

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

ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ

Методичні рекомендації
до виконання практичних завдань
для здобувачів вищої освіти спеціальності
С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини»
(за спеціалізацією С1.01 «Економіка»)
освітньої програми «Економіка та управління
людським капіталом»
другого (магістерського) рівня

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2026

УДК 331.1(072.034)

О-17

Укладач С. В. Мішина

Затверджено на засіданні кафедри соціальної економіки.
Протокол № 6 від 09.12.2025 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Облік і аналіз персоналу [Електронний ресурс] : методичні
О-17 рекомендації до виконання практичних завдань для здобувачів вищої освіти спеціальності С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» (за спеціалізацією С1.01 «Економіка») освітньої програми «Економіка та управління людським капіталом» другого (магістерського) рівня / уклад. С. В. Мішина. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2026. – 66 с.

Наведено практичні завдання за кожною темою навчальної дисципліни та методичні рекомендації щодо їхнього виконання. Запропоновано тестові завдання для оцінювання здобутих знань і набутих навичок.

Рекомендовано для здобувачів вищої освіти спеціальності С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини» (за спеціалізацією С1.01 Економіка») освітньої програми «Економіка та управління людським капіталом» другого (магістерського) рівня.

УДК 331.1(072.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2026

Вступ

Кризові явища в економіці та нестабільність зовнішнього середовища функціонування суб'єктів господарювання обумовили посилення ролі обліку й аналізу персоналу в забезпеченні ефективного розвитку економіки та людського капіталу зокрема. Тому актуальними є питання ефективного використання трудових ресурсів та перебігу соціально-трудових процесів на підприємствах різних форм власності та галузей виробництва і послуг. Вирішенню цих питань сприяє науково обґрунтоване використання облікової інформації та методів і прийомів аналізу персоналу.

У широкому розумінні облік і аналіз персоналу – це мистецтво інтерпретації, оцінювання перевірки та узагальнення результатів соціально-трудових процесів підприємства. Кожен економіст, 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 людського капіталу.

Потреба в розширенні практичного використання нових підходів, напрямів, методик аналізу персоналу, спеціалізованого програмного забезпечення з обліку персоналу та сучасних HRM-систем у сфері HR-аналітики зумовлюють необхідність у підготовці висококваліфікованих економістів, що володіють відповідними *hard skills*. Не менш важливим є розвиток у фахівців *soft skills*, які можуть бути застосовані для встановлення комунікацій та належної організації облікової та аналітичної роботи.

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

Завданнями навчальної дисципліни є:

засвоєння теоретичних засад організації обліку й 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 навчальної дисципліни є процес обліку і аналізу персоналу на підприємстві.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є методичне, інформаційне та організаційне забезпечення обліку й 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
PH1	ІК, ЗК2, СК3
PH7	ІК, СК1, СК3
PH8	ІК, ЗК2, СК1, СК3, СК6, СК10, СК13
PH9	ІК, ЗК2, СК1
PH10	ІК, ЗК2, СК3, СК4
PH11	ІК, ЗК2, СК6, СК7
PH12	ІК, СК3, СК5

Примітка.

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.

Мета практичних занять полягає у закріпленні теоретичних знань та набутті досвіду організації аналізу забезпеченості підприємства персоналом, продуктивності праці, витрат на персонал та HR-аналітики, а також у вивченні практичних аспектів організації обліку праці і заробітної плати.

Змістовий модуль 1

Організація обліку і аналізу персоналу

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

Мета – формування вмінь і навичок щодо використання даних бухгалтерського і статистичного обліку як джерела аналізу персоналу.

Основні терміни і поняття: бухгалтерський облік, статистичний облік, аналіз персоналу, середньооблікова чисельність штатного персоналу, облікова чисельність штатного персоналу, фонд оплати праці, фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Рекомендована література: [1; 5; 6; 8; 9; 12; 13; 15; 18 – 20].

Практичне заняття

Завдання 1.1. Розрахунок показників чисельності персоналу для заповнення форм статистичної звітності з праці

Мета завдання – набуття навичок розрахунку показників чисельності персоналу, які застосовують під час заповнення форм статистичної звітності з праці.

Завдання 1.1.1. Підприємство було відкрито 24 листопада. Облікова кількість штатних працівників на підприємстві становила: 24 листопада – 182 особи, 27 – 182 особи, 28 – 184 особи, 29 – 186 осіб, 30 – 186 осіб. Вихідні дні – 25 (субота) та 26 листопада (неділя). Визначте середньооблікову чисельність персоналу за листопад.

Завдання 1.1.2. На підприємстві середньооблікова кількість штатних працівників: у квітні склала 930 осіб, травні – 940 осіб, червні – 980 осіб. Розрахуйте середньооблікову кількість штатних працівників за II квартал.

Завдання 1.1.3. Підприємство почало роботу з лютого. На підприємстві середньооблікова кількість штатних працівників: у лютому склала 560 осіб, у березні – 580 осіб. Розрахуйте середньооблікову кількість штатних працівників за I квартал.

Завдання 1.1.4. Визначте середньооблікову кількість штатних працівників цукрового заводу за рік. Підприємство почало працювати

у серпні і закінчило у грудні того самого року. Середньооблікова кількість персоналу становила: у серпні – 1 641 особу, вересні – 1 954 особи, жовтні – 2 416 осіб, листопаді – 1 920 осіб, грудні – 1 357 осіб.

Завдання 1.1.5. Підприємство почало свою роботу у лютому. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у лютому – 530 осіб, березні – 560 осіб, квітні – 570 осіб, травні – 590 осіб. Визначте середньооблікову кількість штатних працівників за період з початку року.

Завдання 1.1.6. Підприємство працює за умов п'ятиденного робочого тижня. Визначте середньооблікову кількість штатного персоналу за поточний місяць. Вихідні дані, що містять інформацію про облікову чисельність персоналу за днями місяця, наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

**Дані про облікову кількість штатного персоналу
на кожне число місяця**

Число місяця	Кількість штатних працівників облікового складу	Кількість осіб, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або по догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого законодавством	Кількість штатних працівників, що підлягають включенню до розрахунку
1	144	3	?
2	143	3	?
3 (субота)	?	?	?
4 (неділя)	?	?	?
5	145	3	?
6	146	3	?
7	151	3	?
8 (святковий день)	?	?	?
9	151	3	?
10 (субота)	?	?	?
11 (неділя)	?	?	?
12 – 28	160	2	?
29	162	2	?
30	163	2	?
31 (субота)	?	?	?
Усього за місяць	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 1.1.1. Середньооблікову чисельність персоналу за місяць визначають шляхом ділення суми облікової кількості штатного персоналу за всі дні роботи підприємства на календарну кількість днів у місяці. Облікову кількість штатного персоналу в суботу і неділю слід прийняти на рівні попереднього не вихідного дня (п'ятниці).

Завдання 1.1.2, 1.1.3. Середньооблікову кількість штатних працівників за квартал визначають шляхом ділення суми середньооблікової кількості штатного персоналу за всі місяці кварталу на кількість місяців у кварталі (тобто 3). Навіть якщо підприємство працювало 2 із 3 місяців, кількість місяців у кварталі беруть рівною 3.

Завдання 1.1.4. Середньооблікову кількість штатних працівників за рік визначають шляхом ділення суми середньооблікової кількості штатного персоналу за всі місяці роботи підприємства на 12 місяців. Ділення слід здійснювати обов'язково на 12 місяців незалежно від того, працювало підприємство весь рік чи тільки декілька місяців.

Завдання 1.1.5. Середньооблікову кількість штатних працівників за період з початку року визначають шляхом ділення суми середньо облікової кількості штатних працівників за всі місяці роботи підприємства на кількість місяців з початку року (у цьому завданні на 5 (січень, лютий, березень, квітень, травень)).

Завдання 1.1.6. Середньооблікову чисельність персоналу за місяць визначають шляхом ділення суми облікової кількості штатного персоналу за всі дні роботи підприємства на календарну кількість днів у місяці. У святкові і вихідні дні беруть дані за день, що передує святковому чи вихідному дню. Кількість штатних працівників, що підлягають включенню до розрахунку, визначають як різницю між кількістю штатних працівників облікового складу та кількістю осіб, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або по догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого законодавством.

Тестові завдання з теми 1

Тести одиночного вибору

1. До якого виду джерел інформації для аналізу персоналу належать нормативні матеріали, кошториси, цінники, проектні завдання:

- а) облікових джерел інформації;
- б) позаоблікових джерел інформації;

в) зовнішніх джерел інформації;

г) власний варіант відповіді?

2. Що розуміють під обліковою чисельністю штатного персоналу:

а) фактичну чисельність штатного персоналу на певну дату;

б) середню за період чисельність штатного персоналу;

в) фактичну чисельність всього персоналу підприємства;

г) середню за період чисельність штатних робітників?

Тести множинного вибору

3. Які з джерел інформації для здійснення аналізу персоналу належать до позаоблікових:

а) дані оперативної звітності;

б) статистична звітність;

в) матеріали ревізій та аудиторських перевірок;

г) форма № 1-ПВ «Звіт з праці»;

г) матеріали нарад, періодичних видань?

4. Які елементи належать до фонду оплати праці:

а) фонд основної заробітної плати;

б) фонд додаткової заробітної плати;

в) заохочувальні та компенсаційні виплати;

г) витрати на соціальне страхування;

г) витрати на відшкодування податку з доходів фізичних осіб?

Тести на правильність розрахунків

5. Якому значенню буде дорівнювати середньооблікова 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;

г) правильний варіант відсутній?

6. Якому значенню буде дорівнювати середньоквартальна чисельність персоналу, якщо середньомісячна чисельність персоналу склала у лютому – 125 осіб, а у березні – 150 осіб:

а) 92 особи;

б) 275 осіб;

в) 138 осіб;

г) 145 осіб?

Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці

Мета – формування знань, вмінь та навичок організації аналітичного і синтетичного обліку витрат на оплату праці.

Основні терміни і поняття: бухгалтерський облік, аналітичний облік, синтетичний облік, витрати на оплату праці; єдиний соціальний внесок, фонд оплати праці, податок з доходів фізичних осіб, військовий збір.

Рекомендована література: [1; 5; 6; 8; 9; 12; 13; 15; 18 – 20].

Практичне заняття

Мета заняття – набуття навичок застосування податково-зарплатного алгоритму та відображення в обліку розрахунків з оплати праці.

Завдання 2.1. Реалізація податково-зарплатного алгоритму із застосуванням програмного комплексу Oblik SaaS

Завдання 2.1.1. Нарахуйте заробітну плату начальнику відділу збуту Шевченко С. А. Посадовий оклад Шевченко С. А. у вересні 2026 року склав 25 506 грн. Вона, крім окладу, отримала надбавки за кваліфікаційну категорію в сумі 5 760 грн, за роботу в святкові дні – 2 110 грн і за роботу у вихідні дні – 1 917,9 грн. Шевченко С. А. є матір'ю-одиначкою, має трьох неповнолітніх дітей. Запишіть кореспонденцію рахунків. Зробіть розрахунок утримань із заробітної плати. Відобразіть господарські операції в програмному забезпеченні Oblik SaaS із використанням вихідних даних, наведених далі.

Завдання 2.1.2. Нарахуйте заробітну плату начальнику відділу кадрів Петренко О. О. Посадовий оклад у вересні 2026 року склав 29 256 грн. Була нарахована премія в розмірі 50 % окладу. Записати кореспонденцію рахунків. Зробіть розрахунок утримань із заробітної плати. Відобразіть господарські операції в програмному забезпеченні Oblik SaaS із використанням вихідних даних, наведених далі.

Завдання 2.1.3. Нарахуйте заробітну плату за вересень 2026 року робітнику основного виробництва Куценко М. М. у розмірі 28 600 грн. Із заробітної плати утримайте профспілковий внесок у розмірі 1 % від нарахованої заробітної плати. Запишіть кореспонденцію рахунків. Зробіть розрахунок утримань із заробітної плати. Відобразіть господарські операції в програмному забезпеченні Oblik SaaS із використанням вихідних даних, наведених далі.

