

Міністерство освіти і науки України
Національний університет водного господарства
та природокористування
Кафедра трудових ресурсів і підприємництва

06-05-182М

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до підготовки до атестаційного екзамену
для здобувачів вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня
за освітньо-професійною програмою
«Управління персоналом і економіка праці»
спеціальності 051 «Економіка»
денної та заочної форми навчання

Рекомендовано
науково-методичною радою з
якості ННІЕМ
Протокол № 5 від 24.01.2025 р.

Рівне – 2025

Методичні рекомендації до підготовки до атестаційного екзамену для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою «Управління персоналом і економіка праці» спеціальності 051 «Економіка» денної та заочної форми навчання. [Електронне видання] / Міщук Г. Ю., Самолук Н. М., Мазур Н. О., Юрчик Г. М., Олійник О. О., Кроль В. В., Кузнецова Т. В. – Рівне : НУВГП, 2025. – 86 с.

Укладачі:

Міщук Г. Ю., доктор економічних наук, професор кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Мазур Н. О., кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Юрчик Г. М., кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Самолук Н. М., кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Олійник О. О., кандидат економічних наук, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва; Кузнецова Т. В., к.е.н., професор; Кроль В. В., PhD, доцент кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Відповідальний за випуск: *Міщук Г. Ю.*, д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Гарант ОПП «Управління персоналом і економіка праці» першого (бакалаврського) рівня

Юрчик Г. М.

Попередня версія методичних рекомендацій 06-05-140М

© Г. Ю. Міщук, Н. О. Мазур,
Г. М. Юрчик, Н. М. Самолук,
О. О. Олійник, В. В. Кроль,
Т. В. Кузнецова, 2025
© НУВГП, 2025

Зміст

1.	Загальні положення.....	4
2.	Мета і завдання проведення кваліфікаційного екзамену.....	5
3.	Порядок проведення кваліфікаційного екзамену.....	5
4.	Програма проведення кваліфікаційного екзамену.....	7
4.1.	Навчальна дисципліна «Економіка праці».....	7
4.2.	Навчальна дисципліна «Управління персоналом».....	16
4.3.	Навчальна дисципліна «Мотивування та оцінювання персоналу».....	30
4.4.	Навчальна дисципліна «Ринок праці».....	36
4.5.	Навчальна дисципліна «HR-аналітика».....	44
4.6.	Навчальна дисципліна «Основи економіки».....	53
4.7.	Навчальна дисципліна «Аналіз економічної діяльності».....	58
4.8.	Навчальна дисципліна «Економіка підприємства».....	67
4.9.	Навчальна дисципліна «Ринкова інфраструктура».....	74
5.	Критерії оцінювання знань.....	80
6.	Рекомендована література.....	81

1. Загальні положення

Відповідно до Стандарту вищої освіти для спеціальності 051 «Економіка» першого (бакалаврського) рівня затвердженого Міністерством освіти і науки України від 13.11.2018 р. №1244 (<http://surl.li/betzk>) атестація здобувачів вищої освіти може здійснюватися у формі публічного захисту (демонстрації) кваліфікаційної роботи або атестаційного екзамену (екзаменів).

В Національному університеті водного господарства та природокористування (НУВГП) формою атестації здобувачів за спеціальністю «Економіка» ОПП «Управління персоналом і економіка праці» першого (бакалаврського) рівня обрано атестаційний екзамен.

Атестація здобувачів вищої освіти в Університеті здійснюється відповідно до Законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», Стандарту вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 13.11.2018р., №1244 (<http://surl.li/betzk>), «Порядку організації контролю та оцінювання навчальних досягнень студентів у Європейській кредитно-трансферній системі» (<http://surl.li/fwizp>), «Положення про атестацію здобувачів вищої освіти та роботу екзаменаційної комісії» (<https://ep3.nuwm.edu.ua/8545/>), Методичних вказівок щодо формування та оформлення тестових питань різних стилів у «Навчальній платформі НУВГП» за допомогою шаблону (для професорсько-викладацького складу) (<https://ep3.nuwm.edu.ua/26043/>).

Атестаційний екзамен здобувача вищої освіти – це підсумковий контроль рівня його знань, умінь, які він повинен продемонструвати для підтвердження відповідності набутих ним компетентностей нормативним вимогам.

2. Мета і завдання проведення кваліфікаційного екзамену

Атестаційний екзамен є завершальним етапом в отриманні кваліфікації бакалавра зі спеціальності 051 «Економіка» освітньої програми «Управління персоналом і економіка праці» та проводиться після вивчення усіх навчальних дисциплін та проходження практики.

Метою атестаційного екзамену є комплексна перевірка теоретичної та практичної фахової підготовки здобувачів-випускників з метою встановлення відповідності їх кваліфікаційного рівня вимогам стандарту вищої освіти та освітньо-професійній програмі; прийняття рішення про присудження освітнього рівня бакалавра із присвоєнням кваліфікації «бакалавр з економіки».

Завдання атестаційного екзамену: оцінювання теоретичної підготовки студентів з основних фахових дисциплін; виявлення вміння розв'язувати практичні завдання, застосовуючи набуті теоретичні знання.

3. Порядок проведення атестаційного екзамену

Атестація здобувачів у формі атестаційного екзамену здійснюється екзаменаційною комісією (ЕК) після завершення теоретичного та практичного навчання за відповідною освітньо-професійною програмою.

ЕК для атестації здобувачів створюється щорічно у складі голови комісії, членів та секретаря. Склад ЕК затверджується проректором з науково-педагогічної та навчальної роботи, не пізніше ніж за місяць до початку роботи комісії.

ЕК перевіряє теоретичну та практичну фахову підготовку здобувачів, встановлення її відповідності Стандартам вищої освіти; приймає рішення про присвоєння випускникам відповідного ступеня вищої освіти і кваліфікації та видачу диплома (диплома з відзнакою з урахуванням рекомендації випускової кафедри). Формування, організацію роботи та контроль за діяльністю ЕК здійснює ректор.

Терміни проведення екзамену визначаються навчальним планом та графіком навчального процесу.

Організація проведення атестаційного екзамену здійснюється навчально-науковим центром незалежного оцінювання університету (ЦНО). Розклад проведення атестаційних екзаменів складається ЦНО спільно з дирекцією навчально-наукового інституту відповідно до графіка навчального процесу та затверджується проректором з науково-педагогічної та навчальної роботи не пізніше як за місяць до дати проведення.

Атестаційний екзамен проводиться як комплексна перевірка компетентності професійно-практичної підготовки студентів з навчальних дисциплін, передбачених навчальним планом. Проведення контролю знань студентів відбувається із застосуванням системи Moodle. Тривалість кваліфікаційного екзамену не повинна перевищувати три астрономічні години. Форма завдань визначається ЦНО, зміст завдань – випусковою кафедрою.

До складання кваліфікаційного екзамену допускаються студенти, які виконали всі вимоги навчального плану.

Питання, що входять до екзаменаційного білету, комплектуються всіма рівнями складності. База завдань для проведення державної атестації включає 300 тестових питань, з них: 70% питань першого рівня складності, 20% - другого рівня складності, 10% - третього рівня складності. Питання першого і третього рівня містять лише одну правильну відповідь з п'ятьох запропонованих, а питання другого рівня можуть містити дві і більше правильних відповідей.

Екзаменаційний білет кваліфікаційного екзамену включає 47 питань:

- ✓ 35 питань достатнього рівня складності, які оцінюються по 2 бала за правильну відповідь;

- ✓ 10 питань вище достатнього рівня складності – 2 бала за правильну відповідь;

- ✓ 2 завдання високого рівня складності, правильне виконання яких оцінюється по 5 балів за кожне.

Результати складання атестаційного екзамену оцінюються

за 100-бальною шкалою із переведенням підсумкової кількості балів у національну шкалу (4-х бальну).

Студент, який одержав незадовільну оцінку з кваліфікаційного екзамену, відраховується з університету, і йому видається академічна довідка. Студент, який не склав атестаційного екзамену, допускається до повторного його складання упродовж трьох років після закінчення вищого навчального закладу. Студенту, який не склав атестаційного екзамену з поважної причини (документально підтвердженої), ректором університету може бути продовжений строк навчання із складанням атестаційного екзамену до наступного терміну роботи ЕК, але не більше, ніж на один рік.

4. Програма атестаційного екзамену

До атестаційного екзамену входять тестові завдання різного рівня складності з таких фахових навчальних дисциплін:

- 1) економіка праці;
- 2) управління персоналом;
- 3) мотивування та оцінювання персоналу;
- 4) ринок праці;
- 5) HR-аналітика;
- 6) основи економіки;
- 7) аналіз економічної діяльності;
- 8) економіка підприємства;
- 9) ринкова інфраструктура.

Програма атестаційного екзамену направлена на виявлення та оцінювання теоретичних знань та практичних навиків з дисциплін, що включені до атестації. Завдання для проведення атестаційного екзамену готуються викладачами кафедри трудових ресурсів і підприємництва відповідно до програми екзамену, яка надається.

4.1. Навчальна дисципліна «Економіка праці»

Основні теми:

Тема 1. Праця як провідний чинник економічної діяльності

Сутність і характер праці. Предмети, засоби та суб'єкти праці. Роботодавець і найманий працівник як основні суб'єкти трудових відносин. Основні категорії працівників підприємства. Поняття і основні складові організації праці.

Тема 2. Організація робочих місць

Поняття та класифікація робочих місць. Організація робочих місць (оснащення робочого місця засобами і предметами праці, планування робочих місць, обслуговування робочих місць). Атестація робочих місць.

Тема 3. Колективно-договірне регулювання трудових відносин

Поняття і сторони соціально-трудова відносин. Основні типи соціально-трудова відносин. Поняття соціального партнерства. Особливості реалізації соціального партнерства в Україні на основі колективно-договірного регулювання трудових відносин. Рівні укладання колективних договорів і угод.

Тема 4. Робочий час працівника

Поняття робочого часу. Законодавче регулювання тривалості робочого часу. Надурочні роботи. Час відпочинку (перерви, вихідні дні, святкові й неробочі дні, відпустки). Облік робочого часу.

Тема 5. Нормування праці

Поняття і призначення нормування праці, об'єкти нормування праці. Основні види норм праці. Сумарні та аналітичні методи нормування праці.

Тема 6. Продуктивність праці

Поняття продуктивності праці. Показники продуктивності праці. Методи вимірювання продуктивності праці. Фактори та резерви зростання продуктивності праці.

Тема 7. Доходи працездатного населення

Поняття працездатного і економічно активного населення. Споживчий бюджет і його складові. Поняття грошових і натуральних, загальних і чистих, номінальних і реальних доходів населення. Державне регулювання доходів і споживання населення (прожитковий мінімум, споживчий кошук тощо).

Тема 8. Тарифна система оплати праці

Сутність заробітної плати як економічної категорії, елемента ринку праці, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця. Тарифна система оплати праці та її основні складові: тарифна ставка, посадовий оклад, тарифна сітка, схема посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики працівників (ДКХП). Тарифний коефіцієнт і тарифний діапазон. Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати).

Тема 9. Державне регулювання заробітної плати.

Порядок виплати заробітної плати працівникам. Мінімальна заробітна плата та інші державні гарантії в оплаті праці працівників. Оподаткування заробітної плати. Порядок виплати заробітної плати працівникам підприємства. Функції заробітної плати. Принципи організації оплати праці.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Дайте визначення поняття «праця». Наведіть приклади предметів, засобів та суб'єктів праці для різних видів економічної діяльності.
2. Як Ви розумієте поняття «персонал»? Які категорії персоналу (категорії працівників) Ви знаєте?
3. Які відносини можна назвати соціально-трудовими? Хто є суб'єктами (сторонами) соціально-трудових відносин і які інтереси кожен з них переслідує?
4. Які рівні ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод існують в Україні? Назвіть сторони цих переговорів та угод.
5. Що таке організація праці? Назвіть основні складові організації праці. Як Ви розумієте поняття «робоче місце»?
6. Що таке продуктивність праці? Назвіть та охарактеризуйте основні показники рівня продуктивності праці. Які одиниці вимірювання використовують для виробітку, а які – для трудомісткості продукції?
7. Які Ви знаєте методи визначення продуктивності праці? В чому полягає сутність кожного з цих методів? Назвіть основні переваги та недоліки вимірювання обсягу продукції

при визначенні продуктивності праці в натуральних і у вартісних показниках.

8. Що таке нормування праці? Яке призначення нормування праці? Що може бути об'єктом нормування праці? Охарактеризуйте основні види норм. Чи є залежність між нормою часу і нормою виробітку? Яка саме? Що характеризує рівень виконання норм виробітку і як він розраховується?
9. Як Ви розумієте поняття «заробітна плата»? Розкрийте сутність заробітної плати як економічної категорії, винагороди і доходу працівника, витрат роботодавця. Перерахуйте та охарактеризуйте основні функції заробітної плати.
10. Дайте визначення понять «складність праці», «кваліфікація працівника», «проста праця». З'ясуйте зв'язок між цими поняттями. Назвіть основні складові тарифної системи оплати праці. Дайте визначення понять «тарифна ставка», «посадовий оклад», «тарифна сітка», «схема посадових окладів», «тарифно-кваліфікаційні характеристики». Що характеризує тарифний коефіцієнт? Від чого залежить розмір тарифної ставки працівника?
11. Які форми тарифної оплати праці традиційно існують на підприємствах України? Порівняйте між собою відрядну і почасову форми оплати праці щодо їхніх переваг, недоліків та можливостей застосування на підприємстві. Як розрахувати розмір заробітної плати при простій почасовій, почасово-преміальній, простій відрядній, відрядно-преміальній та відрядно-прогресивній системах заробітної плати? Що таке одинична відрядна розцінка? Чи потрібно для її розрахунку використовувати норми праці? Якщо так, то які саме?
12. Яких принципів необхідно дотримуватися при організації оплати праці? Яким чином держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств різних форм власності? Що таке мінімальна заробітна плата?
13. Дайте визначення понять «економічно активне населення» і «економічно пасивне (неактивне) населення». Кого саме відносять до кожної з цих категорій населення?

14. Дайте визначення зайнятості. Кого відносять до зайнятих відповідно до вітчизняного законодавства? Дайте визначення поняття «безробіття».
15. Чи можна судити про рівень заможності або про рівень бідності населення та досконалість економічної системи країни, на основі результатів аналізу структури витрат та структури доходів населення? Яким чином?

Типові задачі та порядок їх розв'язання:

Задача 1

Тарифна ставка робітника 4-го розряду становить 46,170 грн/год. Визначте тарифні ставки для робітників 2-го та 5-го розрядів.

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,00	1,08	1,20	1,35	1,54	1,80

Розв'язок

Тарифні ставки кожного наступного розряду тарифної сітки розраховуються на основі тарифної ставки робітника першого розряду і відповідних тарифних коефіцієнтів.

Пам'ятаючи, що тарифний коефіцієнт є співвідношенням між тарифною ставкою певного розряду і мінімальною тарифною ставкою (тарифною ставкою 1-го розряду), знаходимо тарифну ставку 1-го розряду:

$$C_{T1} = C_{TN} / K_{TN} = 46,170 / 1,35 = 34,200 \text{ (грн/год)}.$$

Тарифні ставки за кожним з наступних кваліфікаційних розрядів визначаємо за формулою $C_{TN} = K_{TN} \times C_{T1}$.

Тарифна ставка 2-го розряду:

$$C_{T2} = 1,08 \times 34,20 = 36,936 \text{ (грн/год)}.$$

Тарифна ставка 5-го розряду:

$$C_{T5} = 1,54 \times 34,20 = 52,668 \text{ (грн/год)}.$$

Задача 2

Розрахувати тарифну заробітну плату за зміну для робітника при почасовій та при відрядній формах оплати праці

№ з/п	Показники праці	Значення
1.	Фактичні затрати робочого часу, год	8
2.	Кількість виготовленої продукції, шт/зміна	15
3.	Норма часу на виготовлення одиниці продукції, н-год/шт	0,5
4.	Годинна тарифна ставка – при по часовій оплаті праці, грн/год – при відрядній оплаті праці, грн/н-год	42,20 46,50

Розв'язок

Заробітна плата, розрахована за простою почасовою системою оплати, складає:

$$З_ч = С_{Тч} \times Т_ф = 42,20 \times 8 = 337,60 \text{ (грн).}$$

При відрядній формі оплати праці одинична відрядна розцінка для даного виду продукції становить:

$$Р = С_{ТВ} \times Н_ч = 46,50 \times 0,5 = 23,25 \text{ (грн).}$$

Отже, робітник отримає заробітну плату в розмірі

$$З_в = Р \times Q = 23,25 \times 15 = 348,75 \text{ (грн).}$$

Альтернативний спосіб розрахунку

При відрядній формі оплати праці нормативна трудомісткість продукції, виготовленої робітником, становить:

$$Т_н = Н_ч \times Q = 0,5 \times 15 = 7,5 \text{ (н-год).}$$

Тоді заробіток працівника дорівнює:

$$З_в = С_{ТВ} \times Т_н = 46,50 \times 7,5 = 348,75 \text{ (грн).}$$

Увага!!! У вихідних даних може бути вказано як норму часу, так і норму виробітку. Тоді під час розв'язку задачі необхідно врахувати **обернену** залежність між цими двома величинами.



