

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

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

"ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ"

**для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом
та економіка праці"
денної форми навчання**

Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці.

Протокол № 10 від 02.03.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач Писаревська Г. І.

М 54 Методичні рекомендації до самостійної роботи з навчальної дисципліни "Ефективність соціально-трудових процесів" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання : [Електронне видання] / уклад. Г. І. Писаревська. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 53 с. (Укр. мов.)

Подано методичні рекомендації до виконання самостійної роботи для набуття студентами досвіду розв'язання практичних ситуацій та поглибленого вивчення навчальної дисципліни на основі теоретичних знань. Наведено ситуаційні завдання, практичні вправи, контрольні запитання та тести для самодіагностики, які розроблено відповідно до робочої програми навчальної дисципліни.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання.

Вступ

Ринкові реформи, зміна форм власності підприємств стають причиною нових явищ у сфері соціально-трудових процесів. Основні проблеми, пов'язані з соціально-трудовою сферою підприємств, виявляються у характері трудових відносин та особливості соціального клімату в трудових колективах, що супроводжується падінням реальної заробітної плати, значними затримками її виплати, простоями та масовими звільненнями. Незважаючи на це останнім часом у цій сфері спостерігаються певні позитивні зрушення: підвищення ефективності використання робочої сили на виробництві, зростання відпрацьованого робочого часу та зменшення його втрат.

У цих умовах важливим є питання підвищення ефективності соціально-трудових процесів, що сприятиме ефективній діяльності підприємства та зростанню прибутків працівників шляхом узгодження їх інтересів. Це сприятиме вирішенню економічних, соціальних і науково-технічних проблем, посиленню становища підприємства на внутрішньому та зовнішньому ринках, підвищенню конкурентоспроможності продукції підприємства, а також покращенню матеріального становища та умов праці персоналу, підвищенню якості робочої сили.

Дані аспекти визначають актуальність навчальної дисципліни "Ефективність соціально-трудових процесів".

Метою навчальної дисципліни "Ефективність соціально-трудових процесів" у контексті підготовки студентів напряму підготовки "Управління персоналом та економіка праці" є формування у студентів системи компетентностей на основі теоретичних знань і практичних навичок щодо визначення економічної ефективності заходів з удосконалення різних напрямів діяльності підприємства, що дозволяє виявити доцільність вкладення коштів і термін їх окупності.

Об'єктом навчальної дисципліни є економічна ефективність заходів щодо вдосконалення соціально-трудових процесів на підприємстві.

Предметом дисципліни "Ефективність соціально-трудових процесів" є засоби та методи визначення економічної ефективності діяльності підприємств, що забезпечують доцільність вкладення коштів.

Навчальна дисципліна є вибірковою, належить до дисциплін за вибором студента напряму підготовки "Управління персоналом і економіка праці".

1. Кваліфікаційні вимоги до студентів

Необхідною навчальною базою дисципліни "Ефективність соціально-трудо­вих процесів" є набуття студентом знань із навчальних дисциплін, що вивчалися в університеті, а саме з таких: "Економіка підприємства", "Менеджмент", "Організація праці", "Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини".

Вивчення навчальної дисципліни "Ефективність соціально-трудо­вих процесів" є важливим елементом циклу економічних дисциплін, що необхідні спеціалістам з управління персоналом в умовах розвитку нових соціально-економічних відносин, які у разі динамічності та жорсткої конкуренції повинні орієнтуватися не лише на отримання прибутку, але й відповідати вимогам усіх зацікавлених сторін.

Процес набуття знань студентами відбувається під час лекційних занять і виконання практичних завдань. На практичних заняттях студенти розглядають ситуації, що відбувалися в реальній практиці, засвоюють інструментарій навчальної дисципліни щодо оцінювання економічної ефективності заходів удосконалення соціально-трудо­вих процесів на підприємстві. Самостійна робота студентів полягає у розширенні кола їх знань із навчальної дисципліни шляхом вивчення додаткової інформації, визначеної викладачем. Усі види занять розроблено відповідно до кредитно-модульної системи організації навчального процесу.