Вихідні дані для роботи в програмному комплексі Oblik SaaS

1. Для роботи слід використати версію «Демо Корпоративна».
2. Назва підприємства повинна містити ПІБ здобувача вищої освіти. Наприклад, ТОВ «Івахненко С. В.».
3. Фактичну та юридичну адреси підприємства здобувач вищої освіти вибирає самостійно і вводить під час роботи за формою «вул. Нескорених, 5, Харків, 61145, Україна».
4. Код ЄДРПОУ – восьмизначний вираз, придуманий здобувачем вищої освіти (наприклад: 12345678).
5. ІПН слід придумати як 10-значний вираз (1234567899).
6. Номер свідоцтва платника ПДВ слід зазначити як 10-значну комбінацію цифр (наприклад, 1234567899). Дата видачі та дані про ДПІ надати в довільній формі (наприклад, 01/09/2020). Салтівська ОДПІ ГУ ДФС у Харківській області.
7. Код ФСС вказати як 10-значну комбінацію цифр (наприклад, 9987654321).
8. Код за КВЕД може бути вибраний здобувачем вищої освіти на свій розсуд (наприклад, 62.02 – Консультування з питань інформатизації).
9. Код КОАТУУ прийняти на розсуд здобувача як 10-значну комбінацію цифр (наприклад, 8987654321).
10. Код КОПФГ встановити – 200 (для ТОВ).
11. ПІБ та ІПН директора та головного бухгалтера здобувач вищої освіти вибирає самостійно на власний розсуд.
12. Телефони та електронну адресу підприємства ввести на власний розсуд.
13. У системі Облік SaaS ввести такі залишки рахунків без аналітики:
 - рахунок 66: 125 000 грн;
 - рахунок 92: 65 500 грн;
 - рахунок 64: 2 320 грн;
 - рахунок 31: 725 500 грн.
14. Оклад Шевченко С. А. складає 25 506 грн. Оклад Петренко О. О. становить 29 256 грн. Оклад Куценко М. М. – 28 600 грн. Права на податкову соціальну пільгу працівниці не мають.
15. Заробітну плату перераховують на банківські платіжні картки. Номер картки вказати довільний (15-ти значний). Наприклад, 121619921212121.

16. Дата виплати заробітної плати – 5 число наступного місяця.

17. Особову картку слід оформити для трьох співробітників: начальника відділу збуту Шевченко С. А. (завдання 2.1.1); начальника відділу кадрів Петренко О. О. (завдання 2.1.2) та робітника основного виробництва Куценко М. М. (завдання 2.1.3). Особисті дані ввести в довільній формі.

18. В обліковій системі слід створити накази про прийом на роботу начальника відділу збуту Шевченко С. А. (завдання 2.1.1); начальника відділу кадрів Петренко О. О. (завдання 2.1.2) та робітника основного виробництва Куценко М. М. (завдання 2.1.3). Накази про прийом на роботу слід створювати шляхом додавання нового документа в особовій картці працівника.

19. Табель обліку робочого часу слід заповнити за трьома працівниками (начальником відділу збуту, начальником відділу кадрів та робітником основного виробництва) за вересень 2026 року. Працівниці відпрацювали повний робочий місяць.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 2.1.1 – 2.1.3 виконайте із застосуванням податково-зарплатного алгоритму у такій послідовності:

1) визначте або візьміть з умови завдання суму нарахованої заробітної плати;

2) визначте суму податку з доходів фізичних осіб з урахуванням податкової соціальної пільги;

3) розрахуйте суму військового збору;

4) визначте суму заробітної плати до виплати працівникові. Для цього знайдіть різницю нарахованої заробітної плати та таких утримань як податок з доходів фізичних осіб, військовий збір;

5) напишіть бухгалтерські проводки для господарських операцій, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати, здійсненням обов'язкових платежів і утримань з неї та виплатою заробітної плати;

6) скористайтеся автоматизованим хмарним бухгалтерським програмним забезпеченням Облік SaaS для створення первинних облікових документів та відображення в бухгалтерському обліку кореспонденції рахунків із нарахування, виплати заробітної плати та утримань із зарплати.

Порядок роботи в програмному забезпеченні Облік SaaS:

на сайті <https://oblik.ua/uk> зареєструйте власну компанію, натиснувши на демоверсію. На сайті виберіть «Демо.Корпоративна версія» та здійсніть вхід у систему;

роботу в системі почніть зі створення документа «Ініціалізація даних компанії», призначеного для введення даних про підприємство. Інформація про компанію подана у вихідних даних;

введіть залишки за рахунками за допомогою документів «Введення залишків для рахунків без аналітики». Залишки введіть за рахунками 92, 66, 64, 31;

введіть дані про співробітників підприємства (у документах «Особова картка співробітника», «Наказ про прийом на роботу»);

створіть в системі Облік SaaS такі документи: «табелі обліку робочого часу»; «розрахунок заробітної плати»; «платіжна відомість»; «розрахунковий лист».

Відеоконсультація щодо роботи в модулі «Зарплата і кадри»: <https://oblik.ua/uk/documentation/zarplata>.

Обов'язковим є створення у системі Облік SaaS таких документів:

ініціалізація даних компанії;

особова картка співробітника;

наказ про прийняття на роботу;

табелі обліку робочого часу;

розрахунок заробітної плати;

платіжна відомість;

розрахунковий лист.

Семінарське заняття

Мета заняття – вивчення теоретичних засад організації обліку праці і заробітної плати.

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.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Для підготовки до семінарського заняття опрацюйте лекційний матеріал та літературні джерела [1; 5; 6; 8; 9; 12; 13; 15; 18 – 20].

Тестові завдання з теми 2

Тести одиничного вибору

1. На якому рахунку ведуть синтетичний облік заробітної плати:

- а) 66;
- б) 68;
- в) 44;
- г) 65;
- ґ) 70?

2. Який із внесків, зборів чи податків не утримують із заробітної плати:

- а) податок із доходів фізичних осіб;
- б) єдиний соціальний внесок;
- в) військовий збір;
- г) власний варіант відповіді?

Тести множинного вибору

3. Які з витратних рахунків використовують для нарахування заробітної плати:

- а) рахунок 93;
- б) рахунок 23;
- в) рахунок 91;
- г) рахунок 92;
- ґ) рахунок 36?

4. Які з показників чисельності персоналу містяться в статистичній звітності з праці:

- а) середньооблікова чисельність штатного персоналу;
- б) облікова чисельність штатного персоналу;
- в) планова чисельність персоналу;
- г) фактична чисельність штатного персоналу?

Тести на правильність розрахунків

5. Яку суму військового збору утримують з нарахованої заробітної плати, що складає 10 000 грн:

- а) 150 грн;
- б) 100 грн;
- в) 1 000 грн;
- г) 1 500 грн;
- ґ) 500 грн?

Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу

Мета – формування знань, вмінь, навичок аналізу персоналу.

Основні терміни і поняття: аналіз персоналу, балансовий метод, елімінування, групування, порівняння, прийом середніх величин, графічний метод, кластерний аналіз, кореляційно-регресійний аналіз.

Рекомендована література: [2; 3; 10; 13; 17; 20].

Практичне заняття

Мета заняття – формування навичок аналізу трудових показників із використанням прийомів елімінування.

Завдання 3.1. Визначення виду трудових показників.

Завдання 3.2. Факторний аналіз трудових показників із застосуванням прийомів елімінування.

Завдання 3.1. Визначення виду трудових показників

Завдання 3.1.1. Укажіть, якими величинами є наведені в табл. 3.1 показники за такими ознаками класифікації, як: зміст, спосіб визначення, причинно-наслідковий зв'язок, сфера застосування, спосіб отримання. Для кожного з показників, наведених у табл. 3.1, вкажіть його вид за кожною з ознак класифікації.

Таблиця 3.1

Перелік трудових показників для аналізу

Показники	Ознаки класифікації	Види показників
1	2	3
Чисельність населення, зайнятого в малому бізнесі, тис. осіб		
Питома вага робітників у загальній чисельності працюючих, %		
Чистий прибуток підприємства на одного працюючого, тис. грн/особу		
Темпи зростання середньорічного виробітку робітника, %		
Валовий дохід на душу населення, тис. грн/особу		
Чисельність працездатного населення, тис. осіб		
Коефіцієнт плинності персоналу, %		

1	2	3
Коефіцієнт народжуваності, ‰		
Коефіцієнт обороту з вибуття персоналу, %		
Річний фонд оплати праці, тис. грн		
Темп приросту витрат на оплату праці, %		
Коефіцієнт обороту з вибуття персоналу, %		
Тривалість робочого дня, годин		
Коефіцієнт фінансової незалежності		
Коефіцієнт поточної ліквідності		
Касові видатки установи, грн		

Завдання 3.1.2. Заповніть таблицю, вкажіть одиниці вимірювання та джерело інформації. Зробіть висновки щодо динаміки показників. Вихідну інформацію наведено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Вихідна інформація для оборотності оборотних активів

Показник та коефіцієнт	Одиниця вимірювання	Джерело інформації	Перший квартал	Другий квартал
Валовий прибуток	тис. грн	?	120	160
Собівартість реалізованої продукції	?	?	600	?
Середньоквартальна вартість оборотних активів	?	?	?	400
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	?	?	1,9	?
Тривалість обороту оборотних активів	?	?	?	42,9

Завдання 3.2. Факторний аналіз трудових показників із застосуванням прийомів елімінування

Завдання 3.2.1. Визначити вплив на обсяги виробництва таких трудових показників, як: середньорічна кількість робочих місць, кількість робочих днів, тривалість робочого дня, середньогодинний виробіток на одне робоче місце. Вихідні дані наведено в табл. 3.3.

Вихідні дані для факторного аналізу обсягів виробництва

Показники	План	Факт
1. Обсяг виробництва, тис. грн	?	?
2. Середньорічна кількість робочих місць	40	45
3. Кількість робочих днів у році	250	240
4. Середня тривалість робочого дня, годин	8	8
5. Середньогодинний виробіток на одне робоче місце, грн	250	220

Завдання 3.2.2. Визначте планове, фактичне значення середньорічної продуктивності праці робітника та вплив факторів на зміну результативного показника з використанням ланцюгових підстановок (табл. 3.4). Зробіть висновки.

Вихідні дані для факторного аналізу середньорічної продуктивності праці робітника

Показники	План	Факт
1. Річний випуск продукції підприємства, тис. грн	38 400	34 100
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	120	110

Завдання 3.2.3. Визначте з використанням інтегрального прийому вплив на випуск продукції таких факторів, як: середньооблікова чисельність персоналу та середньорічна продуктивність праці одного працівника. Вихідні дані: річний випуск продукції (тис. грн): за планом – 375 000; за фактом – 455 000. Середньооблікова чисельність персоналу: за планом – 1 100; за фактом – 1 300. Середньорічна продуктивність праці одного працівника (тис. грн): за планом – 250; за фактом – 350.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 3.1.1. Вид трудових показників визначають за кожною класифікаційною ознакою.

1) за змістом:

кількісні показники відображають обсяги трудових ресурсів або трудових результатів, наприклад, чисельність працівників, кількість відпрацьованих одним працівником днів, тривалість робочого дня та інші;

якісні показники – це показники, які характеризують співвідношення результатів праці і трудових витрат або трудових ресурсів, наприклад, продуктивність праці, трудові витрати на 1 грн товарної продукції, трудо-місткість продукції й т. д.;

2) за способом визначення показники поділяють на:

відносні показники визначають у відсотках, коефіцієнтах або індексах (темпи зростання чисельності персоналу, коефіцієнт плинності персоналу, індекс зростання заробітної плати). Під час формування відносних показників за основу повинні прийматися їхні базисні або планові рівні;

абсолютні показники, що своєю чергою, поділяють на натуральні (вимірюють в годинах, штуках, тонах, кг) та умовно-натуральні (вимірюються в умовних штуках, пляшках), а також вартісні (у грн);

3) за причинно-наслідковими зв'язками показники поділяють на:

результативні, що розглядають як результат впливу декількох факторів і виступають як об'єкт дослідження (продуктивність праці);

факторні – це показники, які визначають величину результативного показника (наприклад, річний обсяг виробництва і середньорічна чисельність персоналу. Якщо перший факторний показник розділити на другий, то буде отримано результативний показник під назвою продуктивність праці);

4) за сферою застосування показники бувають:

загальні, до яких належать показники, що характеризують результати трудової діяльності підприємств у всіх галузях економіки (прибуток на одного працівника);

специфічні показники, які характеризують результати трудової діяльності підприємств окремих галузей виробництва і послуг (виторг на одного торгового працівника);

5) за способом отримання виокремлюють показники:

нормативні (норми часу на виконання операцій, норми трудових витрат; норми виробітку);

планові, що є запланованими значеннями трудових показників;

облікові, які не потребують розрахунку, а можуть бути отримані з бухгалтерського, статистичного чи оперативного обліку, наприклад середньооблікова чисельність персоналу, кількість відпрацьованих на підприємстві за рік людино-годин, фактичний розмір фонду оплати праці;

аналітичні (оцінні), які визначають шляхом розрахунку, тобто як сума, добуток, різниця чи відношення двох або більшої кількості показників.