Типові тести:

1. Первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або декількох виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності:
 - а) робоче місце
 - б) ринок праці
 - в) страта

- г) вид економічної діяльності
 - д) акціонерне товариство
2. Автомобілі, літаки, потяги під час транспортування пасажирів належать до:
- а) засобів праці
 - б) предметів праці
 - в) суб'єктів праці
 - г) товарів
 - д) джерел праці
3. Є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників:
- а) мінімальна заробітна плата
 - б) відрядна заробітна плата
 - в) комісійна заробітна плата
 - г) почасова заробітна плата
 - д) відрядно-прогресивна заробітна плата
4. Час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати обов'язки за трудовим договором, називається:
- а) час відпочинку
 - б) час відпустки
 - в) перерва
 - г) простій
 - д) робочий час
5. Чи існує залежність між такими показниками, як норма часу і норма виробітку?
- а) будь-яка залежність відсутня
 - б) існує обернена залежність
 - в) існує пряма залежність
 - г) залежить від виду робіт
 - д) залежить від керівника підприємства
6. Одиницями вимірювання виробітку є:
- а) люд-год
 - б) м/особа
 - в) т/люд-день
 - г) год, хв

- д) люд-дні
7. Показник мінімального рівня споживання матеріальних благ та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності, встановлений у вартісному вираженні, – це:
- а) прожитковий мінімум
 - б) мінімальна заробітна плата
 - в) середня заробітна плата
 - г) тарифна ставка
 - д) посадовий оклад
8. Шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати держава здійснює регулювання оплати праці:
- а) працівників підприємств усіх форм власності
працівників тільки державних підприємств
 - б) працівників тільки приватних підприємств
 - в) працівників тільки підприємств-монополістів
 - г) тільки працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб
9. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці повинен бути:
- а) НЕ нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - б) рівним розміру мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - в) вищим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - г) нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої державою
 - д) НЕ нижчим за розмір середньої заробітної плати в регіоні
10. Вміння і навички людини, завдяки яким вона може виконувати роботу відповідної складності, – це:
- а) кваліфікація працівника
 - б) темперамент працівника
 - в) характер працівника
 - г) тарифна система
 - д) заробітна плата

11. Тарифний коефіцієнт визначають як:
 - а) відношення тарифної ставки певного розряду до мінімальної тарифної ставки
 - б) відношення мінімальної тарифної ставки до тарифної ставки певного розряду
 - в) співвідношення між основною і додатковою заробітною платою
 - г) різницю між тарифною ставкою певного розряду і тарифною ставкою першого розряду
 - д) добуток тарифних ставок сусідніх розрядів
12. Встановлена заробітна плата робітника за одиницю відпрацьованого часу:
 - а) тарифна ставка
 - б) одинична відрядна розцінка
 - в) нормативна трудомісткість
 - г) одинична почасова розцінка
 - д) рентабельність продукції
13. Зафіксована заробітна плата працівника, який займає певну посаду, за місяць – це:
 - а) посадовий оклад
 - б) одинична відрядна розцінка
 - в) нормативна трудомісткість
 - г) одинична почасова розцінка
 - д) продуктивність праці
14. Відношення тарифної ставки найвищого розряду до тарифної ставки I розряду – це:
 - а) тарифний діапазон
 - б) посадовий оклад
 - в) тарифна ставка
 - г) схема посадових окладів
 - д) тарифно-кваліфікаційні характеристики
15. При обчисленні почасової заробітної плати враховують:
 - а) тарифну ставку працівника
 - б) прибуток підприємства
 - в) обсяг виконаних працівником робіт
 - г) час, фактично відпрацьований працівником
 - д) нормативну трудомісткість продукції

4.2. Навчальна дисципліна «Управління персоналом»

✓ Основні теми:

Тема 1. Основні аспекти управління персоналом

Сутність та класифікація персоналу. Структура персоналу. Управління персоналом як складова загальної системи управління організацією. Функції та методи управління персоналом.

Тема 2. Стратегія і політика управління персоналом

Суть стратегії та політики управління персоналом (кадрової політики). Завдання та напрями кадрової політики. Види кадрової політики.

Тема 3. Служби управління персоналом і кадрове діловодство

Оргструктура і штати служби управління персоналом . Кваліфікаційні вимоги до працівників служби управління персоналом. Напрямки діяльності служби управління персоналом. . Основна кадрова документація.

Тема 4. Аналіз та планування персоналу

Аналіз чисельності, структури та якості персоналу. Чинники зміни потреби в персоналі. Види планів з питань персоналу. Методи планування чисельності персоналу.

Тема 5. Організація професійного набору та найм персоналу

Розроблення вимог до кандидатів на вакантні посади. Види джерел набору персоналу. Методи відбору персоналу. Оформлення найму працівника.

Тема 6. Адаптація персоналу

Поняття, види та етапи адаптації персоналу. Виробнича адаптація працівників. Управління адаптацією персоналу.

Тема 6. Управління механічним рухом (мобільністю) персоналу

Рух персоналу та його види. Причини та фактори звільнення персоналу. Витрати та втрати пов'язанні з плинністю персоналу. Аутплейсмент. Облік і звітність в управлінні рухом персоналу.

Тема 7. Управління розвитком персоналу

Сутність та складові процесу розвитку персоналу. Організаційні форми навчання працівників. Коучинг. Витрати на професійне навчання персоналу.

Тема 8. Управління трудовими процесами

Регулювання трудової діяльності персоналу. Облік результатів праці. Організація і планування трудових процесів. Методи вимірювання і планування продуктивності праці.

Тема 9. Управління робочим часом

Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку. Гнучкі режими роботи. Особливості праці за ненормованого робочого дня.

Тема 10. Управління охороною і безпекою праці персоналу

Поняття умов, охорони та безпеки праці. Класифікація умов праці. Оцінювання умов праці на виробництві. Планування роботи з покращення умов та охорони праці. Навчання з охорони праці.

Тема 11. Оцінювання персоналу

Сутність та основні етапи процесу оцінювання персоналу. Методи оцінювання персоналу. Атестація працівників.

Тема 12. Мотивація персоналу та управління витратами на персонал

Сутність мотивації персоналу. Матеріальні та соціально - психологічні методи стимулювання. Заохочувальні системи колективної та індивідуальної оплати праці. Облік та аналіз витрат на управління персоналом.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Розкрийте сутність понять «персонал» і «управління персоналом»
2. Кого відносять до категорії персоналу «керівники»?
3. Кого відносять до категорії персоналу «робітники»?
4. Які методи управління персоналом Вам відомі? Які методи управління персоналом належать до блоку адміністративних / економічних?
5. Які групи кадрових документів виділяються? Які документи входять до кожної із цих груп?
6. Які методи визначення потреби в персоналі Вам відомі?
7. За якими показниками можна оцінити ефективність

- реалізованої кадрової політики?
8. Які документи виступають інформаційними джерелами руху персоналу (звільнення, прийому, навчання)?
 9. Які показники характеризують механічний рух персоналу?
 10. Яким буде значення коефіцієнту обороту з прийому, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 160 осіб, на кінець року – 175 осіб, чисельність прийнятих на роботу – 15 осіб?
 11. Яким буде значення коефіцієнту обороту зі звільнення, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 540 осіб, на кінець року – 480 осіб, чисельність звільнених – 50 осіб?
 12. Яким буде значення коефіцієнту загального обороту, якщо середньооблікова чисельність персоналу 300 осіб, чисельність прийнятих на роботу – 30 осіб, чисельність звільнених – 80 осіб?
 13. Коли працівник вважається зарахованим на певну посаду?
 14. Наведіть фактори, які визначають напрями кадрового планування.
 15. Які джерела набору персоналу належать до внутрішніх?
 16. Які джерела набору персоналу належать до зовнішніх?
 17. Що є недоліками та перевагами внутрішнього набору персоналу?
 18. Що є недоліками та перевагами зовнішнього набору персоналу?
 19. Розкрийте сутність відбору персоналу.
 20. Які традиційні методи відбору персоналу Вам відомі?
 21. Які методи відбору персоналу відносяться до нетрадиційних?
 22. Який метод первинного відбору персоналу дає можливість сформулювати певне уявлення про кандидата через роботу з особовими документами, однак орієнтується на факти з минулого?
 23. Що собою являє адаптація працівників?
 24. Розкрийте сутність психофізіологічної, професійної та соціально-психологічної адаптації.
 25. В чому полягає відмінність між первинною та вторинною адаптацією?
 26. Що собою являє процес переміщення робітників, фахівців з

- вищою освітою між професійними, кваліфікаційними та посадовими групами персоналу в результаті опанування ними нових знань, умінь та практичного досвіду роботи?
27. Яка зі складових професійного навчання спрямована на оволодіння іншою професією фахівцями або робітниками, які вже здобули первинну професійну підготовку?
 28. Як називається заняття досвідченого працівника з молодим робітником або фахівцем у процесі щоденної роботи?
 29. Що собою являє інструктаж?
 30. Як називається форма самостійного навчання, за якої працівник тимчасово переводиться на нову роботу або посаду з метою оволодіння новими знаннями, уміннями та навичками, розширення кругозору?
 31. Що собою являє коучинг?
 32. Які показники продуктивності праці Вам відомі? Розкрийте їх сутність.
 33. В чому полягає сутність кооперації праці та поділу праці?
 34. Якою може бути тривалість скороченого робочого часу?
 35. Якою може бути тривалість щорічної основної відпустки?
 36. Як називається сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці?
 37. Які елементи умов праці Вам відомі? Що до них відноситься?
 38. Як називається процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам?
 39. Які складові заробітної плати Ви знаєте?
 40. Яка заробітна плата визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, що не перевищують встановлені законодавством?

Типові задачі та порядок їх розв'язання:

Задача 1

Проаналізувати механічний рух персоналу в розрізі коефіцієнтів обороту з прийому, звільнення, загального обороту

та плинності, якщо рух персоналу характеризується даними наведеними в таблиці.

Показник	Кількість, осіб
Обліковий склад працівників на початок звітного року	400
Працівники, прийняті протягом року	50
Працівники, звільнені протягом року в тому числі:	90
- переведено на інші підприємства у зв'язку з закінченням строку договору;	15
- вибули на навчання та в армію;	5
- звільнилися за власним бажанням;	30
- звільнено за прогули, порушення трудової дисципліни;	25
- вийшли на пенсію	15

Розв'язок

1. Знаходимо облікову чисельність працівників на кінець року: $\mathcal{C}^{\text{кін.р}} = 400 + 50 - 90 = 360$ осіб

2. Розраховуємо середньооблікову чисельність працівників: $\mathcal{C}_c = (\mathcal{C}^{\text{поч.р.}} + \mathcal{C}^{\text{кін.р}}) / 2 = (400 + 360) / 2 = 380$ осіб

3. Визначаємо коефіцієнт обороту по прийому:

$$K_{\text{оп}} = \mathcal{C}_п / \mathcal{C}_c = 50 / 380 = 0,132$$

4. Визначаємо коефіцієнт обороту по звільненням:

$$K_{\text{оз}} = \mathcal{C}_з / \mathcal{C}_c = 90 / 380 = 0,237$$

5. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$K_{\text{зо}} = K_{\text{оп}} + K_{\text{оз}} = 0,132 + 0,237 = 0,369$$

6. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$K_{\text{пл}} = (\mathcal{C}_{\text{звб}} + \mathcal{C}_{\text{зптд}}) / \mathcal{C}_c = (30 + 25) / 380 = 0,145$$

Задача 2

У наступному періоді на підприємстві планується впровадити нову технологію, внаслідок чого очікується зростання продуктивності праці і обсягів виробництва. Потрібно визначити планову чисельність робітників для двох цехів внаслідок даних змін.

№ п/п	Показники	Цехи	
		пекарський	кондитерський
1.	Норма часу на виробництво одиниці продукції, год.	0,1	0,12
2.	Обсяги виробництва, тис. грн.	120	360
3	Фонд робочого часу працівника, год. / рік	1700	
4.	Індекс продуктивності праці	1,06	1,15
5.	Індекс обсягів виробництва	1,2	1,06

Розв'язок

1. Визначаємо фактичну чисельність робітників у підрозділах на основі трудомісткості виробничої програми:

$$Ч_{\text{ф}} (\text{пекарський цех}) = (Нч * O_{\text{ф}}) / \text{ФРЧ} = (0,1 * 120 \text{ тис.}) / 1700 = 7 \text{ осіб}$$

$$Ч_{\text{ф}} (\text{кондитерський цех}) = (0,12 * 360 \text{ тис.}) / 1700 = 25 \text{ осіб}$$

2. Визначаємо необхідну (планову) чисельність робітників в результаті досягнутого зростання продуктивності праці та обсягів виробництва:

$$Ч_{\text{пл}} (\text{пекарський цех}) = Ч_{\text{ф}} * (I_0 / I_{\text{пл}}) = 7 * (1,2 / 1,06) = 8 \text{ осіб}$$

$$Ч_{\text{пл}} (\text{кондитерський цех}) = 25 * (1,06 / 1,15) = 23 \text{ особи.}$$

Задача 3

Визначити показники механічного руху персоналу (коефіцієнти обороту прийому, зі звільнення, загального обороту, плинності та постійності) якщо:

1) облікова чисельність персоналу на початок року – 160 осіб;

2) чисельність працівників, які постійно перебували в складі підприємства протягом року – 135 осіб;

3) чисельність прийнятих на роботу – 10 осіб;

4) чисельність вибулих, всього – 25 осіб; в тому числі: у зв'язку із закінченням терміну дії трудового договору – 5 осіб; вихід на пенсію – 5 осіб; за власним бажанням – 8 особи; за прогули – 7 особи.

Розв'язок

1. Знаходимо облікову чисельність працівників на кінець року: $Ч^{\text{кін.р}} = 160 + 10 - 20 = 150 \text{ осіб}$

2. Розраховуємо середньооблікову чисельність працівників: $\text{Ч}_c = (\text{Ч}^{\text{поч.р.}} + \text{Ч}^{\text{кін.р.}}) / 2 = (160 + 150) / 2 = 155$ осіб

3. Визначаємо коефіцієнт обороту з прийому:

$$\text{K}_{\text{оп}} = \text{Ч}_{\text{п}} / \text{Ч}_c = 10 / 155 = 0,065$$

4. Визначаємо коефіцієнт обороту зі звільнення:

$$\text{K}_{\text{оз}} = \text{Ч}_3 / \text{Ч}_c = 20 / 155 = 0,129$$

5. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$\text{K}_{\text{зо}} = \text{K}_{\text{оп}} + \text{K}_{\text{оз}} = 0,065 + 0,161 = 0,226$$

6. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$\text{K}_{\text{пл}} = (\text{Ч}_{\text{звб}} + \text{Ч}_{\text{зпгд}}) / \text{Ч}_c = (8 + 7) / 155 = 0,097$$

7. Розраховуємо коефіцієнт постійності:

$$\text{K}_{\text{пост}} = \text{Ч}_{\text{пост}} / \text{Ч}_c = 135 / 155 = 0,871$$

Задача 4

Розрахувати зміну продуктивності праці та прибутку в результаті підвищення кваліфікації частиною його робітників

№	Показники	Величина
1	Обсяг виготовленої продукції робітників, які пройшли підвищення кваліфікації	1,9 млн.грн
2	Обсяг виготовленої продукції робітників, які не пройшли підвищення кваліфікації	1,8 млн.грн
3	Чисельність робітників, які пройшли підвищення кваліфікації	20 чол.
4	Чисельність робітників, які не пройшли підвищення кваліфікації	23 чол.
5	Рентабельність продукції	20 %

Розв'язок

1. Визначаємо продуктивність праці для тих робітників, які пройшли підвищення кваліфікації і для тих, які не пройшли:

$$\text{ПП}_{\text{пк}} = Q / \text{Ч}_{\text{пк}} = 1,9 \text{ млн.} / 20 = 95 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{ПП}_{\text{нпк}} = Q / \text{Ч}_{\text{нпк}} = 1,8 \text{ млн.} / 23 = 78,260 \text{ тис.грн.}$$

2. Визначаємо приріст продуктивності праці:

$$\Delta \text{ПП} = \text{ПП}_{\text{пк}} - \text{ПП}_{\text{нпк}} = 95 - 78,260 = 16,74 \text{ тис.грн.}$$

3. Розраховуємо ефект від підвищення кваліфікації робітників, за відповідною програмою навчання, на прибуток підприємства:

$$E = \Delta \text{ПП} * \text{Ч}_{\text{пк}} * \text{Рентабельність} = 16,74 \text{ тис.} * 20 * 20\% = 66,96 \text{ тис.грн.}$$

Задача 5

Протягом місяця (170 год.) робітник 4-го розряду виготовив 400 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі - 0,5 год. Годинна тарифна ставка працівника першого розряду - 50 грн., тарифний коефіцієнт 4-го розряду 1,8. За виконання місячної норми виробітку нараховується премія в розмірі 10 % тарифної зарплати, та 2 % - за кожний відсоток перевиконання цієї норми. Обчислити сукупний місячний заробіток працівника.

