпечення для бухгалтерського обліку заробітної плати та кадрів. Характеристики, конфігурації, переваги та недоліки програмних продуктів: Oblik SaaS, M.E.Doc, Master Бухгалтерія, Smartfin, Dilovod, Бухгалтерія Онлайн, Сота, Navkolo-Tech, Дебет Плюс, Taxer.

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-трудові відносини, 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, сіткові 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; аналітична обробка 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 та 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 та 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 та 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 та 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 та 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 виручка 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. HR-аналітика та HR-метрики в системі економічного аналізу

7.1. Сутність та призначення HR-аналітики.

Аналіз існуючих визначень поняття HR-аналітики. Сутність та призначення HR-аналітики. Перспективи застосування HR-аналітики в системі управління людським капіталом. Риси, завдання, напрями HR-аналітики. Джерела інформації для здійснення HR-аналітики. Етапи впровадження HR-аналітики: український та зарубіжний досвід.

7.2. BigData та HR-аналітика в системі управління людським капіталом.

Визначення поняття BigData. Основні напрями застосування великих даних. Технології Big Data в аналізі персоналу. Використання Big Data в управлінні людським капіталом. HRM-системи, в яких реалізовано функцію HR-аналітики.

7.3. Сутність HR-метрик та основи їх розробки.

Поняття про HR-метрики. Спільні та відмінні риси аналітичних показників, KPI та HR-метрик. Перелік ключових HR-метрик компанії HURMA. Етапи формування переліку ключових HR-метрик.

7.4. Види HR-метрик.

Класифікація HR-метрик. Види HR-метрик, їх характеристики та порядок розрахунку. HR-метрики якості рекрутменту, HR-метрики якості навчання та розвитку персоналу, мотиваційні, кар'єрні та корпоративні HR-метрики, HR-метрики кадрової безпеки, HR-метрики загальної ефективності HR-процесів.

Перелік практичних (семінарських) та / або лабораторних занять / завдань за навчальною дисципліною наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Перелік практичних (семінарських) та / або лабораторних занять / завдань

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1. Практичне заняття 1	1. Розрахунок показників чисельності персоналу для заповнення форм статистичної звітності з праці
Тема 2. Практичне заняття 2	1. Реалізація податково-зарплатного алгоритму із застосуванням програмного комплексу Oblik SaaS
Тема 2. Семінарське заняття 1	1. Порядок утримання податку з доходів фізичних осіб. 2. Платники та ставки єдиного соціального внеску. 3. Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці
Тема 3. Практичне заняття 3	1. Визначення виду трудових показників. 2. Факторний аналіз трудових показників із застосуванням прийомів елімінування
Тема 3. Практичне заняття 4	Ділова гра на тему «Техніка застосування прийомів елімінування в аналізі персоналу»
Тема 3. Семінарське заняття 2	1. Традиційні методи і прийоми аналізу персоналу. 2. Нетрадиційні методи і прийоми аналізу персоналу. Колоквіум 1
Тема 4. Практичне заняття 5	1. Загальна оцінка динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства
Тема 4. Практичне заняття 6	1. Комплексний аналіз структури, якісного складу та руху персоналу.
Тема 5. Практичне заняття 7	1. Факторний аналіз фонду робочого часу. 2. Аналіз ефективності функціонування служби управління персоналом
Тема 5. Практичне заняття 8	1. Застосування прийомів елімінування для визначення впливу трудових факторів на обсяги виробництва промислової і сільськогосподарської продукції. 2. Аналіз результативності функціональної діяльності підприємств сфери послуг
Тема 6. Практичне заняття 9	1. Аналіз структури, динаміки та ефективності витрат на оплату праці. 2. Використання прийомів елімінування для здійснення факторного аналізу фонду оплати праці
Тема 6. Семінарське заняття 3	1. Структура витрат на соціальний розвиток підприємства. 2. Сутність та значення контролінгу витрат на персонал
Тема 7. Семінарське заняття 4	1. Підготовки HR-звітів у програмному середовищі PeopleForce HRM платформа. 2. Кейс-стаді «Вибір ключових HR-метрик для оцінки ефективності HR-процесів» з підготовкою презентації

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною подано у табл. 3.