Завдання 3.1.2. Чисту виручку від реалізації визначають як суму валового прибутку та собівартості реалізованої продукції. Коефіцієнт оборотності оборотних активів визначають як відношення чистої виручки від реалізації до середньоквартальної суми оборотних активів. Тривалість одного обороту оборотних засобів як відношення тривалості аналізованого періоду до коефіцієнта оборотності оборотних засобів.

Завдання 3.2.1. Завдання має бути виконано з використанням таких прийомів елімінування, як: ланцюгові підставлення, абсолютні та відносні різниці. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі за формулою (3.1):

$$y = a \times v \times c \times d, \quad (3.1)$$

де y – обсяг виробництва, тис. грн;

a – середньорічна кількість робочих місць;

v – кількість робочих днів у році;

c – середня тривалість робочого дня, год;

d – середньогодинний виробіток на одне робоче місце, грн.

Вплив факторів на результативний показник із використанням прийому ланцюгових підставлень визначають за формулами (3.2 – 3.5):

$$\Delta y_a = a_{\text{ф}} \times v_{\text{пл}} \times c_{\text{пл}} \times d_{\text{пл}} - a_{\text{пл}} \times v_{\text{пл}} \times c_{\text{пл}} \times d_{\text{пл}}, \quad (3.2)$$

$$\Delta y_v = a_{\text{ф}} \times v_{\text{ф}} \times c_{\text{пл}} \times d_{\text{пл}} - a_{\text{ф}} \times v_{\text{пл}} \times c_{\text{пл}} \times d_{\text{пл}}, \quad (3.3)$$

$$\Delta y_c = a_{\text{ф}} \times v_{\text{ф}} \times c_{\text{ф}} \times d_{\text{пл}} - a_{\text{ф}} \times v_{\text{ф}} \times c_{\text{пл}} \times d_{\text{пл}}, \quad (3.4)$$

$$\Delta y_d = a_{\text{ф}} \times v_{\text{ф}} \times c_{\text{ф}} \times d_{\text{ф}} - a_{\text{ф}} \times v_{\text{ф}} \times c_{\text{ф}} \times d_{\text{пл}}, \quad (3.5)$$

де $a_{\text{ф}}, v_{\text{ф}}, c_{\text{ф}}, d_{\text{ф}}$ – фактичні значення факторних показників a, v, c, d відповідно;

$a_{\text{пл}}, v_{\text{пл}}, c_{\text{пл}}, d_{\text{пл}}$ – планові значення факторних показників a, v, c, d відповідно.

Перевірка: сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням узагальнюючого показника (формула (3.6)):

$$\Delta y_a + \Delta y_v + \Delta y_c + \Delta y_d = y_{\text{ф}} - y_{\text{пл}}, \quad (3.6)$$

де $y_{\text{ф}}$ – фактичне значення узагальнюючого показника « y »;

$y_{\text{пл}}$ – планове значення узагальнюючого показника « y »;

Вплив факторів на результативний показник із використанням прийому абсолютних різниць визначають за формулами (3.7 – 3.10):

$$\Delta y_a = \Delta a \times v_{пл} \times c_{пл} \times d_{пл}; \quad (3.7)$$

$$\Delta y_b = a_{ф} \times \Delta v \times c_{пл} \times d_{пл}; \quad (3.8)$$

$$\Delta y_c = a_{ф} \times v_{ф} \times \Delta c \times d_{пл}; \quad (3.9)$$

$$\Delta y_d = a_{ф} \times v_{ф} \times c_{ф} \times \Delta d. \quad (3.10)$$

Вплив факторів на результативний показник із використанням прийому відносних різниць визначають у такій послідовності:

1) розрахунок відносного відхилення кожного з факторних показників у відсотках. Приклад розрахунку для фактора «а» (формула (3.11)):

$$\Delta a\% = \frac{a_{ф} - a_{пл}}{a_{пл}} \times 100; \quad (3.11)$$

2) розрахунок відхилення результативного показника за рахунок факторів а, в, с і d здійснюють за формулами (3.12 – 3.15):

$$\Delta y_a = \frac{y_{пл} \times \Delta a\%}{100}, \quad (3.12)$$

$$\Delta y_b = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a) \times \Delta v\%}{100}, \quad (3.13)$$

$$\Delta y_c = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a + \Delta y_b) \times \Delta c\%}{100}, \quad (3.14)$$

$$\Delta y_d = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a + \Delta y_b + \Delta y_c) \times \Delta d\%}{100}. \quad (3.15)$$

Завдання 3.2.2. Завдання має бути виконано з використанням ланцюгових підставлень. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі за формулою (3.16):

$$y = \frac{a}{v}, \quad (3.16)$$

де y – середньорічний виробіток одного робітника, тис. грн/особу;

a – річний обсяг виробництва, тис. грн;

v – середньооблікова чисельність робітників.

Вплив факторів на результативний показник визначають за формулами (3.17 і 3.18), а перевірку здійснюють за формулою (3.19):

а) вплив зміни першого фактора «а» на узагальнюючий (результативний) показник «у» визначають за формулою (3.17):

$$\Delta y_a = \frac{a_{\text{ф}}}{V_{\text{пл}}} - \frac{a_{\text{пл}}}{V_{\text{пл}}} = \frac{a_{\text{ф}} - a_{\text{пл}}}{V_{\text{пл}}} = \frac{a_{\text{ф}}}{V_{\text{пл}}} - y_{\text{пл}}; \quad (3.17)$$

б) вплив зміни другого фактора «в» на узагальнюючий (результативний) показник «у» визначають за формулою (3.18):

$$\Delta y_a = \frac{a_{\text{ф}}}{V_{\text{ф}}} - \frac{a_{\text{ф}}}{V_{\text{пл}}} = y_{\text{ф}} - \frac{a_{\text{ф}}}{V_{\text{пл}}}; \quad (3.18)$$

в) перевірка: сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням узагальнюючого показника (формула (3.19)):

$$\Delta y_a + \Delta y_b = y_{\text{ф}} - y_{\text{пл}}. \quad (3.19)$$

Завдання 3.2.3. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі за формулою (3.20):

$$y = a \times b, \quad (3.20)$$

де y – річний обсяг виробництва, тис. грн;

a – середньооблікова чисельність персоналу;

b – середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис. грн/особу.

Вплив факторів на результативний показник із використанням інтегрального прийому в двофакторній мультиплікативній моделі визначають за формулами (3.21 – 3.23):

$$\Delta y_a = \Delta a \times b_{\text{пл}} + \frac{\Delta a \times \Delta b}{2}; \quad (3.21)$$

$$\Delta y_b = \Delta b \times a_{\text{пл}} + \frac{\Delta a \times \Delta b}{2}; \quad (3.22)$$

$$y_{\text{ф}} - y_{\text{пл}} = \Delta y = \Delta y_a + \Delta y_b. \quad (3.23)$$

Практичне заняття

Завдання 3.3. Ділова гра на тему «Техніка застосування прийомів елімінування в аналізі персоналу»

Мета ділової гри: здобуття навичок застосування прийомів елімінування в аналізі персоналу.

Хід ділової гри: три команди виконують завдання із застосуванням різних прийомів елімінування та обґрунтовують переваги і недоліки застосовуваного прийому елімінування. Поділ на команди здійснюють за списком групи в алфавітному порядку з дотриманням рівної кількості учасників. Формування команд та подання результатів аналізу здійснюють із застосуванням програмного забезпечення Jira.

Перша команда виконує завдання із застосуванням прийому ланцюгових підставлень і здійснює ґрунтовне оцінювання впливу зміни середньооблікової чисельності персоналу на річний фонд оплати праці.

Друга команда виконує завдання із застосуванням прийому абсолютних різниць і здійснює ґрунтовне оцінювання впливу зміни середньої кількості днів роботи працівника на річний фонд оплати праці.

Третя команда виконує завдання із застосуванням прийому відносних різниць і здійснює ґрунтовне оцінювання впливу зміни середньогодинної заробітної плати на річний фонд оплати праці.

Вихідні дані для застосування прийомів елімінування для усіх команд наведені в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці

Показники	План	Факт
1. Річний фонд оплати праці, тис. грн	?	?
2. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	160	180
3. Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік, днів	220	210
4. Тривалість робочого дня, год	8	8
5. Середньогодинна заробітна плата одного працівника, грн/год	145	160

Після виконання завдання кожна команда доповідає про отримані результати, робить висновки про позитивний чи негативний характер

результатів аналізу; наводить переваги і недоліки застосованого прийому елімінування.

Наступним етапом є загальне обговорення учасниками усіх команд умов застосування кожного з прийомів елімінування.

Методичні рекомендації до здійснення розрахунків під час ділової гри

Під час ділової гри використовують такі прийоми елімінування як: ланцюгові підставлення, абсолютні та відносні різниці.

Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі:

$$y = a \times b \times c \times d, \quad (3.24)$$

де y – річний фонд оплати праці, тис. грн;

a – середньооблікова чисельність персоналу, осіб;

b – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік, днів;

c – середня тривалість робочого дня, год.

d – середньогодинна заробітна плата одного працівника, грн/год.

Перша команда: визначає вплив факторів на результативний показник із використанням прийому ланцюгових підставлень за формулами (3.2 – 3.6).

Друга команда: визначає вплив факторів на результативний показник із використанням прийому абсолютних різниць за формулами (3.7 – 3.10).

Третя команда: визначає вплив факторів на результативний показник із використанням прийому відносних різниць за формулами (3.12 – 3.15).

Семінарське заняття

Мета заняття – вивчення методів і прийомів аналізу персоналу.

3.1. Традиційні методи і прийоми аналізу персоналу.

3.2. Нетрадиційні методи і прийоми аналізу персоналу.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Для підготовки до семінарського заняття опрацюйте лекційний матеріал та літературні джерела [2; 3; 10; 13; 17; 20].

Тестові завдання з теми 3

Тести одиничного вибору

1. Як називають факторну модель типу $y = a + b + c + d$:

- а) мультиплікативною;
- б) адитивною;
- в) змішаною;
- г) кратною;
- ґ) стохастичною?

2. Під час використання якого методу аналізу послідовність факторів у ланцюговому ряді не впливає на величину впливу факторів на результативний показник:

- а) кореляційного аналізу;
- б) регресійного аналізу;
- в) інтегрального методу;
- г) прийому абсолютних різниць?

Тести множинного вибору

3. До яких детермінованих моделей можна застосовувати спосіб абсолютних різниць:

- а) адитивні;
- б) мультиплікативні;
- в) кратні;
- г) змішані?

4. Які з моделей не належать до детермінованих:

- а) адитивні;
- б) мультиплікативні;
- в) кратні;
- г) змішані?

Тест на правильність розрахунків

5. Знайдіть вплив зміни фактора «а» на результативний показник «у». Якщо 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) 3 780;
- б) 4 200;
- в) 0,42;
- г) 420;
- ґ) –420.

Змістовий модуль 2

Практичні засади аналізу персоналу

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

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо аналізу фінансово-економічних показників діяльності підприємства та оцінювання його забезпеченості персоналом.

Ключові слова: аналіз, фінансово-економічні показники, якісний склад персоналу, кількісний склад персоналу; рівень організації праці, показники руху персоналу, плинність кадрів.

Рекомендована література: [2; 3; 10; 17; 20].

Практичні заняття

Мета занять – набуття навичок розрахунку та аналізу динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства.

4.1. Загальне оцінювання динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства.

4.2. Комплексний аналіз структури, якісного складу та руху персоналу.