Розв'язок

1. Розраховуємо годинну тарифну ставку працівника 4-го розряду:

$$T_{c4} = T_{c1} * T_{k4} = 40 * 1,8 = 90 \text{ грн/год}$$

2. Знаходимо відрядну розцінку:

$$P = T_{c4} * N_{ч} = 90 * 0,3 = 27 \text{ грн./шт.}$$

3. Розраховуємо тарифний заробіток:

$$ЗП_{\text{тар}} = P * O_{ф} = 27 * 400 = 10800 \text{ грн}$$

4. Визначаємо плановий обсяг виготовлення деталей:

$$O_{пл} = ФРЧ / N_{ч} = 170 / 0,5 = 340 \text{ шт.}$$

5. Розраховуємо відсотку перевиконання плану:

$$\Delta\%O = (400-340)/340 * 100\% = 17,6\%$$

6. Визначаємо розмір премії за виконання плану:

$$П_1 = 10\% * ЗП_{\text{тар}} = 0,1 * 10800 = 1080 \text{ грн.}$$

7. Визначаємо розмір премії за перевиконання плану:

$$П_2 = ЗП_{\text{тар}} * (2\% * 17,6\% / 100\%) = 10800 * 0,352 = 3801,6$$

грн.

8. Розраховуємо загальну суму місячного заробітку працівника:

$$ЗП_{\text{міс}} = ЗП_{\text{тар}} + П_1 + П_2 = 10800 + 1080 + 3801,6 = 15681,6 \text{ грн.}$$

Задача 6

Розрахувати зміну продуктивності праці слюсарів та механіків авто-майстерні, а також зміну прибутку підприємства в результаті підвищення кваліфікації частини його робітників

№ п/п	Показники	Величина
1	Середня продуктивність праці слюсарів, які пройшли підвищення кваліфікації	98 тис.грн.

2	Середня продуктивність праці слюсарів, які не пройшли підвищення кваліфікації	86 тис.грн.
3	Середня продуктивність праці механіків, які пройшли підвищення кваліфікації	100 тис.грн.
4	Середня продуктивність праці механіків, які не пройшли підвищення кваліфікації	90 тис.грн.
5	Чисельність слюсарів, які пройшли підвищення кваліфікації	15 чол.
6	Чисельність механіків, які пройшли підвищення кваліфікації	18 чол.
7	Рентабельність продукції слюсарів	19 %
8	Рентабельність продукції механіків	17 %

Розв'язок

1. Визначаємо приріст продуктивності праці для слюсарів та механіків:

$$\Delta\Pi\Pi = \Pi\Pi_{\text{пк}} - \Pi\Pi_{\text{нпк}}$$

$$\Delta\Pi\Pi_{\text{с}} = 98 - 86 = 12 \text{ тис.грн.}$$

$$\Delta\Pi\Pi_{\text{м}} = 100 - 90 = 10 \text{ тис.грн.}$$

2. Розраховуємо ефект від підвищення кваліфікації слюсарів та механіків на прибуток підприємства:

$$E = \Delta\Pi\Pi * \text{Ч}_{\text{пк}} * \text{Рентабельність}$$

$$E_{\text{с}} = 12 \text{ тис.} * 15 * 19\% = 34,2 \text{ тис.грн.}$$

$$E_{\text{м}} = 10 \text{ тис.} * 18 * 17\% = 30,6 \text{ тис.грн.}$$

3. Розраховуємо загальний вплив підвищення кваліфікації на прибуток підприємства:

$$E_{\text{заг.}} = E_{\text{с}} + E_{\text{м}} = 34,2 + 30,6 = 64,8 \text{ тис.грн.}$$

Задача 7

Обсяг виробничої програми підприємства у базовому періоді становив 400 млн. грн. і зріс у плановому періоді на 15 %. Виріток на одного працівника у базовому періоді становить 1,6 млн. грн. За рахунок кращої організації виробництва чисельність промислово-виробничого персоналу зменшиться у плановому періоді на 10 осіб. Визначити процент зростання продуктивності праці та чисельність працівників на підприємстві у плановому періоді.

Розв'язок

1. Розраховуємо чисельність працівників у базовому періоді:

$$Ч_6 = O_6 / B_6 = 400 / 1,6 = 250 \text{ осіб}$$

2. Розраховуємо чисельність працівників у плановому періоді:

$$Ч_{пл} = Ч_6 - 10 = 250 - 10 = 240 \text{ особа}$$

3. Розраховуємо обсяг виробництва у плановому періоді:

$$O_{пл} = O_6 * 115\% = 400 \text{ млн.} * 1,15 = 460 \text{ млн. грн.}$$

4. Знаходимо виробіток у плановому періоді

$$B_{пл} = O_{пл} / Ч_{пл} = 460 \text{ млн.} / 240 = 1,9 \text{ млн. грн./ особу}$$

5. Визначемо відсоток зростання продуктивності праці:

$$\Delta\% \text{ ПП} = (B_{пл} - B_6) / B_6 * 100\% = (1,9 - 1,6) / 1,6 * 100\% = 18,8\%$$

Задача 8

Визначити показники механічного руху персоналу (коефіцієнти обороту з прийому, зі звільнення, загального обороту та плинності) і чисельність працівників, необхідних для обслуговування механічного руху персоналу, якщо:

1) затрати часу на звільнення одного працівника:

- у зв'язку із закінченням дії трудового договору – 2,5

люд.-год.;

- у зв'язку з виходом на пенсію – 6 люд.-год.;

- за власним бажанням – 3 люд.-год.;

- за порушення трудових договірних зобов'язань – 9 люд.-год.;

2) затрати часу для найму й адаптації новоприйнятого – 10 люд.-год.;

3) фонд робочого часу працівника служби персоналу – 1800 год./рік;

4) облікова чисельність персоналу:

- на початок року – 460;

- на кінець року – 520;

5) чисельність прийнятих на роботу – 100;

6) чисельність вибулих, всього – 40; в тому числі:

- у зв'язку із закінченням дії трудового договору – 8;

- вихід на пенсію – 7;

- за власним бажанням – 20;

- за порушення трудових договірних зобов'язань – 5.

Розв'язок

1. Розраховуємо середньооблікову чисельність працівників:

$$\text{Ч}_c = (\text{Ч}^{\text{поч.р.}} + \text{Ч}^{\text{кін.р.}}) / 2 = (460 + 520) / 2 = 490 \text{ осіб}$$

2. Визначаємо коефіцієнт обороту по прийому:

$$\text{К}_{\text{оп}} = \text{Ч}_{\text{п}} / \text{Ч}_c = 100 / 490 = 0,204$$

3. Визначаємо коефіцієнт обороту по звільнення:

$$\text{К}_{\text{оз}} = \text{Ч}_z / \text{Ч}_c = 40 / 490 = 0,082$$

4. Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$\text{К}_{\text{зо}} = \text{К}_{\text{оп}} + \text{К}_{\text{оз}} = 0,204 + 0,082 = 0,286$$

5. Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$\text{К}_{\text{пл}} = (\text{Ч}_{\text{звб}} + \text{Ч}_{\text{зпгд}}) / \text{Ч}_c = (5 + 20) / 490 = 0,051$$

6. Розраховуємо чисельність працівників, необхідних для обслуговування механічного руху персоналу:

$$\text{Ч} = (2,5 * 8 + 6 * 7 + 3 * 20 + 9 * 5 + 10 * 100) / 1800 = 1 \text{ працівник} \\ (0,65 \text{ ставки})$$



Типові тести:

1. Використання санкцій з метою підтримання трудової дисципліни, культури трудової діяльності передбачають такі методи управління персоналом як:

- а) економічні
- б) соціально-психологічні
- в) матеріально-технічні
- г) адміністративні
- д) правові

2. Виберіть з нижче перерахованих методів управління персоналом ті, які належать до блоку економічних:

- а) розробка положень, посадових інструкцій
- б) участь в прибутках підприємства
- в) участь працівників в управлінні
- г) розробка правил внутрішнього трудового розпорядку
- д) формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі

3. Яким буде значення коефіцієнту обороту з прийому, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 260 осіб, на

кінець року – 240 осіб, чисельність прийнятих на роботу – 20 осіб:

- а) 0,45
- б) 0,05
- в) 0,16
- г) 0,62
- д) 0,08

4. Яким буде значення коефіцієнту обороту зі звільнення, якщо облікова чисельність персоналу: на початок року – 260 осіб, на кінець року – 280 осіб, чисельність звільнених – 60 осіб:

- а) 0,55
- б) 0,11
- в) 0,22
- г) 0,33
- д) 0,44

5. До особистих документів працівників відносять:

- а) правила внутрішнього трудового розпорядку
- б) трудову книжку
- в) наказ про прийняття на роботу
- г) посадову інструкцію
- д) картка атестації

6. Працівник вважається зарахованим на певну посаду, якщо:

- а) пройдено професійне тестування
- б) сформовано його особову справу
- в) внесено запис до його трудової книжки
- г) про це йому повідомили у відділі кадрів
- д) видано наказ про прийом на роботу

7. Вкажіть внутрішньоорганізаційні фактори, які визначають напрями кадрового планування:

- а) звільнення за власним бажанням
- б) конкуренція та стан ринку збуту
- в) демографічна ситуація в країні
- г) кон'юнктура зовнішнього ринку праці
- д) рівень інфляції та безробіття

8. Що з нижче перерахованого є недоліком внутрішнього набору персоналу:

- а) зменшення затрат на адаптацію персоналу

- б) підвищення зацікавленості працівників до високоефективної праці
- в) покращання морального клімату, посилення відданості працівників підприємству
- г) обмеження залучення нових людей з власними поглядами, навиками і досвідом роботи
- д) зменшення плинності кадрів

9. Процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності вимогам робочого місця та виявлення наявних претендентів того, хто найбільше підходить на робоче місце – це:

- а) адаптація персоналу
- б) підбір (відбір) персоналу
- в) аутсорсинг персоналу
- г) розвиток персоналу
- д) набір персоналу

10. Який метод первинного відбору персоналу дає можливість сформуванню певних уявлень про кандидата через роботу з особовими документами, однак орієнтується на факти з минулого:

- а) аналіз анкетних даних
- б) графологія
- в) співбесіда
- г) експертиза
- д) моделювання

11. Процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища називається:

- а) ротацією
- б) рухом персоналу
- в) адаптацією
- г) атестацією
- д) професійним навчанням

12. Процес переміщення робітників, фахівців з вищою освітою між професійними, кваліфікаційними та посадовими групами персоналу в результаті опанування ними нових знань, умінь та практичного досвіду роботи, це:

- а) професійне навчання персоналу

- б) професійно-кваліфікаційне просування персоналу
 - в) підвищення кваліфікації персоналу
 - г) перепідготовка персоналу
 - д) первинна професійна підготовка
13. Яка з складових професійного навчання спрямована на оволодіння іншою професією фахівцями або робітниками, які вже здобули первинну професійну підготовку:
- а) ротація персоналу
 - б) перепідготовка персоналу
 - в) первинна професійна підготовка
 - г) підвищення кваліфікації персоналу
 - д) професійно-кваліфікаційне просування персоналу
14. Заняття досвідченого працівника з молодим робітником або фахівцем у процесі щоденної роботи є:
- а) самоосвітою
 - б) інструктажем
 - в) наставництвом
 - г) ротацією
 - д) стажуванням
15. Для працівників віком від 16 до 18 років встановлюється така скорочена тривалість робочого часу:
- а) 36 годин на тиждень
 - б) 40 годин на тиждень
 - в) 24 години на тиждень
 - г) 42 години на тиждень
 - д) 20 годин на тиждень
16. Основна відпустка надається працівникам та неповнолітнім особам відповідно тривалістю не менше як:
- а) на 20 та 30 календарних днів
 - б) на 10 та 15 календарних днів
 - в) на 40 та 50 календарних днів
 - г) на 26 та 36 календарних днів
 - д) на 24 та 31 календарний день

4.3. Навчальна дисципліна «Мотивування та оцінювання персоналу»

☑ Основні теми:

Тема 1. Мотивування персоналу: основні поняття

Глумачення та взаємозв'язок понять «потреба», «мотив», «стимул». Класифікація потреб за різними ознаками. Класифікація стимулів за різними ознаками. Особливості мотивації як системи і як процесу.

Тема 2. Змістовні та процесійні теорії мотивації

Загальна характеристика змістовних теорій мотивації. Ієрархія потреб А. Маслоу. Теорія набутих потреб Д. Мак-Клелланда. Загальна характеристика процесійних теорій мотивації. Теорія очікувань А. Врума. Теорія справедливості С. Адамса.

Тема 3. Тарифна система оплати праці в мотивуванні персоналу: традиційний і альтернативні підходи

Тарифна система оплати праці та її складові. Традиційний підхід до побудови тарифної системи. Гнучкий тариф. Плаваючий оклад. Вилкова модель оплати праці. Особливості застосування єдиної тарифної сітки.

Тема 4. Доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів

Сутність доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів та їх відмінність від тарифу. Види доплат і надбавок. Диференціація доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів залежно від сфери трудової діяльності.

Тема 5. Мотивуюча роль систем оплати праці

Традиційні тарифні системи оплати праці (в межах почасової і відрядної форм заробітної плати). Комісійна оплата праці.

Тема 6. Преміювання працівників

Умови і показники преміювання. Індивідуальне та колективне преміювання працівників. Особливості вибору умов і показників преміювання для різних категорій персоналу.

Тема 7. Оцінювання персоналу

Методи оцінювання персоналу. Атестація працівників. Комплексні техніки оцінювання персоналу: персональне

портфоліо, «модель 360°». Система ключових показників ефективності (KPI).

Тема 8. Оцінювання посад на основі грейдів

Сутність грейдування. Основні підходи до формування грейдів. Методи визначення цінності посад (неаналітичні та аналітичні). Технологія формування грейдів. Встановлення (диференціація) посадових окладів з використанням грейдів. Доцільність запровадження грейдування на підприємстві.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Дайте визначення понять «потреба», «мотив», «стимул». Охарактеризуйте зв'язок між цими поняттями.
2. Розкрийте зміст теорій мотивації А. Маслоу та Д. Мак-Клелланда. У чому, на Вашу думку, полягають переваги і недоліки кожної з цих мотиваційних моделей?
3. Розкрийте зміст теорії очікувань А. Врума і теорії справедливості С. Адамса.
4. Які форми тарифної оплати праці традиційно існують на підприємствах України? Які системи застосовуються в межах цих форм? Дайте коротку характеристику кожної з тарифних систем оплати праці.
5. Що є мірою праці при почасовій формі заробітної плати? За яких умов доцільно застосовувати цю форму оплати праці? Що є мірою праці при відрядній формі заробітної плати? Визначте умови, необхідні для застосування цієї форми оплати праці. Яка система оплати праці, на Вашу думку, найкраще стимулює працівників до підвищення продуктивності праці?
6. Що Ви знаєте про комісійну оплату праці?
7. Охарактеризуйте роль доплат і надбавок до заробітної плати в системі мотивації персоналу. Наведіть конкретні приклади.
8. Охарактеризуйте роль премій в системі мотивації персоналу. Визначте умови та показники, на основі яких доцільно преміювати працівників різних категорій.
9. Які Ви знаєте методи оцінювання персоналу? Охарактеризуйте такі комплексні техніки оцінювання персоналу, як «модель 360°» та персональне портфоліо.
10. Як відбувається атестація працівників?

11. Яким чином оцінюють результати діяльності окремих працівників на основі системи ключових показників ефективності (КPI)? Наведіть приклади індикаторів для оцінювання працівників різних видів діяльності на основі КPI.
12. Розкрийте сутність понять «грейд» і «грейдування». У чому полягає відмінність грейдування від класичної тарифікації? В яких випадках доцільно/недоцільно застосовувати грейдування на підприємствах?

Типові задачі та порядок їх розв'язання:

Задача 1

Визначити відрядні розцінки на деталі та відрядний заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виконав такий обсяг робіт:

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, шт	Розряд роботи	Норма часу на деталь, хв
М-1	226	4	24,0
М-2	830	3	6,0

Тарифна ставка для 1-го розряду: 32,00 грн/н-год.

Тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,8	1,9	2,0

Розв'язок

Одинична відрядна розцінка за деталь М-1 (4-ий розряд роботи):

$$P_{M-1} = C_T \times N_{ч} = 1,35 \times 32,00 \times 24/60 = 17,280 \text{ (грн).}$$

Зверніть **увагу**, що в цій задачі норми часу задано в нормо-хвилинах, хоча тарифні ставки встановлено за норму-годину!

Одинична відрядна розцінка за деталь М-2 (3-ій розряд роботи):

$$P_{M-2} = C_T \times N_{ч} = 1,21 \times 32,00 \times 6/60 = 3,872 \text{ (грн).}$$

Заробітна плата токаря:

$$Z_B = P \times Q = 17,280 \times 226 + 3,872 \times 830 = 7119,04 \text{ (грн).}$$

Увага!!! У вихідних даних може бути вказано як норму часу, так і норму виробітку. Тоді під час розв'язку задачі

необхідно врахувати обернену залежність між цими двома величинами.

Задача 2

Робітник-почасовик 4-го розряду відпрацював 174 год та виконав нормоване завдання, за що передбачена премія у розмірі 10% тарифної заробітної плати. Окрім того, він зекономив матеріалів на суму 2000 грн (розмір премії становить 8% від вартості зекономлених матеріалів). Протягом трьох змін (тривалість зміни – 8 годин) був задіяний на роботах із шкідливими умовами (передбачено доплату в розмірі 12% тарифної ставки). Тарифна ставка 1-го розряду – 31,50 грн/год. Тарифні коефіцієнти:

Тарифний розряд	1	2	3	4	5	6
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,09	1,21	1,35	1,54	1,8

Визначити розмір усіх доплат та загальну суму заробітної плати робітника.

Розв'язок

Для розрахунку заробітної плати робітника 4-го розряду застосовується тарифна ставка у розмірі

$$C_T^4 = K_T^4 \times C_T^1 = 1,35 \times 31,50 = 42,525 \text{ (грн).}$$

Розмір заробітної плати робітника за відпрацьований час становить:

$$Z_{\text{ч}} = C_{T\text{ч}} \times T_{\text{ф}} = 42,525 \times 174 = 7399,35 \text{ (грн).}$$

Доплата за роботу в шкідливих умовах праці:

$$D_{\text{шк.ум.}} = 0,12 \times 42,525 \times 3 \times 8 = 122,47 \text{ (грн).}$$

Розмір тарифної заробітної плати, на яку нараховується премія за виконання завдання:

$$Z^{\text{тар}} = 7399,35 + 122,47 = 7521,82 \text{ (грн).}$$

Премія за виконання нормованого завдання:

$$Pr_{\text{норм.завд.}} = 0,1 \times 7521,82 = 752,18 \text{ (грн).}$$

Премія за економію матеріалів:

$$Pr_{\text{ек.мат.}} = 0,08 \times 2000 = 160,00 \text{ (грн).}$$

Загальна сума заробітної плати:

$$Z = 7521,82 + 160,00 + 752,18 = 8434,00 \text{ (грн).}$$



Типові тести:

1. Нестаток чогось, який постійно відчуває людина; нужда, яка час від часу нагадує про себе і вимагає задоволення:
 - а) стимул
 - б) мотив
 - в) потреба
 - г) консонанс
 - д) благо
2. Потреба захисту від фізичної та психологічної небезпеки, згідно з теорією мотивації А. Маслоу, належить до групи потреб:
 - а) визнання
 - б) причетності
 - в) самовираження
 - г) безпеки
 - д) поваги
3. Яка класифікація потреб, згідно з теорією А. Маслоу, є правильною?
 - а) потреби існування, потреби взаємозв'язку, потреби зростання
 - б) первинні та вторинні потреби
 - в) мотиваційні та гігієнічні фактори
 - г) потреби причетності, потреби влади, потреби успіху
 - д) матеріальні, трудові та статусні потреби
4. Термін «затрати праці» за теорією очікувань Врума означає:
 - а) те, що людина отримує за працю
 - б) ступінь задоволення винагородою
 - в) затрачені зусилля на виробництво продукції, виконання робіт, надання послуг
 - г) виготовлена продукція, виконані роботи, надані послуги
 - д) отримана заробітна плата
5. При почасовій формі оплати мірою праці при визначенні заробітку є:
 - а) фактично відпрацьований час
 - б) нормативна трудомісткість виготовленої продукції
 - в) обсяг виготовленої продукції
 - г) продуктивність праці
 - д) ціна виготовленої продукції

6. Основна роль премій:
- а) мотивуюча
 - б) компенсаційна
 - в) відтворювальна
 - г) контролююча
 - д) підтримуюча
7. При обчисленні відрядної заробітної плати враховується:
- а) час, фактично відпрацьований робітником
 - б) обсяг виконаних робітником робіт
 - в) прибуток підприємства
 - г) дисциплінованість робітника
 - д) рентабельність продукції підприємства
8. Мірою праці при визначенні заробітку при відрядній формі оплати є:
- а) фактично відпрацьований час
 - б) нормативна трудомісткість виготовленої продукції
 - в) фактично відпрацьований час і нормативна трудомісткість виготовленої продукції
 - г) енергетичні затрати на виготовлення продукції
 - д) рентабельність виготовленої продукції
9. Скорочення випадків повернення неякісної продукції, рекламаций; зниження браку; відсутність претензій до продукції з боку служб технічного контролю, споживачів – це показники преміювання за:
- а) поліпшення якості продукції
 - б) погіршення якості продукції
 - в) зниження матеріальних витрат
 - г) освоєння нової техніки і прогресивної технології
 - д) зростання продуктивності праці
10. На промислових підприємствах для робітників основного виробництва умовами преміювання можуть бути:
- а) робота у вихідні й святкові дні
 - б) зниження матеріальних витрат
 - в) зростання продуктивності праці
 - г) робота у наднормовий час
 - д) перевезення небезпечних вантажів

11. Індикатори, які використовують для оцінювання та вимірювання успіху організації або окремих співробітників у досягненні стратегічних та оперативних цілей, мають назву:

- а) тарифні кваліфікаційні розряди
- б) грейди
- в) ключові показники ефективності (KPI)
- г) ранги
- д) надбавки

12. Грейдування ґрунтується на розподілі посад та робіт:

- а) за важкістю та шкідливості умов праці
- б) за їх цінністю для конкретної організації
- в) за їх цінністю для конкретної галузі національної економіки
- г) за їх цінністю для національної економіки
- д) за важкістю їх виконання конкретним працівником

4.4. Навчальна дисципліна «Ринок праці»

Основні теми:

Тема 1. Ринок праці в соціально-економічній системі

Сутність, умови виникнення та значимість ринку праці.
Функції ринку праці.

Тема 2. Складові та механізм функціонування ринку праці

Складові ринку праці. Товар на ринку праці. Попит та пропозиція на ринку праці. Механізм взаємодії суб'єктів ринку праці.

Тема 3. Сегменти та види ринку праці

Сегментаційний підхід до вивчення ринку праці. Внутрішній та зовнішній ринок праці. Ринок праці обмеженої та необмеженої конкуренції. Гнучкість та жорсткість ринку праці. Первинний та вторинний ринок праці. Загальний та фіксований ринок праці.

Тема 4. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

Сутність індивідуальної пропозиції на ринку праці. Теорія вибору на ринку праці. Ефект доходу та заміщення в індивідуальному пропонуванні праці. Пропонування якості та інтенсивності праці. Пропонування якості та інтенсивності праці.

Тема 5. Сукупна пропозиція на ринку праці

Сутність та крива сукупної пропозиції на ринку праці. Джерела формування сукупної пропозиції праці. Закон та фактори пропозиції праці. Сегментація пропозиції праці. Напрями впливу на сукупну пропозицію праці.

Тема 6. Індивідуальний та сукупний попит на ринку праці

Сутність та крива індивідуального попиту на працю. Фактори формування попиту на працю. Ефекти доходу та заміщення. Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту на працю.

Тема 7. Ціна та вартість робочої сили

Заробітна плата як ціна робочої сили на ринку праці. Вартість робочої сили.

Тема 8. Зайнятість населення як форма відповідності попиту та пропозиції праці

Сутність та значимість зайнятості. Методологічно-правові особливості визначення категорій зайнятого населення. Форми та структура зайнятості.

Тема 9. Безробіття як форма незадоволеної пропозиції праці

Соціально-економічна сутність та наслідки безробіття. Види та причини безробіття. Макроекономічні аспекти безробіття.

Тема 10. Інфраструктура та аналіз ринку праці

Сутність, складові та функції інфраструктури ринку праці. Статистичні показники для аналізу ринку праці.

Тема 11. Механізм державного регулювання ринку праці

Механізм державного регулювання ринку праці. Адміністративно-правові інструменти регулювання ринку праці. Організаційно-економічні інструменти регулювання ринку праці в системі ДСЗ. Організаційно-економічні інструменти регулювання ринку праці як складові макроекономічної політики. Соціально-психологічні інструменти регулювання ринку праці.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Що є товаром на ринку праці?
2. Які функції виконує ринок праці?
3. Які складові сукупного та поточного ринку праці?

4. Які сегменти ринку праці прийнято виділяти?
5. Що таке індивідуальна пропозиція праці та які кількісні показники її виміру?
6. Які особливості та які ефекти проявляються в процесі формування індивідуальної пропозиції праці?
7. Що таке сукупна пропозиція на ринку праці? Які закономірності її формування?
8. Які важелі прийнято виділяти для регулювання сукупної пропозиції праці?
9. Що таке індивідуальний та сукупний попит на ринку праці?
10. Яким чином формується рівноважний попит на ринку праці?
11. Що таке пряма та перехресна еластичність попиту на працю?
12. Що таке зайнятість? Які основні форми зайнятості прийнято виділяти?
13. Які категорії населення визнаються зайнятими відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?
14. Що таке безробіття? Які позитивні та негативні наслідки безробіття?
15. Які види безробіття за причинами його виникнення прийнято виділяти?
16. Які види безробіття формують природний його рівень?
17. В чому сутність закону Оукена?
18. Як розраховуються основні показники ринку праці (рівень зайнятості, рівень безробіття, рівень економічної активності населення)?
19. Які методи та інструменти державного регулювання ринку праці прийнято виділяти?
20. Який порядок працевлаштування іноземців в Україні?
21. Що таке освітній ваучер та який порядок його надання?
22. Які види професійного навчання пропонує Державна служба зайнятості?
23. Який порядок призначення та виплати допомоги по безробіттю?
24. Які програми компенсації єдиного соціального внеску існують в Україні?

☑ **Типові задачі та порядок їх розв'язання:**

Задача 1

Визначте рівень безробіття за методикою МОП у плановому періоді ($P_{\text{пл}}$) відповідно до закону Оукена, якщо у плановому періоді приріст номінального ВВП складатиме 10%; індекс споживчих цін очікується на рівні 108%; рівень безробіття у звітному періоді за методикою МОП складає 9,0%.

Розв'язок

Закон Оукена пов'язує приріст реального ВВП з рівнем безробіття. Відтак, за наявності індексу зростання ВВП у фактичних цінах та очікуваного індексу споживчих цін можна визначити індекс зростання реального ВВП:

$$I_{\text{ВВП}} = (1,1/1,08) * 100 = 102\%$$

Тобто, приріст реального ВВП складає 2%. Відтак, відповідно до рівняння Оукена це супроводжуватиметься зростанням рівня безробіття:

$$3 - \frac{V_1 - V_0}{V_0} \cdot 100 = 2 \cdot \frac{U_1 - U_0}{U_0} \cdot 100$$

де V_1, V_0 - обсяги ВВП відповідно у поточному та базисному періоді; U_1, U_0 - рівні безробіття відповідно у поточному та базисному періоді.

$$3 - 2 = 2 * \Delta U \rightarrow \Delta U = 1/2 = 0,5 \%$$

Таким чином, у плановому періоді рівень безробіття зросте на 0,5% та складе 9,5%.

Задача 2

Визначте коефіцієнт прямої еластичності попиту на працю (E), якщо при зростанні середньої заробітної плати з 15800 до 19300 грн. роботодавець звільнив двох працівників у зв'язку із скороченням штатів (при чисельності штатних працівників до звільнення – 20 осіб). Обґрунтуйте як вплине така еластичність попиту на працю на ФОП (ДФОП).

Розв'язок

Коефіцієнт еластичності попиту на працю - відсоткова зміна попиту на працю (ΔL), що припадає на 1% зміни заробітної плати (ΔW):

$$E = \frac{\Delta L}{\Delta W}$$

$\Delta L = 2/20 * 100 = 10,0\%$; $\Delta W = 3500/15800 * 100 = 22,2\%$ → $E = 10,0/22,2 = 0,45$.

Тобто, попит на працю в межах даного підприємства є нееластичним, оскільки на 1% зміни заробітної плати припадає 0,45% зміни чисельності працюючих. Така еластичність попиту на працю по заробітній платі зумовить наступні зміни у фонді оплати праці (ФОП):

$$\Delta \text{ФОП} = 19300 * 18 - 15800 * 20 = 31400 \text{ грн.}$$

Тобто, нееластичний попит на працю по заробітній платі призводить до випереджаючого збільшення ФОП порівняно з темпами зростання заробітної плати.

Задача 3

Визначте оптимальний індивідуальний попит на працю у страховій компанії за співвідношенням між граничним доходом праці (MRP) та граничними витратами праці (MRC), якщо: 1) зміна чисельності найманих працівників протягом ряду звітних періодів характеризувалася наступними змінами у кількості укладених страхових полісів (табл.); 2) середня заробітна плата найманого працівника у страховій компанії складає 8000 грн.; 3) середня страхова сума полісу складає 2800 грн.

Чисельність робітників	Кількість укладених страхових полісів, од.
15	20
16	25
17	32
18	36
19	38
20	39

Розв'язок

Оптимальний індивідуальний попит на працю має місце тоді, коли граничний доход праці та граничні витрати праці є рівними. Розрахунок відповідних граничних показників відображено в нижче наведеній таблиці:

Чисельність працівників	Граничні витрати праці (MRC), грн.	Граничний доход праці (MRP), грн.
15	-	-

16	$= 16*8000-15*8000 = 8000$	$= 25*2800-20*2800 = 14000$
17	8000	19600
18	8000	11200
19	8000	5600
20	8000	2800

Результати розрахунків засвідчили, що економічно доцільним для страхової компанії є залучення на роботу 18 працівників, оскільки саме при такій їх кількості $MRC < MRP$. Водночас приймати на роботу 19-го працівника є недоцільним, оскільки граничний дохід його праці буде нижчим від граничних витрат на оплату його праці.

Задача 4

Визначте рівень зайнятості економічно активного населення (P_z) та чисельність зайнятих (Z), якщо: чисельність населення у віці 15 -70 років складає 512,9 тис. осіб; рівень економічної активності складає 78,4%; рівень безробіття за методикою МОП складає 8,6%.

Розв'язок

Чисельність економічно активного населення складатиме
 $= 512,9 * 0,784 = 402,1$ тис. осіб.

Чисельність безробітних $= 402,1 * 0,086 = 34,6$ тис. осіб.

Чисельність зайнятих $= 402,1 - 34,6 = 367,5$ тис. осіб.

Рівень зайнятості $= 367,5 / 512,9 * 100 = 71,7\%$.