У результаті вивчення матеріалу дисципліни у студентів мають бути сформовані конкретні компетентності у теоретичному та практичному аспектах. У процесі опанування навчальної дисципліни "Ефективність соціально-трудо­вих процесів" студент має набути таких компетентностей відповідно до Національної рамки кваліфікацій:

знання:

понятійного та категорійного апаратів щодо обґрунтування ефективності-соціально-трудо­вих процесів в економіці;

теоретичних і практичних засад ефективності соціально-трудо­вих процесів на підприємстві;

змісту та завдань ефективності соціально-трудо­вих процесів;

характеристик ефективності соціально-трудо­вих процесів, основних її видів, факторів підвищення ефективності на підприємстві;

методики розрахунку соціальної ефективності, змісту основних показників та умов їх застосування;

критеріїв якості та ефективності соціально-трудо­вих процесів;
методичних основ виявлення резервів виробництва;
критеріїв та принципів оцінювання ефективності інвестиційних проєктів;

критеріїв і принципів оцінювання ефективності управління;
критеріїв і принципів оцінювання ефективності організації праці;
критеріїв і принципів оцінювання ефективності умов праці;
критеріїв і принципів оцінювання ефективності від реалізації заходів щодо вдосконалення технології, організації та управління виробництвом;
критеріїв і принципів оцінювання ефективності від реалізації заходів щодо удосконалення управління персоналом;

показників для розрахунку економічної ефективності соціально-трудо­вих процесів, напрямів удосконалення соціально-трудо­вих процесів на підприємстві;

уміння:

обґрунтовувати вибір принципів і критеріїв ефективності соціально-трудо­вих процесів на підприємстві;

здійснювати розрахунки показників, що характеризують трудову сферу підприємства;

аналізувати рівень ефективності соціально-трудо­вих процесів на підприємстві, застосовувати науково обґрунтовані методи визначення та оптимізації ефективності управління персоналом на підприємстві;

оцінювати якість, результативність і складність праці;

ідентифікувати види та показники ефективності на підприємстві;

визначати методи підвищення соціальної ефективності трудо­вих процесів, визначати взаємозв'язок економічної та соціальної ефективності трудо­вих процесів;

застосовувати документи для організації аналітичної роботи, визна­чати основні заходи щодо вдосконалення організації та виробництва на ос­нові виявлених внутрішньовиробничих резервів;

оцінювати економічну ефективність проєкту в цілому та ефектив­ність участі у проєкті, оцінювати соціальну ефективність інвестиційних проєктів;

планувати основні заходи і напрями щодо вдосконалення управління;
застосовувати різноманітні показники для визначення економічної ефективності управління;

визначати основні заходи щодо вдосконалення організації праці;

розраховувати економічні показники вдосконалення організації праці;
обґрунтовувати та проектувати заходи та складати плани з наукової організації праці;

визначати основні напрями щодо вдосконалення умов праці;
застосовувати різноманітні показники для визначення економічної ефективності вдосконалення умов праці;

визначати економічний ефект від освоєння нової продукції;
розраховувати економічний ефект від придбання ліцензії;
враховувати ризик у ході оцінювання ефективності інноваційних проектів;

оцінювати вплив запланованих заходів на показники діяльності підприємства;

визначати основні напрями щодо вдосконалення управління персоналом;

визначати економічну ефективність різних напрямів управління персоналом;

проводити аналіз системи управління персоналом різними методами;
застосовувати науково обґрунтовані методи та розробляти науково обґрунтовані заходи щодо розрахунку ефективності соціально-трудо­вих процесів на підприємстві;

надавати консультації працівникам підприємства з питань ефективності соціально-трудо­вих процесів;

комунікативні компетентності:

ефективно формувати комунікаційну стратегію щодо визначення ефективності соціально-трудо­вих процесів;

презентувати результати визначення соціальної ефективності трудо­вих процесів;