Завдання 4.1. Загальне оцінювання динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства

Завдання 4.1.1. Визначте коефіцієнт концентрації власного капіталу. Результат поясніть.

Вихідні дані: необоротні активи – 3 600 тис. грн; оборотні активи – 2 500 тис. грн; витрати майбутніх періодів – 200 тис. грн; власний капітал – 45 00 тис. грн.

Завдання 4.1.2. Оцініть забезпеченість підприємства власними оборотними коштами та розрахуйте коефіцієнти ліквідності на основі вихідних даних, наведених у табл. 4.1.

Зробіть висновки щодо змін фінансового стану підприємства.

Таблиця 4.1

Вихідні дані для аналізу ліквідності балансу

Статті активу балансу	Сума, тис. грн	Статті пасиву балансу	Сума, тис. грн
Довгострокові і нематеріальні активи	1 217	Власний капітал	2 953
Поточні активи	3 296	Позиковий капітал	1 560
запаси і витрати	970	довгострокові зобов'язання	363
дебіторська заборгованість та інші активи	2 110	Забезпечення майбутніх витрат і платежів	11
грошові кошти та їхні еквіваленти	216	Поточні зобов'язання	1 185
Баланс	4 513	Баланс	4 513

Завдання 4.1.3. Проаналізуйте вплив середньої вартості залишків оборотних активів і чистої виручки від реалізації на кількість оборотів оборотних активів методом ланцюгових підстановок. Вихідні дані наведені в табл. 4.2. За результатами аналізу зробіть висновки.

Таблиця 4.2

Вихідні дані для аналізу оборотності оборотних коштів

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Середня вартість залишків оборотних активів, тис. грн	8 871	9 452
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	19 060	19 310
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	?	?

Завдання 4.1.4. Визначте коефіцієнт оборотності та час оборотності активів, якщо відомо, що виручка від реалізації продукції – 3 000 000 грн, ПДВ – 500 000 грн; середньорічна сума активів підприємства 1 200 000 грн. Зробити висновки.

Завдання 4.1.5. Визначте коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості та період її погашення, якщо: собівартість реалізованої продукції – 900 000 грн, а середньорічна сума кредиторської заборгованості – 523 000 грн. Зробіть висновки.

Завдання 4.1.6. Визначте коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості та період її погашення, якщо: чиста виручка від реалізації продукції – 9 500 000 грн, а середньорічна сума дебіторської заборгованості – 4 230 000 грн. Зробіть висновки.

Завдання 4.1.7. Визначте та проаналізуйте динаміку показників, що характеризують фінансову стійкість підприємства. Розробіть пропозиції щодо підвищення фінансової стійкості підприємства. Вихідні дані наведені в табл. 4.3.

Таблиця 4.3

Вихідні дані для аналізу показників фінансової стійкості

Показники	На початок року	На кінець року	Абсолютне відхилення
1. Власний капітал, тис. грн	2 850	4 350	?
2. Довгострокові зобов'язання, тис. грн	290	340	?
3. Поточні зобов'язання, тис. грн	3 100	3 200	?

Завдання 4.1.8. Визначте коефіцієнт ритмічності і проаналізуйте результат на підставі даних табл. 4.4.

Таблиця 4.4

Вихідні дані для аналізу ритмічності випуску продукції

Декада місяця	Плановий випуск продукції, тис. грн	Фактичний випуск продукції, тис. грн
I	1 100	1 250
II	1 340	1 100
III	1 400	1 200

Завдання 4.1.9. Визначте середній і найменший відсоток виконання плану з асортименту. Заповніть табл. 4.5. Проаналізуйте результати.

Таблиця 4.5

Вихідні дані для аналізу асортименту випуску продукції

Назва виробу	Плановий випуск продукції, тис. грн	Фактичний випуск продукції, тис. грн	% виконання плану	Зараховано у виконання плану	
				сума, тис. грн	%
А	1 100	1 500	?	?	?
Б	1 100	1 000	?	?	?
В	1 200	1 060	?	?	?
Г	1 200	1 100	?	?	?
Ґ	1 000	1 090	?	?	?
Д	1 400	1 420	?	?	?
Усього	?	?	?	?	?

Завдання 4.1.10. Проаналізуйте динаміку виробництва продукції, визначивши базові і ланцюгові її темпи зростання. Результати аналізу занесіть в табл. 4.6. Зробіть висновки.

Таблиця 4.6

Вихідні дані для аналізу динаміки випуску продукції

Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2026 р.
Виробництво продукції, тис. грн	12 345	11 800	11 522	11 319	11 117
Ланцюгові темпи зростання, %	?	?	?	?	?
Базові темпи зростання, %	?	?	?	?	?

Завдання 4.1.11. Рівень місячного обсягу виробленої продукції на підприємстві фактично у звітному році змінився порівняно з його запланованим значенням. Проаналізуйте характер таких змін за даними табл. 4.7 та зробіть висновки. Висновки зробіть на основі розрахунку: 1) впливу трудових факторів на зміну обсягу виробництва (використайте прийом відносних різниць); 2) спрогнозуйте зміни обсягу виробництва за умови, що середньомісячний виробіток одного робітника збільшиться на 10 % (використайте прийом абсолютних різниць).

Таблиця 4.7

Вихідні дані для факторного аналізу обсягу виробництва

Показники	План	Факт	Відхилення від плану	% виконання плану
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	200	190	?	?
Середньомісячний виробіток одного робітника, грн	25 600	26 400	?	?
Місячний обсяг продукції, грн	?	?	?	?

Завдання 4.1.12. Визначте фондоозброєність, фондівіддачу та продуктивність праці на підприємстві у звітному періоді, якщо відомо, що: середньооблікова чисельність персоналу складає 395 осіб; середньорічна вартість основних виробничих фондів – 2 100 тис. грн, а річний обсяг виробництва – 5 350 тис. грн.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 4.1.1. Коефіцієнт концентрації власного капіталу визначають як відношення власного капіталу до підсумку балансу.

Завдання 4.1.2. Формули для розрахунку показників ліквідності наведені в табл. 4.8.

Таблиця 4.8

Методика розрахунку коефіцієнтів ліквідності

Показники	Нормативне значення	Методика розрахунку
Коефіцієнт покриття	($\geq 1,5 - 2,0$)	Відношення оборотних активів до поточних зобов'язань (характеризує достатність оборотних активів для покриття короткострокових боргів)
Коефіцієнт швидкої ліквідності	($\geq 0,7 - 1,0$)	Відношення оборотних активів за мінусом запасів до поточних зобов'язань (характеризує достатність високо та швидколіквідних активів для покриття короткострокових боргів)
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	($\geq 0,2 - 0,3$)	Відношення грошових коштів та поточних фінансових інвестицій до поточних зобов'язань (характеризує негайну готовність підприємства погасити поточні зобов'язання)

Завдання 4.1.3. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням прийому ланцюгових підстановок. Коефіцієнт оборотності оборотних активів визначають як відношення чистої виручки від реалізації продукції до середньорічної вартості оборотних активів.

Завдання 4.1.4. Коефіцієнт оборотності оборотних активів визначають як відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної вартості оборотних активів. Тривалість одного обороту оборотних активів визначають як відношення коефіцієнта оборотності оборотних активів до тривалості звітного періоду (365 днів). Чисту виручку від реалізації продукції визначають як різницю між виручкою від реалізації і ПДВ.

Завдання 4.1.5. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості визначають як відношення собівартості реалізованої продукції до середньорічної суми кредиторської заборгованості. Період погашення кредиторської заборгованості визначають як відношення коефіцієнта оборотності кредиторської заборгованості до тривалості звітного періоду (365 днів).

Завдання 4.1.6. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості визначають як відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної

вартості дебіторської заборгованості. Період погашення дебіторської заборгованості визначають як відношення коефіцієнта оборотності дебіторської заборгованості до тривалості звітної періоду (365 днів).

Завдання 4.1.7. Коефіцієнт автономії (фінансової незалежності) – відношення власного капіталу до підсумку балансу. Коефіцієнт фінансового ризику визначають як відношення залученого капіталу до власного. Коефіцієнт фінансової стійкості – відношення власного до залученого капіталу. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу визначають як відношення залученого капіталу до підсумку балансу.

Завдання 4.1.8. Коефіцієнт ритмічності визначають як відношення випуску продукції, зарахованого в виконання плану до планового випуску продукції. Коефіцієнт аритмічності визначають як різницю одиниці та коефіцієнта ритмічності.

Завдання 4.1.9. Слід визначити найменший та середній відсоток виконання плану з асортименту. Найменший відсоток виконання плану вибирають як найменший темп зростання обсягів випущеної продукції. Середній відсоток виконання плану за асортиментом визначають як відношення випуску продукції, зарахованого в виконання плану до планового випуску продукції.

Завдання 4.1.10. Ланцюгові темпи зростання визначають як відношення значень показника поточного року до значень у попередньому році. Базові темпи зростання слід визначити як відношення значень показника поточного року до значень у базовому році.

Завдання 4.1.11. Порядок виконання завдання:

1) місячний обсяг продукції слід розрахувати як добуток середньо-облікової чисельності робітників та середньомісячного виробітку одного робітника;

2) для визначення впливу всіх факторів на зміну місячного обсягу продукції у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим періодом слід використати метод відносних різниць;

3) для визначення впливу всіх факторів на зміну фактичного обсягу виробництва у звітному періоді порівняно з його плановим значенням слід використати метод абсолютних різниць.

Завдання 4.1.12. Фондоозброєність визначають як відношення середньорічної вартості основних засобів до середньооблікової чисельності персоналу. Фондовіддача – як відношення річного обсягу виробництва до середньорічної вартості основних засобів. Середньорічна продук-

тивність праці – це відношення річного обсягу виробництва до середньооблікової чисельності персоналу.

Завдання 4.2. Комплексний аналіз структури, якісного складу та руху персоналу

Завдання 4.2.1. Проаналізуйте показники руху персоналу, охарактеризуйте їхню динаміку. Вихідні дані наведені в табл. 4.9.

Таблиця 4.9

Вихідні дані для аналізу руху персоналу

Показник	2024 рік	2025 рік	2026 рік
1. Прийнято на підприємство	150	163	110
2. Вибуло з підприємства, у тому числі:	275	358	187
на навчання	5	6	3
у збройні сили	22	18	15
на пенсію	20	30	27
за власним бажанням	215	260	115
за порушення трудової дисципліни	13	44	27
3. Середньооблікова чисельність працівників	1 700	1 758	1 140

Завдання 4.2.2. Проаналізуйте якість роботи кадрових служб з питань підвищення кваліфікації. Вихідні дані наведені в табл. 4.10.

Таблиця 4.10

Вихідні дані для аналізу кадрової політики підприємства з питань підвищення кваліфікації

Назва показників	Усього		у тому числі:			
	осіб	у % до середньооблікової кількості (25 476 осіб)	спеціалістів		робітників	
			осіб	у % до середньооблікової кількості	осіб	у % до середньооблікової кількості
Підвищили кваліфікацію:	5 723	?	4	?	5 645	?
1) безпосередньо на виробництві	5 685	?	74	?	5 611	?
2) з відривом від виробництва (у навчальних закладах)	38	?	4	?	34	?

Завдання 4.2.3. Дайте оцінку професорсько-викладацького складу ЗВО. Зробіть висновки. Вихідні дані наведені в табл. 4.11.

Таблиця 4.11

**Оцінювання професорсько-викладацького складу
вищого навчального закладу**

Роки	Кількість викладачів	Із них				викладачів пенсійного віку, %		
		докторів, професорів	%	кандидатів, доцентів	%	докторів, професорів	кандидатів, доцентів	без ступеня
Базовий рік	450	40	?	252	?	52,0	26,5	10,0
Звітний рік	525	45	?	285	?	53,0	30,0	12,5
Ланцюгові темпи зростання, %	?	?	?	?	?	?	?	?

Завдання 4.2.4. Проаналізуйте стан підготовки кадрів за даними табл. 4.12. Розробіть рекомендації щодо покращення якісного складу персоналу.