Типові тести:

- Товаром на ринку праці є:
 - економічно активне населення
 - індивідуальна робоча сила
 - людина з усіма її здібностями
 - результати праці
 - безробітні
- Яка функція ринку праці забезпечує встановлення певного рівня заробітної плати на основі співвідношення попиту та пропозиції праці:
 - посередницька
 - інформаційна
 - ціноутворююча

- г) регулююча
 - д) стимулююча
3. Який із нижче зазначених ефектів впливає на формування індивідуальної пропозиції праці при високій ставці заробітної плати:
- а) ефект доходу
 - б) ефект заміщення
 - в) ефект корисності
 - г) ефект масштабу
 - д) ефект граничної віддачі
4. Який із нижче зазначених ефектів впливає на формування індивідуальної пропозиції праці при низькій ставці заробітної плати:
- а) ефект доходу
 - б) ефект заміщення
 - в) ефект корисності
 - г) ефект масштабу
 - д) ефект граничної віддачі
5. Сукупна пропозиція праці на ринку визначається:
- а) чисельністю безробітних
 - б) чисельністю населення у віці 15-70 років
 - в) чисельністю економічно активного населення
 - г) кількістю робочих місць
 - д) кількістю вакантних робочих місць
6. Поточна пропозиція на ринку праці визначається:
- а) чисельністю населення у віці 15-70 років
 - б) чисельністю економічно активного населення
 - в) чисельністю безробітних
 - г) загальною кількістю робочих місць
 - д) кількістю вакантних робочих місць
7. Процес купівлі-продажу товару на ринку праці називається:
- а) привласненням
 - б) володінням
 - в) наймом
 - г) орендою
 - д) лізингом

8. Якщо при зростанні середньої заробітної плати на 15% роботодавець звільнив 10% працюючих, то коефіцієнт прямої еластичності складає:

- а) -0,67
- б) 0,67
- в) 1,5
- г) -1,5
- д) 0,75

9. Не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі - це:

- а) безробіття
- б) зайнятість
- в) соціально-трудова відносина
- г) ринок праці
- д) трудовий договір

10. Допоки MRP (граничний продукт праці) $>$ MRC (граничні витрати праці) роботодавцю доцільно:

- а) не змінювати чисельності працівників
- б) збільшувати чисельність працівників
- в) зменшувати чисельність працівників
- г) звільнити працівників
- д) перевести працівників в режим вимушеної неповної зайнятості

11. Природний рівень безробіття формує:

- а) фрикційне та циклічне безробіття
- б) інституційне та конверсійне безробіття
- в) структурне та фрикційне безробіття
- г) фрикційне та технологічне безробіття
- д) структурне та циклічне безробіття

12. Для того, щоб знизити рівень безробіття у наступному році на 2% відповідно до закону Оукена необхідно забезпечити зростання реального ВВП у обсязі:

- а) не менше 5%
- б) 3%
- в) не менше 7%

- г) 4%
 - д) 1%
13. Максимальна вартість освітнього ваучера для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці:
- а) законодавчо не визначена
 - б) складає розмір, що кратний 25 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
 - в) складає розмір, що кратний 10 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
 - г) складає розмір, що кратний 15 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
 - д) складає розмір, що кратний 5 прожитковим мінімумам для працездатних осіб
14. Максимальна тривалість виплати допомоги по безробіттю для застрахованих осіб в Україні складає:
- а) 720 днів
 - б) 360 днів протягом одного року
 - в) 360 днів протягом двох років
 - г) 180 днів протягом одного року
 - д) 270 днів протягом двох років
16. У разі звільнення з останнього місяця роботи за власним бажанням без поважних причин тривалість виплати допомоги по безробіттю:
- а) скорочується на 90 днів (останніх)
 - б) не змінюється
 - в) скорочується на 90 днів (перших)
 - г) подовжується на 90 днів
 - д) скорочується на 180 днів (останніх)

4.5. Навчальна дисципліна «HR-аналітика»

Основні теми:

Тема 1. Вступ до HR-аналітики. Основи роботи з даними в HR-аналітиці

Поняття та роль HR-аналітики в управлінні персоналом. Види HR-аналітики. Основні метрики та KPI в HR. Джерела даних для HR-аналітики. Типи даних та їх структурування.

Методи збору та очищення даних. Підготовка даних для аналізу. Основні інструменти аналітики даних в HR.

Тема 2. Аналіз структури персоналу, процесів вивільнення та рекрутингу

Метрики аналізу структури персоналу за рівними ознаками. Моніторинг та аналіз вивільнення персоналу. Метрики ефективності підбору персоналу. Аналіз воронки рекрутингу та якості джерел найму. Cost per hire та time to hire аналіз.

Тема 3. Аналіз продуктивності та ефективності персоналу

Ключові метрики продуктивності. Аналіз результативності працівників. Оцінка ефективності навчання. ROI в управлінні персоналом.

Тема 4. Компенсації та пільги: аналітичний підхід

Аналіз структури винагород. Порівняльний аналіз заробітних плат. Аналіз ефективності системи мотивації. Бюджетування витрат на персонал.

Тема 5. Предиктивна аналітика в HR

Прогнозування звільнень. Моделювання кар'єрного росту. Аналіз факторів залученості. Предиктивні моделі в HR.

Тема 6. Штучний інтелект в HR-аналітиці

Основні напрямки використання ШІ в HR. Автоматизація HR-процесів за допомогою ШІ. Використання ШІ для аналізу даних та прогнозування. Чат-боти та віртуальні асистенти в HR.

Тема 7. Візуалізація та презентація результатів в HR-аналітиці

Принципи ефективною візуалізації HR-даних. Створення HR-дашбордів. Підготовка аналітичних звітів.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Які основні типи HR-аналітики існують та чим вони відрізняються?
2. Яким чином відбувається процес збору та очищення даних для HR-аналітики?
3. Назвіть основні джерела даних для HR-аналітики та їх особливості.
4. Які ключові метрики та KPI використовуються в HR-аналітиці?

5. Які основні інструменти використовуються для аналізу HR-даних?
6. Які основні показники використовуються для аналізу структури персоналу?
7. Що таке воронка рекрутингу та які її основні етапи?
8. Як розраховується та інтерпретується показник Cost per Hire?
9. Які фактори впливають на показник Time to Hire?
10. Як розраховується ROI в навчанні персоналу?
11. Які методи використовуються для аналізу результативності працівників?
12. Як оцінити ефективність програм навчання та розвитку?
13. Які показники використовуються для аналізу якості роботи персоналу?
14. Як вимірюється вплив навчання на продуктивність праці?
15. 2. Як проводиться порівняльний аналіз заробітних плат з ринком?
16. Які основні методи використовуються для прогнозування звільнень?
17. Як будується модель прогнозування кар'єрного росту?
18. Які фактори враховуються при аналізі залученості персоналу?
19. Як створюються та валідуються предиктивні моделі в HR?
20. Які інструменти використовуються для предиктивної аналітики в HR?
21. Як оцінюється точність предиктивних моделей в HR-аналітиці?
22. Які основні напрямки застосування ШІ в HR-аналітиці?
23. Як використовується ШІ для автоматизації HR-процесів?
24. Які основні типи даних аналізуються за допомогою ШІ в HR?
25. Як забезпечується прозорість рішень ШІ в HR-процесах?
26. Які основні принципи ефективної візуалізації HR-даних?
27. Які типи візуалізацій найкраще підходять для різних типів HR-даних?
28. Які інструменти використовуються для створення інтерактивних візуалізацій?

29. Які ключові елементи повинен містити HR-дашборд?

Типові задачі та порядок їх розв'язання:

Задача 1

Компанія провела рекрутингову кампанію протягом першого кварталу 2024 року. Маємо наступні дані:

- ✓ загальна кількість отриманих резюме: 450
- ✓ кількість проведених телефонних інтерв'ю: 200
- ✓ кількість очних співбесід: 85
- ✓ кількість надісланих job offers: 40
- ✓ кількість прийнятих пропозицій: 35
- ✓ загальні витрати на рекрутинг: 175,000 грн
- ✓ середня зарплата найнятого спеціаліста: 45,000 грн

Розрахувати конверсію на кожному етапі воронки рекрутингу. Визначити Cost per Hire.

Розв'язок

1. Розрахунок конверсії на кожному етапі:

а) Конверсія з резюме в телефонні інтерв'ю:

$$K = (200 / 450) \times 100\% = 44.4\%$$

б) Конверсія з телефонних інтерв'ю в очні співбесіди:

$$K = (85 / 200) \times 100\% = 42.5\%$$

в) Конверсія з очних співбесід в job offers:

$$K = (40 / 85) \times 100\% = 47.1\%$$

г) Конверсія з job offers в найнятих працівників:

$$K = (35 / 40) \times 100\% = 87.5\%$$

2. Cost per Hire = Загальні витрати / Кількість найнятих працівників

Cost per Hire = 175,000 / 35 = 5,000 грн на одного найнятого працівника

Висновок: Найвища конверсія спостерігається на етапі прийняття пропозицій (87.5%), що свідчить про якісний підбір кандидатів та конкурентні умови праці. Cost per Hire 5000 грн на одного найнятого працівника.

Задача 2

Компанія впровадила нову програму адаптації співробітників. Дані за 6 місяців:

Показник	До впровадження	Після впровадження
Кількість нових співробітників	50	55
Звільнилися протягом випробувального терміну	15	8
Середній час досягнення повної продуктивності (дні)	90	60
Витрати на адаптацію одного співробітника (грн)	5000	8000
Середня продуктивність після 3 місяців (%)	75	90

Середня заробітна плата становить 30000 грн/міс. Розрахувати ефективність утримання персоналу. Визначити економічний ефект від прискорення адаптації. Розрахувати ROI програми адаптації.

Розв'язок

1. Ефективність утримання до впровадження:

$$E_1 = (50 - 15) / 50 \times 100\% = 70\%$$

Ефективність утримання до впровадження:

$$E_2 = (55 - 8) / 55 \times 100\% = 85.5\%$$

Загальний ефект:

$$E = 85.5\% - 70\% = 15.5\%$$

2. Економічний ефект від прискорення адаптації:

а) Скорочення часу адаптації:

$$T_{\text{адапт.}} = 90 - 60 = 30 \text{ днів}$$

б) Покращення продуктивності:

$$\text{ПП} = 90\% - 75\% = 15\%$$

в) Економічний ефект на одного співробітника за рахунок швидшої адаптації

$$EE = 3,000 \times (30/30) \times 0.15 = 4500 \text{ грн}$$

3. ROI програми:

а) Додаткові витрати на програму:

$$ДВ = (8,000 - 5,000) \times 55 = 165,000 \text{ грн}$$

б) Економія від зменшення звільнень:

Вартість заміни співробітника $VЗ = 2 \times$ середня місячна ЗП = 60000 грн

$$\text{Економія: } E_k = (15/50 - 8/55) \times 55 \times 60000 = 294000 \text{ грн}$$

в) Економія від швидшої адаптації: $4500 \times 55 = 247500$ грн

г) Загальний ROI:

$$\text{ROI} = ((294000 + 247500 - 165000) / 165000) \times 100\% = 228.2\%$$

Задача 3

Проведено опитування залученості персоналу серед 200 співробітників. Результати:

Показник	Кількість відповідей «так»
Задоволеність роботою	160
Рекомендація компанії друзям	140
Бажання працювати в компанії через рік	150
Розуміння цілей компанії	170
Можливості для розвитку	130

Додаткові дані:

- ✓ середня продуктивність задоволених співробітників: 115%
 - ✓ середня продуктивність незадоволених співробітників: 85%
 - ✓ середня зарплата: 40000 грн
 - ✓ вартість програм підвищення залученості на рік: 500000 грн
- Розрахувати індекс залученості персоналу (ЕЕІ). Оцінити вплив залученості на продуктивність. Розрахувати потенційний економічний ефект від підвищення залученості.

Розв'язок

1. Індекс залученості (ЕЕІ):

Задоволеність: $\text{ЕЕІ}_1 = 160/200 = 0.8$

Рекомендації: $\text{ЕЕІ}_2 = 140/200 = 0.7$

Лояльність: $\text{ЕЕІ}_3 = 150/200 = 0.75$

Розуміння цілей: $\text{ЕЕІ}_4 = 170/200 = 0.85$

Розвиток: $\text{ЕЕІ}_5 = 130/200 = 0.65$

Загальний: $\text{ЕЕІ} = (0.8 + 0.7 + 0.75 + 0.85 + 0.65) / 5 = 0.75$ або 75%

2. Вплив на продуктивність:

а) Поточна середня продуктивність: $\text{ПП}_1 = (160 \times 115\% + 40 \times 85\%) / 200 = 109\%$

б) Потенційна продуктивність (при 90% залученості): $\text{ПП}_2 = (180 \times 115\% + 20 \times 85\%) / 200 = 112.5\%$

3. Економічний ефект:

а) Додаткова продуктивність: $\text{ПП} = 112.5\% - 109\% = 3.5\%$

б) Річний економічний ефект:

- на одного співробітника: $EE_1 = 40,000 \times 12 \times 0.035 = 16800$
грн

- на всіх співробітників: $16800 \times 200 = 3360000$ грн

в) ROI програм залученості:

$ROI = (3,360,000 - 500,000) / 500,000 \times 100\% = 572\%$



Типові тести:

1. Яка метрика найкраще підходить для оцінки ефективності рекрутингу?
 - а) середній вік працівників
 - б) Time to hire
 - в) рівень задоволеності працівників
 - г) коефіцієнт гендерного розподілу
 - д) середній стаж роботи
2. Що є основним джерелом даних для аналізу структури персоналу?
 - а) соціальні мережі
 - б) резюме кандидатів
 - в) HRIS (HR Information System)
 - г) публічні бази даних
 - д) рекрутингові агентства
3. Який показник використовується для оцінки економічної ефективності HR-програм?
 - а) Time to hire
 - б) рівень плинності кадрів
 - в) ROI (Return on Investment)
 - г) середня заробітна плата
 - д) кількість працівників
4. Яка функція штучного інтелекту в HR-аналітиці є найбільш поширеною?
 - а) розрахунок заробітних плат
 - б) аналіз настроїв персоналу
 - в) ведення документації
 - г) проведення співбесід
 - д) організація корпоративних заходів
5. Що таке предиктивна аналітика в HR?
 - а) аналіз минулих показників

- б) прогнозування майбутніх тенденцій та поведінки персоналу
 - в) розрахунок поточних метрик
 - г) аналіз конкурентів
 - д) оцінка продуктивності праці
6. Який інструмент найкраще підходить для створення інтерактивних HR-дашбордів?
- а) Microsoft Word
 - б) Excel
 - в) Power BI
 - г) Paint
 - д) Notepad
7. Що включає в себе аналіз воронки рекрутингу?
- а) тільки найняті працівники
 - б) тільки відхилені кандидати
 - в) усі етапи від перегляду резюме до найму
 - г) тільки співбесіди
 - д) тільки тестові завдання
8. Який показник найкраще відображає ефективність системи мотивації?
- а) кількість працівників
 - б) рівень залученості персоналу
 - в) кількість проведених тренінгів
 - г) бюджет відділу HR
 - д) кількість вакансій
9. За допомогою якого методу можна найточніше спрогнозувати ризик звільнення працівника?
- а) опитування колег
 - б) аналіз заробітної плати
 - в) предиктивне моделювання на основі історичних даних
 - г) перегляд резюме
 - д) щорічна оцінка
10. Яка метрика найкраще показує ефективність навчання персоналу?
- а) кількість проведених тренінгів
 - б) витрати на навчання
 - в) зміна продуктивності після навчання
 - г) кількість учасників

- д) тривалість навчання
11. Що є ключовим елементом у візуалізації HR-даних?
- а) яскраві кольори
 - б) велика кількість тексту
 - в) чіткість та простота сприйняття
 - г) складні графіки
 - д) анімаційні ефекти
12. Який тип аналізу використовується для порівняння заробітних плат з ринковими показниками?
- а) демографічний аналіз
 - б) аналіз плинності
 - в) бенчмаркінг
 - г) аналіз продуктивності
 - д) аналіз навчання
13. Яка основна мета використання HR-чат-ботів?
- а) заміна HR-менеджерів
 - б) автоматизація рутинних завдань та відповідей на типові запитання
 - в) проведення співбесід
 - г) розрахунок заробітної плати
 - д) створення звітів
14. Який показник найважливіший при аналізі структури персоналу?
- а) тільки вік працівників
 - б) тільки стаж роботи
 - в) комплексний аналіз демографічних показників
 - г) тільки гендерний розподіл
 - д) тільки рівень освіти
15. Що є основною перевагою використання предиктивної аналітики в HR?
- а) зменшення витрат на персонал
 - б) збільшення кількості співробітників
 - в) покращення якості прийняття рішень на основі прогнозів
 - г) автоматизація всіх HR-процесів
 - д) зменшення кількості HR-менеджерів

4.6. Навчальна дисципліна «Основи економіки»

Основні теми:

Тема 1. Економіка: сутність, методи, функції

Сутність економіки та історичний процес становлення економічної науки. Функції та методи економічної науки.

Тема 2. Економічна система

Зміст та структура економічної системи. Типи економічних систем.

Тема 3. Економічні потреби та інтереси

Економічні потреби. Закон зростання потреб. Економічні інтереси. Економічні суперечності.

Тема 4. Економічні відносини власності

Власність в системі економічних відносин. Види та форми власності.

Тема 5. Суспільне виробництво: зміст, форми та ресурсне забезпечення

Сутність виробництва. Фактори виробництва. Межа виробничих можливостей. Проблема економічного вибору. Форми організації та сфери суспільного виробництва. Ефективність виробництва.

Тема 6. Товар та його вартість. Грошові відносини

Товар і його властивості. Гроші в системі товарних відносин. Види грошей. Інфляція.

Тема 7. Ринок та ринкові економічні відносини

Суть, функції, види та інфраструктура ринку. Попит. Закон та фактори формування попиту. Пропозиція. Закон та фактори формування пропозиції. Ринкова рівновага. Еластичність попиту та пропозиції.

Тема 8. Конкуренція в ринковій економіці

Суть, умови та риси конкуренції. Види конкуренції. Види монополій. Антимонопольне регулювання.

Тема 9. Підприємництво в ринковій економіці. Капітал підприємства

Суть та види підприємництва. Суб'єкти та правові форми підприємництва. Сутність капіталу. Процес створення вартості та доданої вартості. Класифікація капіталу підприємства. Кругообіг та обіг капіталу підприємства.