здатність використовувати наукові принципи та методи ефективності соціально-трудо­вих процесів у стосунках із персоналом підприємства;

володіння навичками встановлення міжособистісного контакту з керівниками, підлеглими, колегами та діловими партнерами;

здатність до проведення вибірко­вих обстежень, що характеризують стан соціально-трудо­вих процесів;

здатність використовувати ефективний стиль, сучасні техніки спілкування у налагодженні зв'язків із діловими партнерами, контролюючими органами;

володіння навичками побудови структури та змісту ділових переговорів;

володіння навичками взаємодії з оточуючими людьми, вміння працювати в групі, використання знання різних соціальних ролей;

володіння навичками ефективного згуртування колективу, підлеглих та оточуючих;

здатність до гнучкого реагування на різні комунікативні ситуації;

здатність до ініціювання та самостійної організації комунікативної взаємодії;

компетентності щодо автономності та відповідальності:

уміння точно ідентифікувати показники ефективності на підприємстві; визначати економічну та соціальну ефективність;

уміння організувати, перевіряти та контролювати процеси щодо розрахунку ефективності соціально-трудова процесів;

здатність координувати діяльність структурних підрозділів щодо розрахунку ефективності соціально-трудова процесів;

здатність виявлення й постановки проблем у системі управління персоналом організації, визначення на цій основі напрямів підвищення ефективності соціально-трудова процесів;

здатність планування та реалізації процедур збирання даних, оцінювання та аналізу інформації для розрахунку ефективності соціально-трудова процесів;

здатність самостійно приймати рішення щодо підвищення ефективності управління.

2. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студента – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються студентами під методичним керівництвом викладача, але без його особистої участі.

Мета самостійної роботи – відповідним комплексом заходів забезпечити регулярну й ефективну самостійну роботу студентів із вивчення навчальної дисципліни.

Самостійна робота студента із засвоєння даної навчальної дисципліни включає вивчення і конспектування питань, що винесені на самостійне опрацювання, підготовку до доповідей, виступів на семінарських заняттях, а також підготовку до контрольних робіт. За кожною з тем передбачено вивчення теоретичних питань та підготовку до практичних занять, що вимагає від студентів роботи не тільки з навчально-методичною

літературою, а й з матеріалами періодичних видань, а також законодавчими і нормативними актами.

Здійснення індивідуального підходу до виконання самостійної роботи сприяє самореалізації студента, розкриваючи в нього такі якості особистості, що допомагають професійному розвитку.

Самостійна робота студента може бути ефективною у разі наявності чіткої організації, планування та контролю з боку викладача (обсяг завдань, типи завдань, методичні рекомендації щодо їх виконання, аналіз передбачуваних труднощів, облік, перевірка та оцінювання виконаних робіт). Зворотний зв'язок дозволяє викладачу своєчасно отримати інформацію про ступінь засвоєння студентами програмного матеріалу, допомагає отримати додатковий матеріал, який характеризує індивідуальні особливості кожного студента, що позитивно впливає на об'єктивність підсумкової оцінки знань студентів і сприяє підвищенню якості навчального процесу.

Перелік питань для самостійного опрацювання наведено далі.

3. Питання для самостійної роботи

Змістовий модуль 1

Місце і роль соціально-трудова процесів в економіці

Тема 1. Теоретичні основи ефективності соціально-трудова процесів на підприємстві

Ефективність соціально-трудова процесів на макро- та макрорівнях.

Основні концепції економічної ефективності.

Основні напрями підвищення економічної ефективності.

Література: основна: [2; 4; 5]; додаткова: [12; 15].

Тема 2. Визначення соціальної ефективності трудова процесів

Соціальна ефективність кадрових нововведень.

Методика оцінювання соціальної ефективності.

Проблеми дослідження соціальної ефективності підприємницької діяльності в Україні.

Література: основна: [2; 6]; додаткова: [8; 14].