Таблиця 4.12

Аналіз стану підготовки кадрів на підприємстві

Назва показників	Усього		у тому числі:			
	осіб	у % до середньо-облікової кількості (5 476 осіб)	первинна підготовка		перепідготовка	
			осіб	у % до середньо-облікової кількості	осіб	у % до середньо-облікової кількості
Навчено новим професіям:	1 570	?	19	?	1 551	?
1) на виробництві	1 549	?	19	?	1530	?
у тому числі за формами навчання:						
індивідуальна	1 242	?	19	?	1 223	?
курсова	307	?	–	?	307	?
2) з відривом від виробництва	21	?	–	?	21	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 4.2.1. Формули для розрахунку показників руху персоналу подані у табл. 4.13.

Таблиця 4.13

Формули для розрахунку показників руху персоналу

Назва показника	Формули	Умовні позначенні
Коефіцієнт загального обороту робочої сили ($K_{зо}$)	$K_{зо} = \frac{Ч_{пп} + Ч_{пз}}{Ч_{со}}$	Ч _{пп} – число працівників, прийнятих за звітний період; Ч _{пз} – число працівників, звільнених за звітний період; Ч _{со} – середньооблікова чисельність працівників; Ч _{плин} – число працівників, які звільнилися за власним бажанням, з дозволу адміністрації і звільнених за порушення трудової дисципліни
Коефіцієнт заміщення ($K_з$)	$K_з = \frac{Ч_{п} - Ч_з}{Ч_{со}}$	
Коефіцієнт обороту з прийому ($K_{оп}$)	$K_{оп} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{со}}$	
Коефіцієнт обороту зі звільнення ($K_з$)	$K_{оз} = \frac{Ч_з}{Ч_{со}}$	
Коефіцієнт плинності кадрів ($K_{плин}$)	$K_{плин} = \frac{Ч_{плин}}{Ч_{со}}$	

Завдання 4.2.2 і 4.2.4. Якість роботи кадрових служб із питань підвищення кваліфікації та підготовки кадрів аналізують шляхом визначення питомої ваги персоналу, який підвищив кваліфікацію чи пройшов первинну підготовку у середньообліковій кількості персоналу підприємства. Результати розрахунку слід внести у відповідні таблиці (4.10 та 4.12).

Завдання 4.2.3. Аналіз якісного складу професорсько-викладацького складу здійснюють шляхом розрахунку ланцюгових темпів зростання. Ланцюгові темпи зростання визначають як відношення значень показників поточного року до значень цих показників у попередньому році.

Тестові завдання з теми 4

Тести одиничного вибору

1. Як визначають фондоозброєність:

- а) як відношення кількості працюючих до суми товарної продукції;
- б) як відношення суми товарної продукції до кількості продукції;
- в) як відношення середньої за період суми основних виробничих фондів до середньооблікової чисельності робітників?

2. Чи може бути коефіцієнт ритмічності більшим за одиницю:

- а) так;
- б) ні;
- в) іноді?

Тести множинного вибору

3. Якими методами визначають відсоток виконання плану за асортиментом:

- а) середньоарифметичним;
- б) методом абсолютних різниць;
- в) середнього відсотка;
- г) найбільшого відсотка;
- ґ) найменшого відсотка?

4. Які показники характеризують екстенсивне використання основних виробничих фондів:

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

Тест на правильність розрахунків

5. Чому дорівнює коефіцієнт плинності персоналу, якщо середньорічна чисельність персоналу склала 1 450 осіб, чисельність персоналу, звільненого за порушення трудової дисципліни – 50 осіб, за власним бажанням – 10 осіб, а загальна кількість звільнених – 125 осіб:

- а) 0,04;
- б) 0,03;
- в) 0,01;
- г) 0,09;
- ґ) 0,12;
- д) 0,13?

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

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо аналізу продуктивності праці підприємств та функціональної діяльності установ і організацій.

Ключові слова: аналіз, факторний аналіз, продуктивність праці, функціональна діяльність, трудомісткість, непродуктивні втрати робочого часу, фонд робочого часу, результативність праці управлінського персоналу.

Практичні заняття

Мета – набуття навичок аналізу ефективності використання персоналу.

Завдання 5.1. Факторний аналіз фонду робочого часу.

Завдання 5.2. Аналіз показників ефективності функціонування служби управління персоналом.

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.

Завдання 5.1. Факторний аналіз фонду робочого часу

Завдання 5.1.1. Фонд робочого часу підприємства у звітному році змінився як порівняно з минулим роком, так і порівняно з його плановим значенням.

Проаналізуйте доцільність таких змін, зробіть висновки про ефективність використання фонду робочого часу підприємства.

Пояснення зробіть на основі розрахунку:

1) впливу усіх факторів на зміну фонду робочого часу у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим (використати метод відносних різниць);

2) впливу усіх факторів на зміну фактичного фонду робочого часу у звітному періоді порівняно з його плановим значенням (використати метод абсолютних різниць).

Вихідні дані наведені в табл. 5.1.

Вихідні дані для факторного аналізу фонду робочого часу

Показники	Попередній рік	Звітний рік		Абсолютне відхилення	
		план	факт	від попереднього року	від плану
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	1 600	1 600	1 650	?	?
Відпрацьовано за рік одним працівником, днів	242	240	230	?	?
Середня тривалість робочого дня, годин	7,5	8,0	7,8	?	?
Річний фонд робочого часу, год	?	?	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 5.1.1. Для аналізу слід використати факторну модель, наведену у формулі (5.1):

$$y = a \times b \times c, \quad (5.1)$$

де y – річний фонд робочого часу, год;

a – середньооблікова чисельність персоналу;

b – відпрацьовано за рік одним працівником;

c – середня тривалість робочого дня, год.

Для виконання першої частини завдання слід використати метод відносних різниць, використовуючи у розрахунках фактичні дані звітного періоду та дані минулого періоду. Спочатку слід розрахувати відносне відхилення кожного з факторних показників у відсотках.

Для виконання другої частини завдання слід використати метод абсолютних різниць, використовуючи у розрахунках фактичні та планові дані звітного періоду.

Завдання 5.2. Аналіз показників ефективності функціонування служби управління персоналом

Завдання 5.2.1. Визначте прямі показники ефективності роботи служби управління персоналом підприємства, що характеризують співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства висококваліфікованою робочою силою до отриманих результатів діяльності, а саме індекс доходності заходів з підвищення кваліфікації, витрати

на реалізацію програми діяльності кадрових служб у розрахунку на одного працівника; бюджет служби управління персоналом у розрахунку на одного працівника, якого вона обслуговує. Вихідні дані наведені в табл. 5.2.

Таблиця 5.2

Вихідні дані для аналізу показників економічної ефективності роботи служб управління персоналом

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість персоналу, осіб	238	235	
Витрати на підвищення кваліфікації, тис. грн	1 200	1 500	
Збільшення продуктивності праці в цілому на підприємстві внаслідок підвищення кваліфікації, тис. грн	1 300	1 900	
Витрати на реалізацію програм кадрової служби, тис. грн	300	200	
Бюджет служби управління персоналом, тис. грн	1 800	2 200	

Завдання 5.2.2. Визначте та проаналізуйте динаміку непрямих показників ефективності роботи служб управління персоналом: продуктивності праці, відсотка рекламацій, кількості скарг персоналу у розрахунку на одного працівника; кількості травм та нещасних випадків у розрахунку на одного працівника; показника абсентеїзму. Вихідні дані наведені в табл. 5.3.

Таблиця 5.3

Вихідні дані для аналізу непрямих показників ефективності роботи служб управління персоналом

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість персоналу, осіб	230	255	?
Випуск продукції, тис. грн	50 200	68 600	?
Вартість випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна, тис. грн	300	900	?
Кількість травм і нещасних випадків	3	2	?
Кількість скарг персоналу	18	12	?
Кількість робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві, год	120	110	?
Загальна кількість робочих годин за графіком, год	478 400	530 400	?

Завдання 5.2.3. Визначте показники руху робочої сили, результат поясніть. Зробіть висновки про їх вплив на ефективність роботи служби управління персоналом. Вихідні дані наведені в табл. 5.4.

Таблиця 5.4

Вихідні дані для розрахунку показників руху персоналу

Показники	Значення, осіб
Численність персоналу на початок року	1 499
Прийнято персоналу	60
Звільнено за власним бажанням	15
Звільнено за порушення трудової дисципліни	2
Середньооблікова численність персоналу	1 418
Кількість працівників, що працювали цілий рік	1 220

Завдання 5.2.4. Визначте та проаналізуйте динаміку показників середніх трудових витрат за їхніми видами в розрахунку на одного працівника та здійсніть факторний аналіз загальної суми трудових витрат з використанням прийому ланцюгових підставлень. Вихідні дані наведені в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Вихідні дані для факторного аналізу показників середніх трудових витрат у розрахунку на одного працівника

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість персоналу, осіб	250	275	?
Витрати на відбір персоналу, тис. грн	20	25	?
Кількість прийнятого персоналу, осіб	10	15	?
Витрати на навчання персоналу, тис. грн	100	120	?
Кількість персоналу, що навчається за рахунок підприємства, осіб	33	38	?
Кількість персоналу, що проходить підвищення кваліфікації за рахунок підприємства, осіб	12	11	?
Витрати підприємства на підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн	40	50	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 5.2.1. Індекс доходності заходів з підвищення кваліфікації визначають як відношення різниці приросту продуктивності праці та витрат на підвищення кваліфікації до суми витрат на підвищення кваліфікації.

Витрати на реалізацію програми діяльності кадрових служб у розрахунку на одного працівника розраховують як відношення суми витрат на реалізацію кадрових програм до середньооблікової чисельності персоналу.

Бюджет служби управління персоналом у розрахунку на одного працівника, якого вона обслуговує, визначають як відношення бюджету служби управління персоналом до середньооблікової чисельності персоналу.

Завдання 5.2.2. Середньорічну продуктивність праці одного працівника визначають як відношення річного випуску продукції до середньооблікової чисельності персоналу.

Відсоток рекламацій – це відношення вартості випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісну до загальної вартості випущеної продукції, помножене на 100.

Кількість скарг персоналу у розрахунку на одного працівника визначають як відношення загальної кількості скарг до середньооблікової кількості штатного персоналу.

Кількість травм та нещасних випадків у розрахунку на одного працівника становить відношення загальної кількості травм та нещасних випадків до середньооблікової кількості персоналу.

Показник абсентеїзму слід розраховувати як відношення кількості робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві до загальної кількості робочих годин за графіком.

Завдання 5.2.3. Під час виконання завдання слід використати формули для розрахунку показників руху персоналу, що подані у табл. 4.13.

Завдання 5.2.4. Витрати на відбір персоналу в розрахунку на одного новачка визначають як відношення витрат на відбір персоналу до кількості прийнятого персоналу.

Витрати на навчання одного працівника розраховують як відношення суми витрат на навчання персоналу до кількості персоналу, який навчається за кошти підприємства.

Витрати на підвищення кваліфікації у розрахунку на одного працівника визначають як відношення суми витрат на підвищення кваліфікації до кількості персоналу, який проходив підвищення кваліфікації за рахунок підприємства.

Загальну суму трудових витрат визначають як суму витрат на відбір, навчання та підвищення кваліфікації.

Факторний аналіз слід здійснити з використанням факторної моделі (формула (5.2)):

$$y = a \times v, \quad (5.2)$$

де y – загальна сума трудових витрат, тис. грн;

a – середньооблікова чисельність персоналу, осіб;

v – трудові витрати в розрахунку на одного працівника, тис. грн/особу.

Вплив зміни першого фактора « a » на узагальнюючий (результативний) показник « y » визначають за формулою (5.3):

$$\Delta y_a = a_f \times v_{пл} - a_{пл} \times v_{пл}, \quad (5.3)$$

де $a_{пл}$, $v_{пл}$ – планові значення факторних показників a і v відповідно.

Вплив зміни другого фактора « v » на узагальнюючий (результативний) показник « y » визначають за формулою (5.4):

$$\Delta y_v = a_f \times v_f - a_f \times v_{пл}, \quad (5.4)$$

де a_f , v_f – фактичні значення факторних показників a і v відповідно.

Завдання 5.3. Застосування прийомів елімінування для визначення впливу трудових факторів на обсяги виробництва промислової і сільськогосподарської продукції

Завдання 5.3.1. Визначте вплив зміни середньооблікової чисельності робітників і випуску продукції на середньорічну продуктивність праці робітника за даними табл. 5.6. Зробіть висновки.