Перелік самостійної роботи

Назва теми та / або завдання	Зміст
Тема 1	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Первинні джерела інформації. 2. Структура фонду оплати праці. Інструкція зі статистики чисельності персоналу. Підготовка до практичного заняття, опрацювання інструкції зі статистики заробітної плати та порядку нарахування та утримання податку з доходів фізичних осіб
Тема 2	Вивчення лекційного матеріалу за питанням: 1. Автоматизація обліку праці і заробітної плати. Підготовка до семінарського заняття та опрацювання законодавчої бази з питань нарахування єдиного соціального внеску та утримання податку з доходів фізичних осіб
Тема 3	Вивчення лекційного матеріалу за питанням: 1. Застосування прийому деталізації в аналізі персоналу. Підготовка до ділової гри. Підготовка до практичного заняття за питанням: 1. Застосування прийому приведення показників в співставний вигляд. Підготовка до колоквиума 1
Тема 4	Опрацювання лекційного матеріалу за питаннями: 1. Система показників аналізу ділової активності, ліквідності та фінансової стійкості. Підготовка до практичних занять за питаннями: 1. Оцінка динаміки фінансово-економічних показників. 2. Оцінка динаміки показників постійності кадрового складу
Тема 5	Вивчення лекційного матеріалу за питанням: 1. Поняття про функціональну діяльність підприємств сфери послуг. 2. Вплив трудових показників на обсяги реалізації продукції. 3. Аналіз функціонування діяльності навчальних закладах. Підготовка до практичних занять: 1. Вивчення методики факторного аналізу робочого часу та продуктивності праці; 2. Структура календарного фонду робочого часу. 3. Об'ємні показники у галузях виробництва і послуг
Тема 6	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Структура витрат на оплату праці згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати. Підготовка до практичного заняття за питанням: 1. Аналіз динаміки витрат на оплату праці. Опрацювання питання: Зв'язок аналізу, контролінгу та аудиту витрат на персонал. Підготовка до семінарського заняття та колоквиума 2, написання есе
Тема 7	Вивчення лекційного матеріалу за питаннями: 1. Поняття про HR-метрики та КРІ: спільні і відмінні риси. 2. Методи і прийоми економічного аналізу, що використовуються для оцінки HR-метрик. Підготовка презентації за результатами розгляду кейсів щодо вибору ключових HR-метрик для оцінки ефективності HR-процесів»
Тема 1 – 7	Підготовка до екзамену, виконання домашніх завдань

Кількість годин лекційних, практичних (семінарських) та / або лабораторних занять та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Словесні (лекція (Теми 1, 4, 5, 6), проблемна лекція (Тема 2, 7), лекція із застосуванням ігрових методик (Тема 3)).

Наочні (демонстрація (Теми 1-7)).

Практичні (практична робота (Теми 1 – 6), семінари-дискусії (Теми 2, 6, 7) есе (Тема 6), кейс-метод (Тема 7), ділова гра (Тема 3)).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення лекційних, практичних та семінарських занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої освіти до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів:

Формою семестрового контролю є екзамен (іспит): максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу вищої освіти скласти екзамен (іспит) – 35 балів.

Підсумковий контроль здійснюється у вигляді семестрового контролю.

Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену (іспиту). Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Максимальна сума балів, яку може отримати здобувач вищої освіти під час екзамену (іспиту) – 40 балів. Мінімальна сума, за якою екзамен (іспит) вважається складеним – 25 балів.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається: сумуванням балів за поточний та підсумковий контроль.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: індивідуальні опитування (10 балів), письмова контрольна робота (6 балів), колоквиуми (12 балів), есе (5 балів), презентації (10 балів), ділова гра (5 балів), тестування (5 балів), домашні завдання (7 балів).

Семестровий контроль: Екзамен (40 балів)

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання для навчальної дисципліни.

Приклад екзаменаційного білета

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Другий (магістерський) рівень вищої освіти

Спеціальність С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини»

(за спеціалізацією С1.01 Економіка)»

Освітньо-професійна програма «Економіка та управління людським капіталом».

Семестр I

Навчальна дисципліна «Облік і аналіз персоналу»

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1

Завдання 1 (тестове) (14 балів)

1. Як називається факторна модель типу $y = (a + b) \times c$?

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

2. Як визначити вплив зміни питомої ваги робітників на продуктивність праці персоналу?

- а) множенням відпрацьованого часу на годинну продуктивність праці;
- б) множенням відхилення фактичної кількості персоналу від планової на обсяг продукції;
- в) множенням відхилення між фактичною та плановою питомою вагою робітників на планову продуктивність праці 1 робітника.

3. 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 персоналу;
- б) абсолютне відхилення в чисельності персоналу помножити на планове значення середньорічної заробітної плати одного працівника;
- в) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на планову чисельність персоналу;
- г) абсолютне відхилення в чисельності персоналу помножити на фактичне значення середньорічної заробітної плати одного працівника.