Тема 10. Витрати та прибуток підприємства

Сутність витрат та їх класифікація. Доходи та прибуток підприємства. Норма прибутку і рентабельність. Чинники максимізації прибутку.

Тема 11. Робоча сила та заробітна плата у підприємницькій діяльності

Робоча сила як товар. Персонал підприємства. Заробітна плата: суть та основні форми. Номінальна та реальна заробітна плата.

Тема 12. Суспільне відтворення

Суспільне відтворення і сукупний суспільний продукт. Національний дохід, його розподіл та перерозподіл. Національне багатство.

Тема 13. Економічне зростання та циклічний характер суспільного відтворення

Сутність, типи та фактори економічного зростання. Економічні цикли. Економічні кризи.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Що таке економіка? Яке основне призначення економіки?
2. Які відносини лежать в основі функціонування економічної системи?
3. Що таке товар? Що може бути товаром на ринку?
4. Що таке власність? Які форми власності виділяють?
5. Що таке виробничі ресурси? Які види ресурсів прийнято виділяти?
6. Що таке капітал? Які форми капіталу існують?
7. В чому сутність економічної ефективності?
8. Що таке суспільне виробництво?
9. Що таке інфляція?
10. Що таке ринкова конкуренція? Які види конкуренції на ринку виділяють?
11. В чому полягає сутність монополії?
12. В чому сутність олігополії як моделі ринкової конкурентної структури?
13. В чому особливість природної монополії?
14. Що таке ринок та які його складові?
15. В чому сутність закону попиту і пропозиції?

16. Що таке підприємництво?
17. Яка формула капіталу?
18. Як розраховується додана вартість?
19. Коли настає ринкова рівновага?
20. Що відображають та як розраховуються коефіцієнти еластичності попиту і пропозиції?
21. Що таке амортизація?
22. Які види зносу основного капіталу прийнято виділяти?
23. Що таке капітальні та поточні витрати?
24. Які види витрат прийнято виділяти?
25. Що таке собівартість продукції (послуг)?
26. Яким чином розрахувати валовий і чистий прибуток?
27. Що таке рентабельність? Які види рентабельності виділяють?



Типові тести:

1. Обладнання, інструменти, будівлі та споруди, які використовуються в процесі виробництва, є прикладами факторів виробництва, які іменуються:
 - а) капітал
 - б) праця
 - в) інформація
 - г) технологія
 - д) «земля»
2. Досягнення виробництвом найвищих результатів за найменших витрат живої та уречевленої праці або зниження сукупних витрат на одиницю продукції – це:
 - а) економічна ефективність виробництва
 - б) соціальна ефективність виробництва
 - в) результати виробництва
 - г) продуктивність праці
 - д) обсяг виробництва
3. Процес впливу людини на речовини й сили природи з метою надання їм властивостей і форм, необхідних для задоволення певних потреб – це:
 - а) виробництво
 - б) економіка
 - в) робоча сила

- г) засоби виробництва
 - д) технологія
4. Знецінення грошей, яке супроводжується зростанням цін – це:
- а) дефляція
 - б) націоналізація
 - в) стагфляція
 - г) інфляція
 - д) деномінація
5. Суспільна форма боротьби (суперництва) суб'єктів ринкового господарства в процесі реалізації їх особистих інтересів – це:
- а) конкуренція
 - б) монополія
 - в) олігополія
 - г) ринок
 - д) економіка
6. Ситуація, за якої на ринку є лише один продавець і безліч покупців, які не мають вибору, а тому змушені купувати необхідний товар за запропонованою ціною, є ознакою:
- а) вільного ринку
 - б) олігополії
 - в) монополії
 - г) монополістичної конкуренції
 - д) міжгалузевої конкуренції
7. Коефіцієнт цінової еластичності попиту (E_d) визначається за формулою:
- а) $E_d = \text{Зміна обсягу продажу (\%)} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - б) $E_d = \text{Зміна ціни (\%)} / \text{Зміна обсягу продажу (\%)}$
 - в) $E_d = \text{Зміна обсягу продажу (\%)} / \text{Ціна на товар}$
 - г) $E_d = \text{Обсяг продажу} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - д) $E_d = \text{Обсяг продажу} / \text{Ціна на товар}$
8. Коефіцієнт цінової еластичності пропозиції (E_s) визначається за формулою:
- а) $E_s = \text{Зміна обсягу пропозиції (\%)} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - б) $E_s = \text{Зміна ціни (\%)} / \text{Зміна обсягу пропозиції (\%)}$
 - в) $E_s = \text{Зміна обсягу пропозиції (\%)} / \text{Ціна на товар}$
 - г) $E_s = \text{Обсяг пропозиції} / \text{Зміна ціни (\%)}$
 - д) $E_s = \text{Обсяг пропозиції} / \text{Ціна на товар}$

9. Який взаємозв'язок між попитом та ціною на товар відображає закон попиту:

- а) прямиий
- б) обернений
- в) різно направлений
- г) відсутній
- д) прямо пропорційний

10. Кількість товару, яку продавці готові продати за даної ціни протягом певного періоду – це:

- а) пропозиція на ринку
- б) попит на ринку
- в) дефіцит товару
- г) надлишок товару
- д) потреба споживачів

11. Самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку – це:

- а) економіка
- б) праця
- в) підприємництво
- г) конкуренція
- д) виробництво

12. Загальна формула капіталу має вигляд (умовні позначення: Т - товар; Г – початково вкладені гроші; Г' – початково вкладена сума, яка збільшена на приріст грошей):

- а) $T - G - G'$
- б) $G - T - G'$
- в) $G' - G - T$
- г) $G - G' - T$
- д) $G' - T - G$

13. Додана вартість (ДВ) визначається (умовні позначення: С – постійний капітал; V – змінний капітал; m – додаткова вартість):

- а) $ДВ = V + C + m$
- б) $ДВ = C + m$
- в) $ДВ = V + m$

г) $ДВ = V - C + m$

д) $ДВ = V - m$

14. Основні засоби, які тривалий час (більше року) беруть участь у виробництві, не змінюють своєї натуральної форми, поступово зношуються і переносять свою вартість на створену за їх участю продукцію – це:

- а) основний капітал
- б) оборотний капітал
- в) постійний капітал
- г) змінний капітал
- д) авансований капітал

15. Поступова втрата основним капіталом своєї функціональної придатності в процесі використання й невикористання (під дією сил природи: сонця, вітру, вологи тощо), називається:

- а) моральним зносом
- б) фізичним зносом
- в) амортизацією
- г) ремонтом
- д) браком

4.7. Навчальна дисципліна «Аналіз економічної діяльності»

Основні теми:

Тема 1. Методика факторного аналізу економічної діяльності.

Метод і методика аналізу. Класифікація методів економічного аналізу. Традиційні способи економічного аналізу. Економічний аналіз: основні поняття та види. Види та послідовність факторного аналізу. Основні прийоми детермінованого факторного аналізу.

Тема 2. Аналіз праці в організації

Завдання і джерела інформації для аналізу праці в організації. Аналіз складу та руху персоналу. Аналіз організації праці. Аналіз ефективності праці.

Тема 3. Аналіз необоротних активів підприємства

Завдання та джерела інформації для аналізу використання основних засобів. Аналіз забезпеченості підприємства

основними засобами. Аналіз ефективності використання основних засобів. Аналіз нематеріальних активів підприємства.

Тема 4. Аналіз матеріальних ресурсів підприємства

Завдання та інформаційна база економічного аналізу матеріальних ресурсів. Аналіз забезпеченості підприємства матеріальними ресурсами. Аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів.

Тема 5. Аналіз витрат підприємства на виробництво продукції (робіт, послуг)

Завдання та джерела інформації для аналізу витрат на виробництво продукції. Аналіз витрат за економічними елементами. Аналіз витрат за статтями калькуляції. Аналіз динаміки і рівня собівартості продукції.

Тема 6. Аналіз виробництва та реалізації продукції

Завдання та джерела інформації аналізу виробництва продукції. Аналіз обсягу і структури випуску продукції. Аналіз ритмічності виробництва продукції. Аналіз якості та конкурентоспроможності продукції.

Тема 7. Аналіз фінансового стану підприємства

Завдання та джерела інформації аналізу фінансового стану підприємства. Аналіз динаміки та структури майна підприємства. Аналіз оборотних коштів підприємства. Аналіз фінансової стійкості. Аналіз ліквідності підприємства. Діагностика можливості банкрутства підприємства.

Тема 8. Аналіз фінансових результатів підприємства

Завдання та джерела інформації аналізу фінансових результатів підприємства. Склад доходів та витрат підприємства. Аналіз складу та динаміки фінансових результатів діяльності підприємства. Аналіз прибутку підприємства та рентабельності.

Тема 9. Аналіз конкурентного середовища підприємства.

Сутність та складові конкурентного середовища підприємства. Показники інтенсивності конкуренції. Принципи аналізу конкурентного середовища підприємства та аналізу діяльності конкурентів.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. За якими ознаками відбувається поділ факторів на кількісні та якісні, прості та складні?
2. Які види факторних моделей вам відомі?
3. Яким чином визначити наявність резерву згідно отриманих результатів факторного аналізу?
4. В чому різниця між явними та прихованими резервами?
5. В чому полягає сутність кореляційно-регресійного аналізу? Які вимоги ставляться до відбору факторів та побудови моделі?
6. В чому полягає особливість застосування стохастичного факторного аналізу на відміну від детермінованого? В яких випадках варто застосовувати той чи інший метод економічного аналізу?
7. В чому полягає суть методу елімінування?
8. Які методи факторного аналізу відносяться до прийомів елімінування.
9. В чому суть індексного методу? Для яких видів факторних моделей він застосовується?
10. В чому суть методу ланцюгових підстановок? Які існують правила щодо його використання?
11. В чому суть методу абсолютних різниць? Для яких видів факторних моделей він застосовується?
12. В чому суть методу відносних різниць? Для яких видів факторних моделей він застосовується?
13. Виконання яких завдань передбачає аналіз праці на підприємстві?
14. Якими джерелами інформації необхідно користуватися при аналізі забезпеченості та використання основних засобів?
15. За допомогою яких показників надається характеристика стану та руху основних засобів?
16. Які показники характеризують забезпеченість підприємства основними засобами та як вони розраховуються?
17. Що включають до матеріальних ресурсів?
18. Які основні завдання включаються до аналізу матеріальних ресурсів?
19. Які показники використовуються для аналізу ефективності використання матеріальних ресурсів?

20. За якими ознаками здійснюється класифікація витрат?
21. Які джерела інформації використовуються для аналізу витрат?
22. На основі яких факторних моделей можна здійснити аналіз витрат на одну гривню товарної продукції?
23. За якими ознаками здійснюється класифікація витрат?
24. Які основні джерела для аналізу фінансового стану підприємства?
25. Які висновки можна зробити на основі структурно-динамічного аналізу балансу підприємства?
26. Чим визначається платоспроможність підприємства?
27. На основі яких показників аналізується ліквідність підприємства? Що вони характеризують?
28. На які групи поділяються зобов'язання підприємства?
29. В чому суть оцінки можливості банкрутства підприємства на основі Z-моделі з врахуванням п'яти факторів?
30. Що таке прибуток підприємства? Які його основні функції?
31. З якою метою здійснюється аналіз фінансових результатів підприємства?
32. Які основні джерела інформації для аналізу фінансових результатів діяльності підприємства?
33. Що таке рентабельність підприємства та як вона визначається?
34. Які основні показники рентабельності підприємства та як вони розраховуються?
35. Які методи аналізу середовища є придатними для оцінки конкуренції та її впливу на організацію? В чому переваги та недоліки кожного з них?



Типові тести:

1. Який метод факторного аналізу використовується для всіх типів детермінованих факторних моделей?
 - а) метод абсолютних різниць
 - б) метод відносних різниць
 - в) індексний метод
 - г) метод ланцюгових підстановок
 - д) інтегральний метод

2. Що НЕ відноситься до традиційних способів економічного аналізу?
- а) порівняння показників
 - б) кореляційно-регресійний аналіз
 - в) групування даних
 - г) балансовий метод
 - д) табличний метод
3. До показників ефективності використання основних засобів належить:
- а) коефіцієнт зносу
 - б) коефіцієнт оновлення
 - в) фондівдача
 - г) коефіцієнт вибуття
 - д) коефіцієнт придатності
4. Який показник характеризує фінансову стійкість підприємства?
- а) коефіцієнт швидкої ліквідності
 - б) коефіцієнт автономії
 - в) коефіцієнт оборотності активів
 - г) рентабельність продажів
 - д) коефіцієнт абсолютної ліквідності
5. Які показники використовуються для аналізу ефективності використання матеріальних ресурсів?
- а) матеріалівдача
 - б) фондомісткість
 - в) коефіцієнт оборотності запасів
 - г) матеріаломісткість
 - д) всі перераховані варіанти
6. До джерел інформації для аналізу витрат підприємства відносяться:
- а) форма №1 "Баланс"
 - б) форма №2 "Звіт про фінансові результати"
 - в) форма №5 "Примітки до річної фінансової звітності"
 - г) первинні документи з обліку витрат
 - д) всі відповіді вірні
7. Які фактори впливають на зміну собівартості продукції?
- а) обсяг виробництва

- б) структура продукції
 - в) рівень змінних витрат
 - г) рівень постійних витрат
 - д) всі перераховані фактори
8. Для аналізу якості продукції використовують показники:
- а) сортність продукції
 - б) частка сертифікованої продукції
 - в) частка продукції вищої категорії якості
 - г) частка забракованої продукції
 - д) всі перераховані показники
9. До показників ліквідності підприємства відносяться:
- а) коефіцієнт загальної ліквідності
 - б) коефіцієнт швидкої ліквідності
 - в) коефіцієнт абсолютної ліквідності
 - г) чистий оборотний капітал
 - д) всі перераховані показники
10. Які показники використовуються для аналізу руху персоналу?
- а) коефіцієнт обороту з прийняття
 - б) коефіцієнт обороту зі звільнення
 - в) коефіцієнт плинності кадрів
 - г) коефіцієнт загального обороту
 - д) всі перераховані показники
11. Які методи використовуються для оцінки можливості банкрутства підприємства?
- а) Z-модель Альтмана
 - б) модель Спрінгейта
 - в) модель Таффлера
 - г) дискримінантна модель
 - д) всі перераховані методи
12. До показників рентабельності підприємства відносяться:
- а) рентабельність продукції
 - б) рентабельність продажів
 - в) рентабельність активів
 - г) рентабельність власного капіталу
 - д) всі перераховані показники

13. Які джерела інформації використовуються для аналізу фінансового стану підприємства?
- а) баланс підприємства
 - б) звіт про фінансові результати
 - в) звіт про рух грошових коштів
 - г) примітки до річної фінансової звітності
 - д) всі перераховані джерела
14. До методів аналізу конкурентного середовища підприємства належать:
- а) SWOT-аналіз
 - б) PEST-аналіз
 - в) модель п'яти сил Портера
 - г) матриця BCG
 - д) всі перераховані методи
15. Які показники характеризують інтенсивність конкуренції?
- а) індекс концентрації ринку
 - б) індекс Херфіндаля-Хіршмана
 - в) індекс Розенблюта
 - г) коефіцієнт відносної концентрації
 - д) всі перераховані показники

Типові задачі та порядок їх розв'язання:

Задача 1

Обсяг випуску продукції за рік склав 2400 тис. грн., середньорічна вартість основних засобів - 800 тис. грн., середньооблікова чисельність працівників - 40 осіб.

Розв'язок

1. Фондовіддача = Обсяг випуску / Середньорічна вартість ОЗ = $2400 / 800 = 3$ грн./грн.
2. Фондомісткість = Середньорічна вартість ОЗ / Обсяг випуску = $800 / 2400 = 0,333$ грн./грн.
3. Фондоозброєність = Середньорічна вартість ОЗ / Середньооблікова чисельність = $800 / 40 = 20$ тис. грн./ос.

Задача 2

Підприємство «Зоря» отримало наступні фінансові результати за звітний період:

- чистий дохід від реалізації продукції - 850 000 грн.;
- собівартість реалізованої продукції - 620 000 грн.;
- адміністративні витрати - 75 000 грн.;
- витрати на збут - 45 000 грн.;
- інші операційні доходи - 25 000 грн.;
- інші операційні витрати - 15 000 грн.

Розрахуйте: валовий прибуток та фінансовий результат від операційної діяльності.

Розв'язок

Валовий прибуток = Чистий дохід – Собівартість = 850 000 - 620 000 = 230 000 грн.

Фінансовий результат від операційної діяльності = Валовий прибуток + Інші операційні доходи - Адміністративні витрати - Витрати на збут - Інші операційні витрати = 230 000 + 25 000 - 75 000 - 45 000 - 15 000 = 120 000 грн.

Задача 3

Проаналізуйте рентабельність продукції підприємства «Промінь», якщо відомо:

- прибуток від реалізації продукції - 180 000 грн.;
- собівартість реалізованої продукції - 720 000 грн.