Таблиця 5.6

Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Річний випуск продукції, тис. грн	167 025	189 600
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	393	397
Середньорічна продуктивність праці робітника, тис. грн/особу	?	?

Завдання 5.3.2. Нехай середньорічний виробіток 104 %, середньоденний – 103,6 %; середньогодинний – 102 %. Які види втрат робочого часу мають місце?

Завдання 5.3.3. Розрахуйте величину впливу факторів та проаналізуйте їхній вплив на середньорічну продуктивність праці одного робітника. Вихідні дані наведено в табл. 5.7.

Таблиця 5.7

Вихідні дані для багатфакторного аналізу продуктивності праці

Показники	Періоди	
	минулий	звітний
1. Середньорічна продуктивність праці одного робітника, грн/особу (y)	?	?
2. Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік (a)	224	220
3. Середня тривалість робочого дня, год (в)	8	8
4. Середньогодинний виробіток одного робітника, грн/особу (с)	250	300

Завдання 5.3.4. Проаналізуйте за даними табл. 5.8 динаміку середньорічної продуктивності праці робітника заводу, зробіть висновки про вплив на неї середньої тривалості робочого дня; середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником за рік; середньогодинного виробітку одного робітника. Використайте прийом абсолютних різниць.

Таблиця 5.8

Вихідні дані для аналізу впливу трудових факторів на річну продуктивність праці робітника заводу

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середня тривалість робочого дня, год (a)	8,0	7,8	?
Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік (в)	230	210	?
Середньогодинний виробіток робітника, грн /особу (с)	240	273	?
Середньорічна продуктивність праці робітника, грн /особу (y)	?	?	?

Завдання 5.3.5. На підприємстві дещо збільшилась продуктивність праці робітників, але планового рівня вона так і не досягла. Знайдіть резерви збільшення продуктивності праці на основі розрахунку впливу факторів на середньорічну продуктивність праці одного робітника з використанням методу абсолютних різниць за даними табл. 5.9.

Дані для розрахунку впливу факторів на середньорічну продуктивність праці одного робітника

Показники	Періоди	
	початок року	кінець року
1. Середньорічна продуктивність праці одного робітника, грн/особу (у)	?	?
2. Середня кількість днів, відпрацьованих робітником за рік (а)	222	249
3. Середня тривалість робочого дня, год (в)	8,0	7,9
4. Середньогодинний виробіток одного робітника, грн/особу (с)	310	280

Завдання 5.3.6. Визначте на скільки відсотків зміниться обсяг випуску продукції у наступному році у разі підвищення продуктивності праці робітника на 8 %, якщо у звітному році чисельність робітників становила 525 осіб, а продуктивність праці одного робітника 432 тис. грн на рік.

Завдання 5.3.7. Визначте, чи збільшиться у звітному році середньорічний виробіток працівника та загальний обсяг виробництва на даному підприємстві і які фактори якою мірою вплинуть на це збільшення (зменшення). Для цього проаналізуйте: 1) вплив на середньорічний виробіток працівника таких факторів, як: питома вага робітників у загальній чисельності працівників та середньорічний виробіток робітника; 2) вплив на обсяг виробництва таких факторів, як: середньооблікова чисельність персоналу та середньорічний виробіток працівника. Вихідні дані наведені в табл. 5.10.

Таблиця 5.10

Вихідні дані для факторного аналізу середньорічного виробітку робітника

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньорічний виробіток робітника, тис. грн/особу	425,1	527,3	?
Питома вага чисельності робітників у чисельності персоналу, %	71,3	72,8	?
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	162	158	?
Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн/особу	?	?	?
Обсяг виробництва, тис. грн	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 5.3.1. Визначення впливу зміни середньооблікової чисельності робітників (v) і випуску продукції (a) на середньорічну продуктивність праці робітника (y) здійснюють з використанням факторної моделі за формулою (5.5):

$$y = \frac{a}{v}. \quad (5.5)$$

Розрахунок впливу на середньорічну продуктивність праці робітника таких факторів, як:

1) річний випуск продукції підприємства (формула (5.6)):

$$\Delta y_a = \frac{a_{\text{ф}}}{v_{\text{пл}}} - \frac{a_{\text{пл}}}{v_{\text{пл}}}; \quad (5.6)$$

2) середньооблікова чисельність робітника (формула (5.7)):

$$\Delta y_v = \frac{a_{\text{ф}}}{v_{\text{ф}}} - \frac{a_{\text{ф}}}{v_{\text{пл}}}. \quad (5.7)$$

Перевірка: сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням узагальнюючого показника (формула (5.8)):

$$\Delta y_a + \Delta y_v = y_{\text{ф}} - y_{\text{пл}}. \quad (5.8)$$

Завдання 5.3.2. Цілодобові втрати мають місце, якщо: відсоток виконання плану за середньоденним виробітком вище, ніж за середньорічним.

Завдання 5.3.3 – 5.3.5. Розв'язання завдань здійснюють із застосуванням факторної моделі (формула (5.9)):

$$y = a \times v \times c \times d. \quad (5.9)$$

Умовні позначення подано у табл. 5.7 – 5.9 відповідно.

Вплив факторів на результативний показник « y » слід визначають з використанням прийому абсолютних різниць.

Завдання 5.3.6. Спочатку необхідно знайти значення продуктивності праці після її збільшення на 8 %. Випуск продукції за умови зростання

продуктивності праці визначають як добуток середньооблікової чисельності робітників і значення продуктивності праці у разі підвищення її рівня.

Завдання 5.3.7. Вплив на середньорічний виробіток працівника (ВП) таких факторів, як: питома вага робітників у загальній чисельності працівників (П) та середньорічний виробіток робітника (ВР) визначають з використанням факторної моделі за формулою (5.10):

$$ВП = П \times ВР. \quad (5.10)$$

Вплив на обсяг виробництва (В) таких факторів як: середньооблікова чисельність персоналу (ЧП) та середньорічний виробіток працівника (ВП) розраховують із застосуванням факторної моделі за формулою (5.11):

$$В = ЧП \times ВП. \quad (5.11)$$

Розрахунок впливу факторів на результативні показники може визначатися з використанням будь-якого з прийомів елімінування.

Завдання 5.4. Аналіз результативності функціональної діяльності підприємств сфери послуг

Завдання 5.4.1. Визначте інтегральним методом вплив на річний обсяг товарообігу зміни середньооблікової чисельності персоналу та вплив зміни середнього обороту на одного працівника. Вихідні дані для факторного аналізу наведені в табл. 5.11. За результатами аналізу зробіть висновки щодо можливих резервів зростання обсягів товарообігу.

Таблиця 5.11

Вихідні дані для факторного аналізу впливу трудових показників на обсяг роздрібного товарообігу

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	50	49	?
Середньорічний оборот на одного працівника, тис. грн/особу	725	835	?
Обсяг роздрібного товарообігу за рік, тис. грн	?	?	?

Завдання 5.4.2. Здійсніть аналіз операцій зі строковими депозитами банку за даними табл. 5.12. Зробіть висновки.

Таблиця 5.12

Вихідні дані для аналізу строкових депозитів банку, тис. грн

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Оборот з видачі вкладів	320,0	350,5
Середньорічний залишок вкладів	600,1	620,5
Залишок за депозитами на початок року	560,5	680,5
Залишок за депозитами на кінець року	667,7	650,1
Оборот з надходження депозитів	712,5	770,6
Сума достроково вилучених депозитів	70,5	50,6
Загальна сума депозитів	920,1	990,1

Завдання 5.4.3. Заповніть табл. 5.13. Для деталізації аналізу за бажанням визначте вплив на річний обсяг товарообігу таких факторів: середньооблікової чисельності персоналу; кількості відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік; середньої тривалості робочого дня, середньорічного, середньоденного та середньогодинного виторгів на одного торгового працівника. Для аналізу скористайтеся прийомом абсолютних різниць. Вихідні дані наведені в табл. 5.13. За результатами аналізу зробіть висновки, зазначивши резерви збільшення товарообігу.

Таблиця 5.13

Вихідні дані для аналізу впливу трудових показників на загальний обсяг товарообігу

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення (Δ)
1. Обсяг товарообігу, тис. грн	19 550	18 540	?
2. Середньорічна чисельність торгового персоналу, осіб	25	20	?
3. Кількість відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік	205	200	?
4. Середня тривалість робочого дня, годин	8	8	?
5. Середньорічний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	?	?	?
6. Середньоденний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	?	?	?
7. Середньогодинний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	?	?	?

Завдання 5.4.4. Визначте та проаналізуйте динаміку показників розвитку клієнтської бази банку. За результатами аналізу зробіть висновки. Вихідні дані наведені в табл. 5.14.

Таблиця 5.14

Вихідні дані для аналізу розвитку клієнтської бази банку, тис. грн

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Кількість закритих рахунків	20	25
Середня кількість рахунків	125	195
Кількість відкритих рахунків за період	50	680,5

Завдання 5.4.5. Здійсніть аналіз обсягів функціональної діяльності дитячих дошкільних закладів. За результатами аналізу заповніть табл. 5.15 та зробіть висновки.

Таблиця 5.15

Загальне оцінювання функціональної діяльності дитячих дошкільних закладів

Показники	За планом	Фактично	Відхилення	
			абсолютні	відносні, %
1. Середньорічна кількість місць у дошкільному закладі	300	300	?	?
2. Середньооблікова кількість дітей, осіб	300	324	?	?
3. Кількість днів відвідувань дітьми дитячого закладу, дитино-дні	77 400	74 520	?	?
4. Середньорічна кількість груп у дошкільному закладі, од.	12	12	?	?
5. Середня наповнюваність груп, осіб	25	27	?	?
6. Рівень укомплектованості закладу, %	?	?	?	?
7. Середньорічна кількість днів відвідування однією дитиною, дні	?	?	?	?
8. Середня зайнятість одного місця упродовж року, дні	?	?	?	?

Завдання 5.4.6. Здійсніть факторний аналіз річного обсягу навантаження вчителів. За результатами аналізу зробіть висновки. Для аналізу використовуйте інтегральний прийом. Вихідні дані наведені в табл. 5.16.

Таблиця 5.16

Вихідні дані для факторного аналізу річного обсягу навантаження вчителів

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Річний обсяг навантаження вчителів, год	?	?
Середньооблікова чисельність вчителів, осіб	70	70
Річне навантаження на одного вчителя, годин/особу	1 051	1 080

Завдання 5.4.7. Здійсніть факторний аналіз обсягу функціональної діяльності дошкільного закладу. Для аналізу використовуйте будь-який прийом елімінування. За результатами аналізу зробіть висновки про можливість виявлення та реалізації резервів збільшення обсягів функціональної діяльності. Вихідні дані наведені в табл. 5.17.

Таблиця 5.17

Вихідні дані для факторного аналізу обсягів функціональної діяльності дошкільного закладу

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Обсяг функціональної діяльності (кількість годин відвідування дітьми закладу), дитино-год	?	?
Середньооблікова чисельність дітей, осіб	240	245
Середньорічна кількість днів відвідування закладу однією дитиною	260	255
Середня кількість годин, відпрацьованих закладом упродовж дня	9	10

Завдання 5.4.8. Здійсніть факторний аналіз кількості відпрацьованих ліжко-днів. За результатами аналізу зробіть висновки. Для аналізу використовуйте прийом абсолютних різниць. Вихідні дані наведені в табл. 5.18.

**Вихідні дані для факторного аналізу кількості
відпрацьованих ліжко-днів**

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Кількість відпрацьованих ліжко-днів	?	?
Середньорічна кількість ліжок	70	75
Середня кількість днів використання одного ліжка	310	305

Завдання 5.4.9. Здійсніть аналіз виконання річного плану обсягу діяльності середніх загальноосвітніх закладів за даними табл. 5.19.

**Аналіз виконання річного плану обсягу діяльності середніх
загальноосвітніх закладів**

Показники	План	Факт	Відхилення	
			абсолютні	відносні, %
1. Середньорічна кількість учнів, осіб	1 000	1 092	?	?
2. Кількість класів у школі	40	42	?	?
3. Середня кількість учнів у класі (р. 1/р. 2)	?	?	?	?
4. Річне навчальне навантаження вчителів, год	73 570	75 600	?	?
5. Середньооблікова чисельність вчителів, осіб	70	70	?	?
6. Навчальне навантаження на одного вчителя, год (р. 4/р. 5)	?	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 5.4.1. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі за формулою (5.12):

$$y = a \times v, \quad (5.12)$$

де y – річний обсяг роздрібного товарообігу, тис. грн;

a – середньооблікова чисельність персоналу;

v – середньорічний оборот на одного працівника, тис. грн/особу.