4. Знайдіть вплив зміни фактора «а» на результативний показник «у». Факторна модель має вигляд: $y = a \times v$. Значення абсолютного відхилення показника «а» дорівнює 42, планове значення показника «в» дорівнює 100, а його фактичне значення – 90.

- а) 3780;
- б) 4200;
- в) 0,42;
- г) 420;
- д) -420.

5. Визначте середньооблікову чисельність персоналу за перший квартал, якщо середньооблікова чисельність персоналу у лютому – 120 осіб, а у березні – 150 осіб.

- а) 90 осіб;
- б) 90;
- в) 135 осіб;
- г) 135.

6. Розрахуйте середньомісячну заробітну плату 1 працівника Якщо річний фонд оплати праці дорівнює 15000 тис. грн., середньорічна чисельність персоналу дорівнює 50 осіб.

- а) 25000 грн.;
- б) 300 тис. грн.;
- в) 30000 грн.;
- г) 500000 грн.

7. Визначте середньорічну продуктивність праці одного робітника, якщо річний обсяг виробництва склав 29350 тис. грн., середньооблікова чисельність персоналу 105, а робітників – 78 осіб.

- а) 376,282 тис. грн./особу;
- б) 376,282 тис. грн.;
- в) 279,523 тис. грн. /особу;
- г) 279,523 тис. грн.

Завдання 2 (стереотипне) (5 балів)

Проаналізуйте виконання річного плану обсягу діяльності середнього загальноосвітнього закладу за даними табл. Зробити висновки.

Вихідні дані для аналізу виконання річного плану обсягів діяльності середнього загальноосвітнього закладу

Показники	За планом	Фак- тично	Відхилення	
			абсолютн і	відносні , %
1. Середньорічна кількість учнів, осіб	1200	1260	?	?
2. Кількість класів у школі	40	42	?	?
3. Середня кількість учнів у класі, осіб	?	?	?	?
4. Річне навчальне навантаження вчителів, год	90550	95 600	?	?
5. Середньооблікова чисельність вчителів, осіб	75	75	?	?
6. Навчальне навантаження на одного вчителя, год/особу	?	?	?	?

Завдання 3 (діагностичне) (9 балів)

Нарахуйте заробітну плату менеджеру з продажів. Посадовий оклад в січні поточного року склав 27200 грн. Працівнику нарахована премія в розмірі 50 % окладу. Відобразіть в обліку нарахування, виплату заробітної плати, а також утримання і сплату податків та платежів. Напишіть кореспонденцію рахунків, зробіть необхідні розрахунки, описавши податково-зарплатний алгоритм.

Завдання 4 (евристичне) (12 балів)

Рівень основної заробітної плати робітника на ТОВ «Інтер'єр» у звітному році змінився як порівняно з минулим роком, так і порівняно з його плановим значенням. Проаналізуйте характер таких змін та зробіть висновки про їх доцільність.

Висновки слід робити на основі розрахунку:

- 1) впливу усіх факторів на зміну основної заробітної плати робітника у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим періодом (використати метод відносних різниць);
- 2) впливу усіх факторів на зміну фактичного рівня основної заробітної плати робітника у звітному періоді порівняно з його плановим значенням (використати метод абсолютних різниць).

Вихідні дані наведені в табл.

Вихідні дані для аналізу основної заробітної плати робітника підприємства

Показники	Минулий рік	Звітний рік		Абсолютне відхилення	
		план	факт	від минулого року	від плану
Трудомісткість виробництва, нормо-години	190	200	184	?	?
Середня заробітна плата за одну нормо-годину, грн. /нормо-годину	90	100	120	?	?
Основна заробітна плата робітника, грн.	?	?	?	?	?

Затверджено на засіданні кафедри соціальної економіки протокол № ____ від «__» _____ 20__ р.

Екзаменатор

к.е.н., доц. Мішина С.В.

Зав. кафедри

д.е.н., проф. Назарова Г.В.

Критерії оцінювання

Підсумкові бали за екзамен складаються із суми балів за виконання всіх завдань. Загальна кількість балів за виконання екзаменаційної роботи становить – 40.

Завдання 1 (тестове) (14 балів)

Максимальна кількість балів – 14.

Кожен тест оцінюється в 2 бали. Кількість тестів – 7.

Завдання 2 (стереотипне) (5 балів)

Максимальна оцінка завдання – 5 балів, із них:

- 1 – правильний методичний підхід, знання формули для розрахунку;
- 1 – правильний арифметичний розрахунок показника;
- 1 – оформлення рішення завдання: розв'язання, одиниці виміру, відповідь;
- 2 – наявність обґрунтованих висновків про динаміку показників.