Розв'язок

Рентабельність продукції = (Прибуток / Собівартість) × 100% = (180 000 / 720 000) × 100% = 25%

Задача 4

Визначте рентабельність власного капіталу підприємства "Схід", якщо:

- чистий прибуток за рік - 450 000 грн.;
- власний капітал на початок року - 1 800 000 грн.;
- власний капітал на кінець року - 2 100 000 грн.;

Розв'язок

1. Спочатку визначаємо середньорічну вартість власного капіталу: Середньорічний власний капітал = (1 800 000 + 2 100 000) / 2 = 1 950 000 грн.

2. Розраховуємо рентабельність власного капіталу: Рентабельність = (Чистий прибуток / Середньорічний власний

капітал) $\times 100\% = (450\,000 / 1\,950\,000) \times 100\% = 23,1\%$.

Задача 5

За даними балансу підприємства розрахуйте коефіцієнти автономії та фінансової залежності, якщо валюта балансу становить 1000 тис. грн, а власний капітал - 600 тис. грн. Зробіть висновки щодо фінансової стійкості підприємства.

Розв'язок

1. Коефіцієнт автономії = (Власний капітал / Валюта балансу) $\times 100\% = (600 / 1000) \times 100\% = 0,6$.

2. Коефіцієнт фінансової залежності = (Валюта балансу / Власний капітал) = $(1000 / 600) = 1,67$.

Коефіцієнт автономії складає 0,6, що відповідає нормативному значенню ($\geq 0,5$). Це означає, що 60% активів підприємства фінансується за рахунок власного капіталу, що свідчить про достатній рівень фінансової незалежності.

Коефіцієнт фінансової залежності становить 1,67, що також знаходиться в межах норми (не більше 2). Це показує, що на кожну гривню власного капіталу припадає 1,67 грн активів підприємства.

Підприємство має задовільний рівень фінансової стійкості, оскільки обидва показники знаходяться в межах нормативних значень.

Задача 6

За наведеними даними проаналізуйте ліквідність підприємства шляхом розрахунку відповідних коефіцієнтів. Підприємство має такі показники: поточні активи - 450 тис. грн, в тому числі запаси - 200 тис. грн та грошові кошти - 50 тис. грн. Відомо, що поточні зобов'язання становлять 300 тис. грн. Порівняйте отримані результати з нормативними значеннями.

Розв'язок

1. Коефіцієнт загальної ліквідності = (Поточні активи / Поточні зобов'язання) = $(450 / 300) = 1,5$.

2. Коефіцієнт швидкої ліквідності = ((Поточні активи - Запаси) / Поточні зобов'язання) = $((450 - 200) / 300) = 0,83$.

3. Коефіцієнт абсолютної ліквідності = (Грошові кошти / Поточні зобов'язання) = $(50 / 300) = 0,17$.

Аналіз показників ліквідності підприємства показав:

1. Загальний рівень платоспроможності нижчий за нормативний ($1,5 < 2,0$).
2. Підприємство має задовільну швидку ліквідність (0,83 в межах норми 0,7-1,0).
3. Дещо недостатній рівень абсолютної ліквідності ($0,17 < 0,2$).

4.8. Навчальна дисципліна «Економіка підприємства»

Основні теми:

Тема 1. Підприємство в ринковій системі господарювання

Поняття про підприємство і основні напрямки його діяльності. Види підприємств. Виробнича і загальна структура підприємств. Виробнича програма підприємства: суть, показники і методика розробки.

Тема 2. Основні фонди та виробнича потужність підприємства

Поняття про основні фонди підприємства і їх класифікація. Сутність і види оцінки основних фондів. Спрацювання і техніко-економічні старіння основних фондів. Амортизація основних фондів і економічна суть і методи нарахування амортизаційних відрахувань. Ремонт основних фондів і його економічний зміст. Відтворення основних фондів. Показники забезпеченості підприємства і працівників основними фондами. Показники стану та руху основних фондів. Ефективність використання основних фондів. Виробнича потужність підприємства.

Тема 3. Оборотні кошти підприємства та ефективність їх використання

Економічна суть оборотних фондів, фондів обігу і оборотних коштів. Склад і структура оборотних коштів підприємства. Джерела утворення оборотних коштів. Нормування оборотних коштів. Ефективність використання оборотних коштів.

Тема 4. Інвестиції підприємства та їх ефективність

Поняття, склад і структура інвестицій. Поняття про капітальні вкладення. Оцінка ефективності інвестицій. Чинники

підвищення ефективності використання капітальних вкладень та фінансових інвестицій.

Тема 5. Інноваційна діяльність підприємства

Загальна характеристика інноваційних процесів. Науково-технічний прогрес: суть, загальні та пріоритетні напрямки. Організаційний процес. Економічна оцінка ефективності технічних та організаційних нововведень.

Тема 6. Витрати виробництва та шляхи їх зниження

Поняття про витрати виробництва і собівартість продукції. Класифікація витрат. Групування витрат виробництва за економічними елементами. Групування витрат виробництва за статтями калькуляції. Умовно постійні і умовно змінні витрати в собівартості продукції. Шляхи зниження витрат виробництва.

Тема 7. Фінансово-економічні результати і ефективність діяльності підприємства

Зміст і форми фінансової діяльності підприємства. Поняття про прибуток як економічну категорію. Види прибутку, формування та використання прибутку. Поняття про рентабельність як економічну категорію. Система показників рентабельності. Показники оцінки фінансово-економічного стану підприємства. Сутнісна характеристика вимірювання ефективності виробництва. Чинники зростання ефективності виробництва.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Які види підприємств існують в Україні?
2. Що відображає виробнича структура підприємства?
3. Що таке виробнича програма та яка її значимість?
4. В чому особливість основних фондів підприємства? Як їх прийнято класифікувати?
5. В чому сутність амортизації? Яка її економічна значимість?
6. Які показники використовують для оцінювання забезпеченості підприємства і працівників основними фондами?
7. Які показники застосовують для оцінювання ефективності використання основних фондів?
8. В чому сутність виробничої потужності підприємства?
9. В чому полягає економічна сутність таких понять як оборотні фонди, фонди обігу, оборотних коштів?

10. Які склад і структура оборотних коштів підприємства?
11. Які показники застосовують для оцінювання ефективності використання оборотних коштів?
12. В чому сутність капітальних вкладень / інвестицій?
13. Які показники дозволяють оцінити ефективність капітальних вкладень у діяльність підприємства?
14. Яким чином можна оцінити ефективність технічних та організаційних нововведень на підприємстві?
15. Яка сутність собівартості продукції?
16. Які підходи виділяють для групування витрат підприємства?
17. Яка відмінність між умовно-постійними та умовно-змінними витратами?
18. В чому сутність прибутку як економічної категорії?
19. Які показники застосовують для оцінювання фінансово-економічного стану підприємства?
20. Які чинники зумовлюють зростання ефективності діяльності підприємства?



Типові тести:

1. Коефіцієнт оновлення основних фондів визначається як відношення:
 - а) вартості введених основних фондів до вартості усіх основних фондів на кінець року
 - б) вартості введених основних фондів до їх загальної вартості на початок року
 - в) вартості введених основних фондів до середньорічної вартості всіх основних фондів
 - г) суми зносу основних фондів до їх первісної вартості
 - д) первісної вартості основних фондів до суми їх зносу
2. Оборотні кошти підприємства, зайняті у сфері виробництва, — це...
 - а) виробничі запаси
 - б) незавершене виробництво
 - с) витрати майбутніх періодів
 - д) правильні відповіді а) і б)
 - е) усі відповіді правильні
3. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів характеризує...

- а) розмір реалізованої продукції, який припадає на одну гривню виробничих фондів
 - б) середню тривалість одного обороту
 - в) величину оборотних коштів за відповідний звітний період
 - г) рівень технічної оснащеності праці
 - д) витрати виробничих фондів на одну гривню товарної продукції
4. До елементів витрат не належить:
- а) матеріальні витрати
 - б) витрати на оплату праці (заробітна плата)
 - в) витрати на збут
 - г) амортизація
 - д) відрахування на соціальні заходи
5. Які витрати із нижче перерахованих належать до прямих витрат:
- а) сировина та основні матеріали
 - б) заробітна плата допоміжних робітників
 - в) витрати на збут
 - г) загальновиробничі витрати
 - д) адміністративні витрати
6. Якщо рентабельність продажів складає 15%, то це означає:
- а) на 1 гривню собівартості припадає 15 копійок прибутку
 - б) на 1 гривню доходу припадає 15 копійок прибутку
 - в) на 1 гривню власних активів припадає 15 копійок прибутку
 - г) на 1 гривню собівартості припадає 1,5 гривні прибутку
 - д) на 1 гривню доходу припадає 1,5 гривні прибутку
7. Якщо чистий дохід від реалізації продукції складає 350 тис. грн., а собівартість реалізованої продукції складає 50 тис. грн., то рентабельність продукції складає:
- а) 16,7%
 - б) 14,3%
 - в) 15,6%
 - г) 18,6%
 - д) 14,0%
8. Ефективне використання оборотних коштів характеризується:
- а) коефіцієнтом оборотності

- б) коефіцієнтом зростання витрат
 - в) середньоденним випуском продукції
 - г) коефіцієнт ліквідності
 - д) коефіцієнт автономії
9. Засоби, що обслуговують господарський процес і забезпечують його неперервність, які споживаються протягом року або протягом одного операційного циклу – це:
- а) оборотні фонди
 - б) необоротні фонди
 - в) кошти на розрахунковому рахунку підприємства
 - г) виробничі запаси
 - д) основні фонди
10. Визначити суму амортизаційних відрахувань, якщо вартість основних засобів на початок року становить 3500 тис. грн., норма амортизації – 15 %?
- а) 525 тис. грн.
 - б) 620 тис. грн.
 - в) 415 тис. грн.
 - г) 233 тис. грн.
 - д) 428 тис. грн.
11. Виробнича програма підприємства визначає:
- а) плановий обсяг випуску продукції, її номенклатуру
 - б) плановий обсяг випуску продукції, необхідні виробничі потужності та матеріальні ресурси
 - в) планову виробничу потужність та планову потребу в матеріальних ресурсах
 - г) річні обсяги випуску продукції й необхідних ресурсів
 - д) кількість і якість виробництва
12. Інвестиційна діяльність підприємства може здійснюватися за рахунок...:
- а) власних фінансових ресурсів
 - б) позичкових фінансових коштів
 - в) залучених фінансових коштів
 - г) безплатних і благодійних внесків, пожертвувань організацій, підприємств і громадян
 - д) усі відповіді правильні
13. Прибуток від реалізації продукції - це...:

- а) виручка від реалізації продукції
- б) грошове вираження вартості товару
- в) різниця між обсягом реалізованої продукції у вартісному вираженні (без ПДВ та акцизу) та її повною собівартістю
- г) чистий прибуток підприємства
- д) витрати на виробництво реалізованої продукції

Типові задачі та порядок їх розв'язання:

Задача 1

Первісна вартість основних фондів промислового підприємства – 3000 тис. грн., нормативний термін служби – 6 років, ліквідаційна вартість – 20 тис. грн. Визначити річну норму амортизації і щорічну суму амортизаційних відрахувань, використовуючи прямолінійну амортизацію.

Розв'язок

Річна норма амортизаційних відрахувань:

$$A_v = (3000 - 20) / (3000 * 6) = 16,6\%$$

Щорічна сума амортизаційних відрахувань:

$$A_p = (3000 * 16,6) / 100 = 498 \text{ тис. грн.}$$

Отже, річна сума амортизаційних відрахувань складає 498 тис. грн, а норма амортизації 16,6%.

Задача 2

У виробничому цеху 30 верстатів. На обробку однієї деталі витрачається 0,35 нормо-год. Режим роботи цеху двозмінний. Тривалість зміни – 8,2 год. У звітному році робочих днів 242. Простої верстатів у поточних ремонтах становлять 3,5% номінального річного фонду часу їх роботи. Визначити виробничу потужність цеху.

Розв'язок

Визначаємо фонд часу роботи обладнання:

$$F_d = 8,2 \cdot 242 \cdot 2 \cdot (1 - 0,035) = 3829,89 \text{ год}$$

Розраховуємо виробничу потужність одного верстату

$$3829,9 / 0,35 = 10943 \text{ деталі}$$

Обчислюємо виробничу потужність цеху

$$B_p = 10943 * 30 = 328290 \text{ деталі}$$

Отже, виробнича потужність цеху становить 328290 деталей.

Задача 3

У звітному році підприємство реалізувало продукцію на суму 30000 грн. при середньорічних залишках обігових коштів 15000 грн. Визначити величину додаткової продукції, яку підприємство реалізує в наступному році, якщо тривалість одного обороту обігових коштів зменшується на 20 днів, а середньорічні залишки залишаються без змін.

Розв'язок

Визначаємо коефіцієнт оборотності оборотних засобів в звітному періоді:

$$K_{o/zv} = 30000/15000 = 2 \text{ обороти}$$

Тривалість одного обороту в звітному періоді становитиме: $T_{об/zv} = 360/2 = 180$ днів

Розраховуємо тривалість обороту в наступному (плановому) періоді:

$$T_{o/пл} = 180 - 20 = 160 \text{ днів}$$

Визначаємо коефіцієнт оборотності в плановому періоді за формулою:

$$K_{об/пл} = 360/160 = 2,25$$

Визначаємо обсяг реалізованої продукції в плановому періоді:

$$Q_{реал /пл} = 15000 * 2,25 = 33750 \text{ грн.}$$

Отже, обсяг додаткової продукції за рахунок прискорення оборотності оборотних засобів становить:

$$\Delta Q_p = 33750 - 30000 = 3750 \text{ грн.}$$

Задача 4

Обчислити величину балансового прибутку підприємства на наступний рік, враховуючи такі очікувані показники його виробничо-господарської діяльності, тис. грн.:

- 1) обсяг продажу продукції (без ПДВ) - 6800
- 2) повні витрати на виробництво товарної продукції - 4600
- 3) витрати на реалізацію продукції - 50
- 4) дивіденди від придбаних акцій - 10
- 5) дохід від оренди майна підприємства - 25.

Розв'язок

Обчислюємо величину балансового прибутку підприємства на наступний рік

$$\text{Пбал.} = 6800 - 4600 - 50 + 10 + 25 = 2185 \text{ тис. грн.}$$

Отже, сума балансового прибутку становить 2185 тис. грн.

4.9. Навчальна дисципліна «Ринкова інфраструктура»

✓ Основні теми:

Тема 1. Ринкова інфраструктура: сутність, ознаки та функції

Сутність понять «інфраструктура» та «ринкова інфраструктура». Характеристика та ознаки ринкової інфраструктури. Функції ринкової інфраструктури. Взаємозв'язок елементів ринкової інфраструктури.

Тема 2. Інститути інфраструктури окремих видів ринку

Інститути інфраструктури ринку товарів та послуг. Основні елементи інфраструктури фінансового ринку. Особливості інститутів інфраструктури ринку інновацій.

Тема 3. Інфраструктура ринку праці

Інфраструктурні посередники на ринку праці України. Значення та основні завдання Державної служби зайнятості України в регулюванні ринку праці. Умови співпраці з недержаними посередниками.

Тема 4. Біржі в ринковій інфраструктурі

Сутність, функції та класифікація бірж. Групи біржових товарів, основні вимоги до них. Види біржових контрактів.

Тема 5. Фінансово-кредитні посередники

Банківські установи та їхні основні операції. Загальна характеристика небанківських фінансово-кредитних установ. Принципи функціонування та послуги договірних фінансових посередників.

Тема 6. Торгово-посередницька діяльність в ринковій інфраструктурі

Види посередників та особливості їх роботи на ринку. Посередники в сфері оптової та роздрібною торгівлі. Особливості діяльності організаторів торгівлі. Обґрунтування рішення щодо вибору торгового посередництва.

Тема 7. Транспортно-логістична інфраструктура

Сутність та складові транспортної інфраструктури. Організація переміщення товарів. Сутність, види та складові логістичної інфраструктури.

Тема 8. Роль маркетингових посередників в ринковій інфраструктурі

Місце та роль агентств з надання маркетингових послуг на ринку. Зміст діяльності рекламних агентств. Агентства з директ-маркетингу, BTL – агентства та PR – агентства.

Тема 9. Консалтингове забезпечення розвитку бізнесу

Консалтингові послуги: сутність, види, специфіка надання. Основні постачальники консалтингового продукту. Інфраструктурні елементи консалтингу.

Тема 10. Цифрова інфраструктура

Онлайн-платформи взаємодії бізнесу і державних установ. «Дія.Бізнес». Цифрові платформи взаємодії «бізнес-бізнес». Сервіси цифрових фінансових та консалтингових послуг.