Вплив факторів на результативний показник визначають із застосуванням прийому ланцюгових підстановок.

Завдання 5.4.2. Для аналізу операцій зі строковими депозитами розраховують показники, наведені в табл. 5.20.

Таблиця 5.20

Показники аналізу строкових депозитів

Показники	Формули для розрахунку	Сутність показників
Коефіцієнт оборотності депозитних вкладень	$K_o = \frac{\text{оборот з видачі вкладів}}{\text{середній залишок вкладів}}$	Характеризує кількість оборотів, що їх здійснюють депозитні вкладення за певний період часу
Тривалість одного обороту депозитних вкладень	$T_o = \frac{\text{кількість днів у періоді}}{K_o}$	Позитивним є збільшення показника, що свідчить про стабільність вкладів
Рівень осідання депозитних вкладень	$P_o = \frac{\text{залишок за депозитами на кінець періоду} - \text{залишок на початок періоду}}{\text{оборот з надходження депозитів}}$	Характеризує стабільність депозитної бази банку
Коефіцієнт нестабільності депозитів	$K_n = \frac{\text{сума достроково вилучених депозитів}}{\text{загальна сума депозитів}}$	Якщо значення коефіцієнта вище 10 %, це свідчить про нестабільність депозитної бази

Завдання 5.4.3. Середньорічний виторг – на одного торгового працівника визначають як відношення обсягу товарообігу до середньорічної чисельності торгового персоналу.

Середньоденний виторг на одного торгового працівника розраховують як відношення середньорічного виторгу на одного торгового працівника до кількості відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік.

Середньогодинний виторг на одного торгового працівника визначають як відношення середньоденного виторгу на одного торгового працівника до середньої тривалості робочого дня.

Завдання 5.4.4. Показники аналізу розвитку клієнтської бази банку подано у табл. 5.21. Результати розрахунків слід подати у формі таблиці, що містить значення показників у минулому, звітному періодах та їхнє абсолютні відхилення. Висновки повинні містити пояснення щодо динаміки розрахованих показників.

Показники аналізу розвитку клієнтської бази

Назви показників	Формули для розрахунку	Сутність показників
Коефіцієнт плинності клієнтів	$K_p = \frac{\text{кількість закритих рахунків за період}}{\text{середня кількість рахунків}}$	Характеризує питому вагу клієнтів, що з якихось причин не задоволені обслуговуванням
Коефіцієнт постійності клієнтів	$K_{\text{пост}} = 1 - K_p$	Позитивним є збільшення показника, що свідчить про стабільність клієнтської бази
Коефіцієнт залучення клієнтів	$K_z = \frac{\text{кількість відкритих рахунків за період}}{\text{середня кількість рахунків}}$	Показує питому вагу клієнтів, що відкрили рахунки протягом певного періоду
Коефіцієнт розширення клієнтської бази	$K_r = \frac{\text{кількість відкритих рахунків} - \text{кількість закритих рахунків за період}}{\text{середня кількість рахунків}}$	Характеризує приріст клієнтської бази банку

Завдання 5.4.5. Рівень укомплектованості закладу визначають як відношення середньооблікової кількості дітей до середньорічної кількості місць у дитячому дошкільному закладі.

Середньорічну кількість днів відвідування однією дитиною дитячого закладу розраховують як відношення кількості днів відвідування всіма дітьми закладу до середньооблікової кількості дітей.

Середню зайнятість одного місця упродовж року визначають як відношення кількості днів відвідування всіма дітьми дитячого закладу до середньорічної кількості місць у дитячому закладі.

Завдання 5.4.6. Факторний аналіз річного обсягу навантаження вчителів (y) слід здійснювати з використанням інтегрального прийому за двофакторною мультиплікативною моделлю (формула (5.13)):

$$y = a \times v, \quad (5.13)$$

де a – середньооблікова кількість учителів, осіб;

v – середньорічне навантаження на одного вчителя год/особу.

Завдання 5.4.7. Обсяг функціональної діяльності дитячого закладу визначають як добуток середньооблікової чисельності дітей, середньо-

річної кількості днів відвідування закладу дитиною та середньої кількості годин, відпрацьованих закладом упродовж дня. Вплив факторів на обсяг функціональної діяльності дитячого закладу визначають із застосуванням прийому абсолютних різниць.

Завдання 5.4.8. Аналіз впливу на кількість відпрацьованих ліжко-днів (y) таких факторів, як: середньорічна кількість ліжок (a) та середня кількість днів використання 1 ліжка (b) здійснюють з використанням факторної моделі: $y = a \times b$.

Завдання 5.4.9. Середню кількість учнів у класі розраховують як відношення середньорічної кількості учнів у школі до кількості класів у школі. Навчальне навантаження на одного вчителя визначають як відношення річного навчального навантаження вчителів школи до середньо-облікової кількості вчителів.

Тестові завдання з теми 5

Тест одиничного вибору

1. Як визначити вплив зміни питомої ваги робітників на продуктивність праці працівників:

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

Тест множинного вибору

2. Які з показників використовують для оцінювання якості розвитку персоналу:

- а) рівень забезпеченості підприємства персоналом;
- б) коефіцієнт внутрішнього обороту кадрів;
- в) середній термін перебування персоналу в кадровому резерві;
- г) коефіцієнт раціоналізаторської ефективності;
- г') середній термін перебування працівника на одній посаді?

Тест на правильність розрахунків

3. Яким буде значення номінального фонду робочого часу, якщо відпрацьований час – 78 900 годин, а невідпрацьований – 22 300 годин:

- а) 100 400 годин;
- б) 101 200 годин;
- в) 56 600 годин?

Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо аналізу фонду оплати праці, витрат на соціальний розвиток підприємства та контролінгу витрат на персонал.

Ключові слова: аналіз, фонд оплати праці, витрати на персонал, витрати на соціальний розвиток, факторний аналіз, ефективність, контролінг, контролінг персоналу, контролінг витрат на персонал.

Рекомендована література: [2; 4; 7; 10; 16; 19; 20].

Практичне заняття

Мета – набуття навичок аналізу витрат на персонал.

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.

Семінарське заняття

Мета – опанування теоретичних та практичних засад контролінгу персоналу.

Питання до семінарського заняття

6.1. Структура витрат на соціальний розвиток підприємства.

6.2. Сутність та значення контролінгу витрат на персонал.

Методичні рекомендації щодо підготовки до семінарського заняття

Для підготовки до семінарського заняття опрацюйте лекційний матеріал та літературні джерела [2; 4; 7; 10; 16; 19; 20].

Завдання 6.1. Аналіз структури, динаміки та ефективності витрат на оплату праці

Завдання 6.1.1. Ви працюєте на посаді начальника планово-економічного відділу на підприємстві. У звітному році порівняно з минулим основні показники діяльності підприємства змінилися. Проаналізуйте:

1) динаміку продуктивності праці і середньої заробітної плати одного працівника;

2) відповідність темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати одного працівника;

3) вплив співвідношення темпів зростання продуктивності праці і темпів зростання середньої заробітної плати на собівартість продукції, якщо питома вага заробітної плати в собівартості як у звітному, так і в минулому році склала 16 %. Вихідні дані наведені в табл. 6.1.

Таблиця 6.1

Вихідні дані для аналітичних розрахунків

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Темпи зміни, %
Обсяг товарної продукції, тис. грн	55 000	58 000	?
Фонд оплати праці, тис. грн	9 500	9 800	?
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	37	38	?
Середньорічна продуктивність праці працівника, тис. грн/особу	?	?	?
Середня заробітна плата одного працівника, тис. грн/ особу	?	?	?

Завдання 6.1.2. Визначте відсоток зменшення собівартості продукції у поточному році порівняно з попереднім, якщо темпи зростання рівня продуктивності праці становлять 2,5 %, середньої заробітної плати – 2,3 %. Питома вага заробітної плати в собівартості продукції становлять 16 %.

Завдання 6.1.3. Здійсніть аналіз структури і динаміки фонду оплати праці лікарні. Вихідні дані наведені в табл. 6.2. За результатами аналізу зробіть висновки.

Таблиця 6.2

Структура і динаміка фонду оплати праці лікарні

Показники	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення в	
	сума, грн	питома вага, %	сума, грн	питома вага, %	сумі, грн	питомій вазі, %
1. Фонд оплати праці:	194 010	?	232 710	?	?	?
погодинна оплата за тарифними ставками	156 935	?	190 194	?	?	?
доплати	15 889	?	18 314	?	?	?
оплата відпусток	15 055	?	16 034	?	?	?
інші винагороди і заохочення	2 347	?	2 397	?	?	?

Завдання 6.1.4. Визначте та проаналізуйте динаміку показників ефективності витрат на оплату праці сільськогосподарського підприємства. Вихідні дані наведені в табл. 6.3.

Таблиця 6.3

Вихідні дані для аналізу показників ефективності витрат на оплату праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Валова продукція підприємства, тис. грн	1 200	1400
Витрати на оплату праці, тис. грн	250	267
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	925	825
Валовий прибуток, тис. грн	100	92
Чистий прибуток, тис. грн	45	32

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 6.1.1. Середньорічну продуктивність праці одного працівника визначають як відношення обсягу товарної продукції до середньооблікової чисельності персоналу.

Середньорічну заробітну плату одного працівника визначають як відношення фонду оплати праці середньооблікової чисельності персоналу.

Динаміку продуктивності праці і середньої заробітної плати одного працівника оцінюють за темпами зростання показників, які визначають як відношення звітних значень до значень минулого року.

Вплив співвідношення темпів зростання продуктивності праці і темпів зростання середньої заробітної плати на собівартість продукції оцінюють із застосуванням формули (6.1):

$$\%C = \frac{\text{ПП}\% - \text{ЗП}\%}{100\% + \text{ПП}\%} \times \text{Пзп}, \quad (6.1)$$

де %C – відсоток зміни собівартості продукції (%);

ПП% – темпи зростання рівня продуктивності праці (відношення середньої за період продуктивності праці в звітному періоді до значення базового періоду), %;

ЗП% – темпи зростання середньої заробітної плати, %;

Пзп – питома вага заробітної плати в собівартості продукції, %.

Завдання 6.1.2. Оцінювання впливу співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати на собівартість продукції здійснюють за формулою (6.1).

Завдання 6.1.3. Аналіз структури фонду оплати праці лікарні здійснюють шляхом розрахунку питомої ваги кожного елемента фонду оплати праці у загальній його сумі. Динаміку фонду оплати праці аналізують через розрахунок абсолютних відхилень у сумі та питомій вазі за кожною статтею фонду оплати праці.

Завдання 6.1.4. До показників ефективності витрат на оплату праці належать: 1) виробництво валової продукції на 1 грн витрат на оплату праці; 2) чиста виручка на 1 грн витрат на оплату праці; 3) сума валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці; 4) сума чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці. У висновках слід висвітлити динаміку показників, попередньо розрахувавши абсолютні відхилення показників.

Завдання 6.2 Використання прийомів елімінування для здійснення факторного аналізу фонду оплати праці

Завдання 6.2.1. Визначте інтегральним методом вплив чисельності працівників та середньорічної заробітної плати одного працівника на річний фонд оплати праці, якщо чисельність персоналу планова 50 осіб, а фактична 48 осіб; середньорічна заробітна плата одного працівника за планом 82 000 грн, а за фактом 95 000 грн. Зробіть висновки.

Завдання 6.2.2. Фонд оплати праці підприємства у звітному році змінився. Проаналізуйте доцільність таких змін, зробіть висновки про ефективність використання фонду оплати праці. Пояснення здійсніть на основі розрахунку впливу усіх факторів на зміну фонду оплати праці у звітному періоді порівняно з минулим (використати метод абсолютних різниць). Вихідні дані наведені в табл. 6.4.