Завдання 3 (діагностичне) (9 балів)

Максимальна оцінка завдання – 9 балів, із них:

- 2 – правильний методичний підхід, знання формул для розрахунку;
- 2 – правильний арифметичний розрахунок показників;
- 2 – оформлення рішення завдання: хід розрахунків, одиниці виміру, необхідні пояснення.
- 3 – наявність обґрунтованих висновків про динаміку показників.

Завдання 4 (евристичне) (12 балів)

Максимальна оцінка 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.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Довгопол Н. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. для студентів усіх форм навчання спец. 051 Економіка / Н. В. Довгопол, Т. В. Полозова, М. О. Радченко. – Харків : ХНУРЕ, 2021. – 299 с.

2. Зачківська М. І. Економічний аналіз : навч. посіб. / М. І. Зачківська, І. І. Пасінович. – Львів : Растр- 7, 2022. – 254 с.

Додаткова

3. Аналіз і прийняття рішень для зміцнення економічної безпеки (у сферах обліку, оподаткування, маркетингу, фінансів, менеджменту трудових ресурсів та публічного управління на рівні підприємств, регіонів, держави) : монографія / голов. ред.: В. Я. Нусінов, Є. В. Міщук. – Кривий Ріг : Р. Козлов, 2023. – 358 с.

4. Вакарюк Л. В. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. / Л. В. Вакарюк, Н. Д. Гетьманцева. – Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича : Рута, 2021. – 82 с.

5. Ведення бухгалтерського обліку в MASTER: БУХГАЛТЕРІЯ : навч. посіб. / авт. кол.: Засадний Б. А. та ін. ; за заг. ред. Б. А. Засадного. – Київ : Кондор, 2023. – 188 с.

6. Головачук Ю. В. Цифровізація бухгалтерського обліку: переваги та виклики в епоху цифрових технологій / Ю. В. Головачук, Г. В. Головачук, О. В. Писарчук // Економіка. Фінанси. Право. – 2023. – № 11. – С. 38-42. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/33005>.

7. Загородня Н. П. Управління персоналом: теорія і практика : навч. посіб. / Н. П. Загородня, Д. Г. Кучеренко. – Київ : Центр учбової літератури, 2021. – 269 с.

8. Клим Н. М. Бухгалтерський облік: підручник / Н. М. Клим. – Львів : Галицька видавнича спілка, 2021. – 427 с.

9. Ковальчук Т. М. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством : практикум / Т. М. Ковальчук, В. І. Кузь. – Чернівці : ЧНУ : Рута, 2023. – 187 с.

10. Мішин О.Ю. HR-аналітика як інструмент посилення кадрової безпеки підприємства / О. Ю. Мішин, С. В. Мішина // Сучасні проблеми моделювання соціально-економічних систем. Матеріали XVI міжнародної науково-практичної конференції 22-23 квітня 2025 р. – Мультимедійне наук. електрон. вид. – Харків, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2025. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35972>.

11. Мішина С. В. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами [Електронний ресурс] / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Ефективна економіка. – 2023. – № 1. – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28833>.

12. Мішина С. В. Ключові HR-метрики в системі аналітичного забезпечення HR-процесів / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Електронне наукове

фахове видання «Ефективна економіка». – 2025. – № 2. . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35622>.

13. Мішина С. В. Сучасні тенденції формування обліково-аналітичного забезпечення HR-процесів / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2025. – № 3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35768>.

14. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Сучасні тренди розвитку автоматизації обліку кадрового складу та HR-процесів / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції та розвиток соціально-економічних систем»: тези доповідей, 4 грудня 2024 р. – Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2024. С. 284 – 287. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35064>.

15. Фінансовий облік : підручник / Я. Д. Крупка та ін. – Тернопіль : ЗУНУ, 2023. – 487 с.

16. Чикуркова А. Система управління персоналом підприємств: передумови формування, сучасні тенденції розвитку і перспективи : монографія / А. Чикуркова, І. Ясінецька, Д. Фурман. – Кам'янець-Подільський : Панькова А. С., 2023. – 320 с.

17. Theoretical and practical aspects of science development : Scientific monograph. Part 1. / Scientific editor A. Jankovska. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2023. 432 p.

Інформаційні ресурси

18. Національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/instr-plan-rah/standart-buhgalterskogo/>

19. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

20. Сайт персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Дисципліна «Облік і аналіз персоналу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=968>.