Контрольні питання для самостійної підготовки:

1. Розкрийте сутність понять «інфраструктура» та «ринкова інфраструктура».
2. Проаналізуйте основні функції ринкової інфраструктури.
3. Які елементи включає ринкова інфраструктура? Розкрийте їх зміст.
4. Назвіть та охарактеризуйте ознаки ринкової інфраструктури.
5. Якими ознаками характеризується ринкова інфраструктура як сукупність інституцій?
6. Назвіть основні інститути інфраструктури ринку товарів та послуг.
7. Які основні завдання покликана виконувати інфраструктура фінансового ринку?
8. Охарактеризуйте професійну діяльність інфраструктурних фінансових посередників.
9. Назвіть завдання, які повинна виконувати інноваційна інфраструктура.
10. Які інституції відносяться до основних елементів інноваційної інфраструктури?
11. Розкрийте зміст поняття «інфраструктура ринку праці».

12. Які функції покликана виконувати інфраструктура ринку праці?
13. Опишіть послуги, які надають інфраструктурні посередники на ринку праці.
14. В чому полягають основні завдання діяльності Державної служби зайнятості України?
15. Розкрийте значення кадрових та рекрутингових агентств в інфраструктурі ринку праці України.
16. Поясніть походження назви «біржа». В чому полягає сутність поняття «біржа»?
17. Обґрунтуйте основні переваги біржової торгівлі порівняно з іншими видами торгівлі для суб'єктів господарювання.
18. Класифікуйте біржі за різними ознаками.
19. Назвіть вимоги до біржових товарів.
20. Охарактеризуйте сутність основних біржових угод.
21. Охарактеризуйте нормативно-правове забезпечення банківської діяльності в Україні?
22. Які послуги належать до банківських?
23. На які групи поділяються небанківські фінансово-кредитні установи?
24. Яким чином організують свою діяльність лізингові компанії?
25. Обґрунтуйте, коли підприємству доцільно користуватись послугами факторингових компаній?
26. Назвіть інвестиційних фінансових посередників. Яким чином вони акумулюють кошти?
27. Які види торговельних посередників Ви знаєте?
28. Обґрунтуйте доцільність співпраці суб'єктів господарювання з оптовими посередниками, які не мають права власності на товар.
29. Опишіть особливості діяльності посередників, що здійснюють оптову торгівлю з повним циклом обслуговування, приймаючи право власності на товар.
30. Які суб'єкти відносяться до організаторів торгівлі. За якими ознаками їх можна групувати?
31. Які критерії слід враховувати при обґрунтуванні рішення щодо вибору торгового посередника.

32. Які елементи належать до транспортної інфраструктури?
33. Назвіть суб'єкти господарювання, які належать до організаторів переміщення товарів.
34. Поясніть сутність поняття «логістика». Які її види Ви знаєте?
35. Назвіть найважливіші чинники ефективності логістичної інфраструктури.
36. Назвіть основні функції маркетингових центрів.
37. Які послуги надають рекламні агентства? На які групи вони поділяються?
38. На наданні яких послуг спеціалізуються BTL-агентства?
39. Назвіть основні фактори стрімкого розвитку консалтингової інфраструктури.
40. Які суб'єкти є сьогодні основними постачальниками консалтингових послуг в Україні?
41. Назвіть інструменти, які використовують PR-агентства?
42. Поясніть сутність цифрової інфраструктури.
43. Які онлайн-платформи взаємодії бізнесу і державних установ Ви знаєте? В чому полягає ефект для бізнесу від їхнього використання?



Типові тести:

1. Який елемент ринкової інфраструктури містить сукупність установ, організацій та інших суб'єктів, що забезпечують необхідні умови функціонування ринкової економіки?
 - а) інформаційний
 - б) інституційний
 - в) законодавчий
 - г) номінальний
 - д) формалізований
2. Серед пасивних способів регулювання ринку праці основним є:
 - а) надання допомоги з безробіття
 - б) професійна орієнтація
 - в) громадські роботи
 - г) підбір підходящої роботи
 - д) добір працівників

3. За призначенням банківські кредити поділяються на:
- а) суб'єктного призначення
 - б) об'єктного призначення
 - в) забезпечені
 - г) незабезпечені
 - д) стандартні кредити
4. Пенсійні фонди, лізингові компанії є:
- а) ощадними фінансовими посередниками
 - б) договірними фінансовими посередниками
 - в) інвестиційними фінансовими посередниками
 - г) депозитними фінансовими посередниками
 - д) операційними фінансовими посередниками
5. Принцип здійснення посередницької діяльності, який передбачає партнерські взаємовідносини посередника з виробниками і споживачами продукції
- а) рівноправність сторін
 - б) підприємливість
 - в) оперативність
 - г) обслуговування контрагентів
 - д) комерційні засади діяльності
6. Функція торгово-посередницької діяльності, яка передбачає збір інформації, необхідної для планування і покращання обміну
- а) дослідницька робота
 - б) стимулювання збуту
 - в) встановлення контактів
 - г) пристосування товарів
 - д) проведення переговорів
7. Торговельний посередник, який діє від імені та в інтересах продавця чи покупця, не приймаючи права власності на товар – це:
- а) комісіонер
 - б) оптовик-консигнатор
 - в) брокер
 - г) агент
 - д) торговий дім
8. Торговельні посередники, які торгують від свого імені і за власні кошти як виробничими, так і споживчими товарами

змішаним, спеціалізованим та вузькоспеціалізованим асортиментом товарів – це:

- а) торгові дома
- б) комісіонери
- в) агенти
- г) незалежні оптовики
- д) оптовики-консигнанти

9. Митний брокер діє на підставі:

- а) договору комісії
- б) договору доручення вантажовласника
- в) біржового контракту
- г) статуту
- д) установчого договору

10. Спеціально призначене й обладнане приміщення, яке використовується для збереження товарів у режимі митного складу – це:

- а) митний ліцензійний склад
- б) митний брокер
- в) склад тимчасового зберігання
- г) митниця
- д) експедиція

11. Суб'єкт господарювання, який спеціалізуються на перевезенні, вантаженні та розвантаженні вантажів – це:

- а) митний брокер
- б) склад тимчасового зберігання
- в) транспортна організація
- г) експедитор
- д) митний ліцензійний склад

12. Спеціалізовані ланки організаційної складової ринкової інфраструктури, які сприяють просуванню, продажу й розподілу товару серед кінцевих споживачів – це:

- а) митні посередники
- б) маркетингові посередники
- в) лізингові компанії
- г) факторингові компанії
- д) інвестиційні посередники

13. Суб'єкт господарювання, який використовує медіа для

доставки рекламного повідомлення безпосередньо потенційному споживачу – це:

- а) рекламне агентство
- б) BTL-агентство
- в) агентство з директ-маркетингу
- г) PR-агентство
- д) маркетинговий центр

14. Особливість цифрової інфраструктури, яка передбачає процес збирання, аналізу, зберігання інформації і надання кожному відвідувачеві необхідної інформації у відповідний час – це:

- а) порівняння
- б) персоналізація
- в) медіагнучкість
- г) зручність
- д) швидкість

15. Який вид консалтингової інфраструктури забезпечує консалтинг щодо економічних і фінансових питань?

- а) інжинірингова інфраструктура
- б) економічна інфраструктура
- в) юридична інфраструктура
- г) управлінська інфраструктура
- д) соціальна інфраструктура

5. Критерії оцінювання знань

Екзаменаційний білет атестаційного екзамену містить тестові питання, набір яких у межах варіанту визначається комп'ютерною програмою на платформі Moodle.

Екзаменаційний білет включає 47 питань трьох рівнів складності:

- ✓ 35 питань достатнього рівня складності, що оцінюються по 2 бали за правильну відповідь;
- ✓ 10 питань вище достатнього рівня складності, що оцінюються по 2 бали за правильну відповідь;
- ✓ 2 завдання високого рівня складності, правильне виконання яких оцінюється по 5 балів за кожне.

Підсумкова оцінка виводиться як сума балів, отриманих студентом за відповіді на всі питання білету. Отримані бали переводяться в оцінку за національною шкалою.

Шкала оцінювання

Сума балів	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	«відмінно»
82-89	B	«добре»
74-81	C	
65-73	D	«задовільно»
60-63	E	
35-59	FX	«незадовільно» з можливістю повторного складання
1-34	F	«незадовільно» з обов'язковим повторним вивченням

6. Рекомендована література

Навчальна дисципліна «Економіка праці»

1. Економіка праці / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2019. 330 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf.
2. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/33738/1/Akilina_L_Illich_EP_pidruch_FITU.pdf.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підруч. для студ. спец. 051 «Економіка» / за заг. ред. проф. О. І. Ляш, Н. О. Черненко. К. : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/92f91326-ff3a-48e2-9645-ff9b573aa7ce/content>
4. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посібник. К.в: НУБіП України, 2022. 616 с. URL: <https://dglip.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c5697462-0cc3-4222-8001-7aa4e950f7a4/content>. Кісіль З. Р., Швець Д. В.

Мотивація діяльності людини : навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса : Видавництво ОДУВС, 2023. 154 с. URL: <http://surl.li/lshzpy>

Навчальна дисципліна «Мотивування та оцінювання персоналу»

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII.
3. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII.
4. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Мотивація діяльності людини: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса . Видавництво ОДУВС. 2023. 154 с. URL: <http://surl.li/lshzpy>
5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ. 2017. 337 с.
6. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с. URL: <https://dglib.nubip.edu.ua/server/api/core/bitstreams/05afda44-2013-4604-a3e1-170512d20f33/content>.
7. Атанасов М. Особливості сучасних методів оцінювання персоналу: переваги та недоліки. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 39. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1385/1335>.
8. Федоренко О. Приклади KPI: як розрахувати ключові показники ефективності. Waytobi. URL: <https://waytobi.com/ua/blog/kpi-examples-how-to-calculate-kpi.html>.

Навчальна дисципліна «Управління персоналом»

1. Жук О. Управління людськими ресурсами: навч. посібник. Львів : Видавець ФОП Марченко Т. В. 2021. 338 с.
2. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ : КНЕУ. 2004. 398 с. URL: <http://surl.li/kbyqd>

3. Менеджмент персоналу: підручник / за заг. ред. проф. В. Я. Брича. Тернопіль : ЗУНУ. 2023. 640 с.
4. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. HR-менеджмент : навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ. 2022. 278 с.
5. Управління персоналом: навч. посібник. / Балановська Т. І. та ін. 2-ге вид. Київ : ЦП «КОМПРИНТ». 2018. 417 с.
6. Управління персоналом. Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ. 2023. 414 с.

Навчальна дисципліна «Ринок праці»

1. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 р.
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-III від 02.03.2000 р.
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» № 446 від 30 березня 2023 р.
4. Навчальний посібник: Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Маркетинг персоналу та HR-брендинг»: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Управління персоналом та економіка праці» / Т.В. Павленко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 97с.
5. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків : Вид-во 2022. 376 с.
6. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика : монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ. 2018. 212 с.
7. Гнатенко І., Рубежанська В. Національний ринок праці: ключові аспекти державного регулювання : монографія. Харків : СГ НТМ «Новий курс». 2019. 248 с.

Навчальна дисципліна «HR-аналітика»

1. Грідін О. HR-аналітика як ключовий інструмент системи управління персоналом сучасної організації. *Економіка та суспільство*, 2024, (62). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-29>
2. Даниленко О. А. Використання HR-аналітики в діагностиці системи управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2021. № 7. С. 252–259. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-252-259> URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2021-7_0-pages-252_259.pdf
3. Костишина Т., Тужилкіна О., Костишина А. (2024). Прийняття ефективних управлінських рішень на підставі hr-аналітики. *Grail of Science*, (39), 147–155. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.10.05.2024.018>
4. Коцур А., Островерхов В., Прохоровська С., Барська Ю. HR-аналітика у системі управління сучасним підприємством. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2021. Вип. 26. С. 93–103. DOI: <https://doi.org/10.35774/rarrpsu2021.26.093> URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rapfdu/article/download/430/423>
5. Шаульська Л. В., Кримова М. О. HR-аналітика як інструмент управління бізнесом в новій економіці. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2020. № 1(41). С. 20–26. DOI: <https://doi.org/10.31388/2519-884X-2020-41-20-26> URL: https://drive.google.com/file/d/1Os-3WPI9dw-ER5_LTTvQf-msI59RJjuK/view?usp=sharing
6. Bersin Josh. The Changing Role Of Data And People Analytics In HR. URL: <https://joshbersin.com/podcast/the-changing-role-of-data-and-people-analytics-in-hr/>
7. Edwards M. R., Edwards K., Jang, D. Predictive HR analytics: Mastering the HR metric. Kogan Page Publishers. 2024.
8. Khan N., Millner D. Introduction to people analytics: a practical guide to data-driven HR. Kogan Page Publishers. 2023

Навчальна дисципліна «Основи економіки»

1. Ніколенко Ю. Політична економія : підручник. Центр учбової літератури. 2023. 632 с.
2. Щетинін А. Політична економія : підручник. ЦУЛ. 2023. 480 с.
3. Козак Ю. Основи економічної теорії : навчальний посібник. ЦУЛ. 2023. 264 с.
4. Мочерний С. В., Устенко О. А. Основи економічної теорії : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ. Видавничий центр «Академія». 2015. С. 504.
5. Економічна теорія: навчальний посібник / Укл: М. І. Колосінська, С. І. Белей, С. В. Бойда. Чернівці : Чернівець. нац. унів-т, 2021. 200 с.
6. Основи економічної теорії : підручник / Круш П. В. та ін. Затв. МОН України. 2023. 448 с.
7. Економічна теорія : підручник / за заг. ред. В. П. Якобчук. Київ : Видавництво Ліра-К. 2020. 450 с.

Навчальна дисципліна «Аналіз економічної діяльності»

1. Аналіз господарської діяльності : навч. посібник / Ю. І. Ключ, М. А. Мельнік, Г. В. Пчелинська, І. В. Тацій. Северодонецьк : вид-во СНУ ім.В.Даля. 2021. 440 с.
2. Аналіз господарської діяльності: теорія, методика, розбір конкретних ситуацій / Під редакцією К. Ковальчук. Центр навчальної літератури. 2019. 328 с.
3. Волкова Н. А., Подвальна Н. Е., Семенова К. Д. Економічний аналіз : навч. посібник. Одеса : ППЦ «Белка». 2020. 240 с.
4. Грицаєнко Г. І., Грицаєнко М. І. Аналіз господарської діяльності : навчальний посібник. Мелітополь : Люкс. 2021. 260 с.
5. Міщук Г. Ю., Джигар Т. М., Шишкіна О. О. Економічний аналіз : навч. посібник. Рівне : НУВГП. 2017. 156 с.
6. Непочатенко О. О. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. Київ : ЦУЛ. 2020. 272 с.
7. Орлова К. Є. Управління бізнесом : підручник. Житомир : Житомирська політехніка. 2019. 319 с.
8. Попова В. Д., Маценко Л. Ф. Стратегічний аналіз : навчальний посібник. Чернівці : ЧНУ. 2018. 157 с.

9. Тігова Т. М., Селіверстова Л. С., Процюк Т. Б. Аналіз фінансової звітності : навчальний посібник. К. : ЦУЛ. 2019. 268 с.

Навчальна дисципліна «Економіка підприємства»

1. Економіка підприємства : підручник / під заг. ред. д.е.н., проф. Ковальської Л. Л. та проф. Кривов'язюка І. В. Київ : Видавничий дім «Кондор». 2020. 620 с.
2. Дмитрієв І. А., Шевченко І. Ю. Економіка підприємства: навч. посіб. для практичних занять і самостійної роботи студентів ВНЗ. Х. : ХНАДУ. 2018. 292 с.
3. Шандова Н. В., Мешкова-Кравченко Н. В., Латкіна С. А. Економіка підприємства : навч. посіб. Херсон : Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В. С. 2021. 336 с.
4. Економіка підприємства : підручник у 3 ч. / А. А. Мазаракі, Н. М. Гуляєва, І. В. Стояненко та ін.; за заг. ред. А. А. Мазаракі. Київ : Держ. торг.-еко. ун-т. 2023. 356 с.
5. Іванілов О. С. Економіка підприємства : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури. 2019. 728 с.

Навчальна дисципліна «Ринкова інфраструктура»

1. Тараєвська Л. С. Інфраструктура товарного ринку : навчальний посібник. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ. 2020. 107 с.
2. Мацьків Р. Т., Топольницька Т. Б. Інфраструктура ринків: підходи до класифікації. *Ефективна економіка*. 2018. 3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6187>
3. Карпов В., Шевченко-Перецьолкіна Р., Горбаченко С. Аналіз та прогнозування ринкової кон'юнктури. Видавництво «Кондор». 2019. 320 с.
4. Олійник О. О. Інфраструктура ринку праці України: роль приватних агентств зайнятості. *Вісник НУВГП. Економічні науки*. 2022. Вип. 1 (97). С. 23–31.