Таблиця 6.4

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Фонд оплати праці, тис. грн	?	?
Середньооблікова кількість персоналу, осіб (а)	222	195
Середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік (в)	230	224
Середня тривалість одного робочого дня, год (с)	8	8
Середньогодинна заробітна плата, грн (d)	242	250

Завдання 6.2.3. Рівень основної заробітної плати робітника на підприємстві у звітному році змінився як порівняно з минулим роком, так і порівняно з його плановим значенням.

Проаналізуйте характер таких змін та зробіть висновки про їхню доцільність.

Висновки зробіть на основі розрахунку:

1) впливу всіх факторів на зміну основної заробітної плати робітника у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим (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. 6.5.

Таблиця 6.5

**Вихідні дані для аналізу основної заробітної плати
робітника підприємства**

Показники	Попередній рік	Звітний рік		Абсолютне відхилення	
		план	факт	від попереднього року	від плану
Трудомісткість виробництва, нормо-год (а)	190	200	184	?	?
Середньогодинна заробітна плата, грн за одну нормо-год (в)	157,5	158,0	58,1	?	?
Основна заробітна плата робітника, грн (у)	?	?	?	?	?

Завдання 6.2.4. Визначте суму річного фонду заробітної плати педагогічного персоналу бюджетної установи та вплив на нього зміни таких факторів, як: середньорічна кількість педагогічного персоналу та середньорічна заробітна плата персоналу методом ланцюгових підставлень та інтегральним методом.

За результатами аналізу зробіть висновки про ефективність використання фонду оплати праці та напрями її підвищення.

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці наведені в табл. 6.6.

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці, тис. грн

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість педагогічного персоналу, осіб	238	235	?
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн	252 000	295 000	?
Річний фонд заробітної плати педагогічного персоналу, грн	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 6.2.1. Факторна модель річного фонду оплати праці має вигляд, поданий у формулі (6.2):

$$y = a \times v, \quad (6.2)$$

де y – річний фонд оплати праці, тис. грн;

a – середньооблікова чисельність персоналу, осіб;

v – середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн;

Вплив факторів на результативний показник визначають за формулами (3.21 – 3.23).

Завдання 6.2.2. Фонд оплати праці визначають як добуток середньооблікової кількості персоналу (a), середньої кількості відпрацьованих днів одним працівником за рік (v), середньої тривалості одного робочого дня (c), середньогодинної заробітної плати (d). Вплив кожного з цих факторів на результативний показник (y) слід визначати з використанням прийому абсолютних різниць.

Завдання 6.2.3. Основну заробітну плату робітника визначають як добуток трудомісткості виробництва та середньогодинної заробітної плати робітника. Першу частину завдання виконують із застосуванням методу відносних різниць. Друга частина завдання – з використанням методу абсолютних різниць.

Завдання 6.2.4. Річний фонд оплати праці визначають як добуток середньооблікової чисельності педагогічного персоналу та середньорічної заробітної плати одного працівника. Вплив факторів на результативний показник визначають із застосуванням інтегрального прийому.

Тестові завдання з теми 6

Тести одиничного вибору

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

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

2. Як визначається рівень трудових витрат на одну гривню товарної продукції:

а) відношенням собівартості товарної продукції до її обсягу в оптових цінах;

б) відношенням обсягу товарної продукції в оптових цінах до її собівартості?

Тести множинного вибору

3. Які види контролінгу виокремлюють за часовою ознакою:

а) якісний;

б) кількісний;

в) оперативний;

г) стратегічний?

4. Які типи контролінгу персоналу виокремлюють за способом вимірювання показників:

а) якісний;

б) кількісний;

в) оперативний;

г) стратегічний?

Тест на правильність розрахунків

5. Визначте середньорічну заробітну плату одного працівника, якщо річний фонд оплати праці дорівнює 15 000 тис. грн, середньорічна чисельність персоналу дорівнює 30 осіб:

а) 4 167 грн;

б) 4 167 тис. грн;

в) 50 000 грн;

г) 500 000 грн;

ґ) 5 000 грн?

Тема 7. HR-аналітика та HR-метрики в системі економічного аналізу

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок застосування HR-аналітики та HR-метрик у системі економічного аналізу.

Ключові слова: аналіз, економічний аналіз, KPI, HR-аналітика, HR-звіти, HR-метрики, HR-процеси, персонал.

Рекомендована література: [2; 3; 10 – 14; 17; 20].

Семінарське заняття

Мета заняття – вивчення ключових HR-метрик та технік підготовки HR-звітів для оцінювання ефективності HR-процесів.

7.1. Підготовка HR-звітів у програмному середовищі «PeopleForce HRM» платформа.

7.2. Кейс-стаді «Вибір ключових HR-метрик для оцінювання ефективності HR-процесів» із підготовкою презентації.

Завдання 7.1. Підготовка HR-звітів у програмному середовищі «PeopleForce HRM платформа»

Мета: закріпити навички роботи з HRM-платформою «*PeopleForce*» шляхом створення звітів, які відображають ключові HR-метрики ефективності персоналу.

Завдання

1. Створіть HR-звіти у програмному середовищі «PeopleForce HRM платформа», серед яких:

звіт «Структура персоналу відділу»;

звіт «Ефективність підбору персоналу»;

звіт «Плинність кадрів за місяць».

2. Створіть аналітичний дашборд з однією із метрик ефективності підбору персоналу.

Методичні рекомендації до виконання завдання

1) увійдіть у тестовий акаунт «*PeopleForce HRM*» та ознайомтесь із розділом Reports та налаштуваннями фільтрів;

2) для створення звітів додайте інформаційні картки по п'ятьома співробітниками. Посади співробітників та структурний підрозділ виберіть на власний розсуд;

3) у категорії HR-звіти створіть звіт «Структура персоналу відділу» з відображенням таких показників, як:

- кількість працівників;
- середній вік;
- статева структура;

4) у категорії HR-звіти створіть звіт «Ефективність підбору персоналу» із включенням таких метрик:

- середній час закриття вакансії;
- середня вартість наймання працівника;
- кількість претендентів на вакантну посаду;

5) у категорії HR-звіти створіть звіт «Плинність кадрів за місяць», де відобразить:

- коефіцієнт плинності персоналу;
- кількість звільненого персоналу за власним бажанням;
- кількість звільненого персоналу за порушення трудової дисципліни;

6) створіть аналітичний дашборд з однією із метрик ефективності підбору персоналу (бажано з метрикою коефіцієнт плинності персоналу);

7) зробіть висновки за результатами виконання завдання та оформіть аналітичну записку. Для цього експортуйте сформовані звіти та розробіть аналітичну записку з висновками та пропозиціями щодо вдосконалення HR-процесів. Обсяг аналітичної записки повинен становити одну сторінку. В аналітичній записці зазначте, які HR-процеси в компанії є найбільш ефективними, а які потребують покращення.

Завдання 7.2. Кейс-стадії «Вибір ключових HR-метрик для оцінювання ефективності HR-процесів» з підготовкою презентацій

Визначте перелік ключових HR-метрик та зробіть обґрунтування вибору саме такого переліку. Окремий перелік сформууйте для вирішення кожного з 5 кейсів і подайте його у вигляді презентації.

Кейс 1. Оцінювання ефективності рекрутингу в ІТ-компанії.

Ситуація: ІТ-компанія зростає та потребує швидкого закриття вакансій розробників, але процес найму затягується.

Проблема: тривалий час закриття вакансій та зрив проєктів.

Кейс 2. Аналіз плинності кадрів у виробничій компанії.

Ситуація: на виробничому підприємстві щороку спостерігають високу плинність серед робітників цеху.

Проблема: втрата кваліфікованих кадрів й зниження продуктивності.

Кейс 3. Оцінювання ефективності навчання та розвитку.

Ситуація: компанія інвестує значні кошти у тренінги, але керівництво сумнівається в їхньому ефекті.

Проблема: відсутність доказів підвищення продуктивності після навчання.

Кейс 4. Вимірювання залученості персоналу в банківському секторі.

Ситуація: у банку знижується мотивація співробітників, зростає кількість помилок у роботі.

Проблема: низька залученість й зниження якості обслуговування клієнтів.

Кейс 5. Оцінювання ефективності системи винагороди.

Ситуація: у міжнародній компанії працівники незадоволені політикою винагороди та бонусів.

Проблема: низька продуктивність і ризик зростання плинності кадрів.

Методичні рекомендації щодо виконання завдання

Результати виконання завдання слід оформити у вигляді табл. 7.1 і презентувати в групі.

Таблиця 7.1

Форма таблиці для презентації результатів вирішення кейсів

Кейс	Ситуація	Проблема	Ключові HR-метрики	Обґрунтування вибору HR-метрики
Кейс 1. Оцінювання ефективності рекрутингу в ІТ-компанії				
Кейс 2. ...				
Кейс 3. ...				
Кейс 4. ...				
Кейс 5. ...				

Для підготовки до семінарського заняття опрацюйте лекційний матеріал та літературні джерела [2; 3; 10 – 14; 17; 20].

Тестові завдання з теми 7

Тести одиничного вибору

1. Під яким поняттям розуміють набір структурованої й неструктурованої інформації, що потребує використання специфічних підходів її оброблення та зберігання із використанням інформаційно-технологічних систем із мінімізацією участі людини у цьому процесі:

- а) Big Data;
- б) HR-аналітика;
- в) HR-метрики?

2. Під яким поняттям розуміють кількісні показники оцінювання ефективності HR-процесів, призначені для відстеження результативності роботи HR-служби в цілях прийняття обґрунтованих рішень у HR-сфері:

- а) Big Data;
- б) HR-аналітика;
- в) HR-метрики?

Тести множинного вибору

3. Які з HR-метрик використовують для оцінювання рекрутменту:

- а) середній термін закриття вакансій;
- б) вартість закриття вакансії;
- в) кількість закритих вакансій на одного рекрутера;
- г) частка працівників, звільнених протягом трьох місяців після наймання?

4. Які з HR-метрик використовують для оцінювання розвитку персоналу:

- а) середні витрати на навчання одного працівника;
- б) вартість закриття вакансії;
- в) середні витрати на підвищення кваліфікації одного працівника;
- г) середня тривалість тренінгових програм?

Тест на правильність розрахунків

5. Чому дорівнює коефіцієнт сталості кадрового складу, якщо середньооблікова чисельність персоналу складає 1 200 осіб, а кількість персоналу, що працює на підприємстві 5 і більше років – 900 осіб:

- а) 0,75;
- б) 0,25;
- в) 1,00;
- г) 0,125?

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.: Б. А. Засадний та ін. ; за заг. ред. Б. А. Засадного. – Київ : Кондор, 2023. – 188 с.

6. Головчак Ю. В. Цифровізація бухгалтерського обліку: переваги та виклики в епоху цифрових технологій [Електронний ресурс] / Ю. В. Головчак, Г. В. Головчак, 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. 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>.

11. Мішина С. В. Ключові HR-метрики в системі аналітичного забезпечення HR-процесів [Електронний ресурс] / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин // Електронне

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

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

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

14. Мішин О. Ю. HR-аналітика як інструмент посилення кадрової безпеки підприємства [Електронний ресурс] / 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. – Режим доступу : <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35972>.

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». – Режим доступу : <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=968>.

Зміст

Вступ.....	3
Змістовий модуль 1. Організація обліку і аналізу персоналу	6
Тема 1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу	6
Тема 2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці.....	10
Тема 3. Теоретичні основи аналізу персоналу.....	15
Змістовий модуль 2. Практичні засади аналізу персоналу.....	25
Тема 4. Аналіз впливу фінансово-економічних показників на трудову діяльність підприємства.....	25
Тема 5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг.....	35
Тема 6. Аналіз і контролінг витрат на персонал.....	52
Тема 7. HR-аналітика та HR-метрики в системі економічного аналізу.....	59
Рекомендована література.....	63
Основна	63
Додаткова	63
Інформаційні ресурси	64

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ

**Методичні рекомендації
до виконання практичних завдань
для здобувачів вищої освіти спеціальності
С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини»
(за спеціалізацією С1.01 «Економіка»)
освітньої програми «Економіка та управління
людським капіталом»
другого (магістерського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Мішина** Світлана Володимирівна

Відповідальний за видання *Г. В. Назарова*

Редактор *В. О. Дмитрієва*

Коректор *В. О. Дмитрієва*

План 2026 р. Поз. № 52 ЕВ. Обсяг 66 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61165, м. Харків, просп. Науки, 9-А

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