**Тема 3. Економічна ефективність виробництва:
внутрішньовиробничі резерви та методи їх виявлення**

Резерви вдосконалення підготовки виробництва до виготовлення нової продукції.

Резерви підвищення технічного рівня та економічності створюваної техніки.

Визначення організаційних резервів виробництва.

Література: основна: [2; 3]; додаткова: [9; 16; 18; 19].

Тема 4. Економічна ефективність інвестиційних проектів

Етапи оцінювання ефективності проектів щодо вдосконалення соціально-трудова процесів.

Переваги та недоліки застосування основних показників оцінювання ефективності проектів щодо вдосконалення соціально-трудова процесів.

Визначення організаційних резервів виробництва.

Література: основна: [1; 2]; додаткова: [10; 15; 16].

Змістовий модуль 2

**Визначення економічної ефективності заходів,
спрямованих на використання резервів виробництва**

**Тема 5. Визначення економічної ефективності заходів
щодо вдосконалення управління**

Вплив удосконалення управління на ефективність діяльності підприємства.

Методика розрахунку показників економічності системи управління.

Соціальна ефективність вдосконалення управління.

Література: основна: [2; 4; 5]; додаткова: [8; 10].

**Тема 6. Економічна та соціальна ефективність від реалізації заходів
щодо вдосконалення організації праці**

Вплив удосконалення організації праці на ефективність діяльності підприємства.

Взаємозв'язок між економічною і соціальною ефективністю вдосконалення організації праці.

Література: основна: [1; 3; 4]; додаткова: [14; 21].

Тема 7. Визначення економічної ефективності заходів щодо вдосконалення умов праці

Класифікація чинників, що складають рівень та стан умов праці.

Основні напрями оцінювання ефективності вдосконалення умов праці.

Література: основна: [1; 3]; додаткова: [14; 21].

Тема 8. Визначення економічної ефективності від реалізації заходів щодо вдосконалення технології, організації і управління виробництвом

Шляхи вдосконалення організації виробництва підприємства.

Основні напрями оцінювання ефективності вдосконалення організації виробництва.

Основні напрями оцінювання ефективності вдосконалення технології.

Література: основна: [1; 5]; додаткова: [18; 19; 20].

Тема 9. Визначення економічної ефективності заходів щодо вдос- коналення управління персоналом

Основні напрями вдосконалення управління персоналом підприємства.

Шляхи розрахунку економічної ефективності окремих заходів з управління персоналом.

Література: основна: [4 – 6]; додаткова: [7; 10; 12; 15].

4. Контрольні запитання для самодіагностики

1. Охарактеризуйте поняття ефективності соціально-трудо­вих процесів.
2. Наведіть основні підходи до оцінювання ефективності соціально-трудо­вих процесів.
3. У чому полягає економічна ефективність соціально-трудо­вих процесів?
4. Охарактеризуйте соціальну ефективність трудових процесів.
5. Наведіть основні концепції ефективності трудової діяльності.
6. Наведіть основні показники оцінювання ефективності соціально-трудо­вих процесів.
7. Охарактеризуйте поняття інвестицій у персонал та їх окупності.
8. Охарактеризуйте поняття та види внутрішньовиробничих резервів.
9. Наведіть систему показників ефективності виробництва.
10. Наведіть основні напрями аналізу діяльності підприємства.

11. Наведіть методи та прийоми виявлення внутрішньовиробничих резервів.
12. Охарактеризуйте сутність та основні підходи до визначення економічної ефективності управління.
13. Наведіть класифікацію напрямів і заходів із удосконалення управління.
14. Наведіть класифікацію показників ефективності заходів із удосконалення управління.
15. У чому полягає методика розрахунку показників ефективності заходів із удосконалення управління?
16. Охарактеризуйте сутність та основні підходи до визначення економічної ефективності заходів із удосконалення організації праці.
17. Наведіть основні показники ефективності заходів з удосконалення організації праці.
18. У чому полягає методика розрахунку показників ефективності заходів із удосконалення організації праці?
19. У чому полягає проектування та економічне обґрунтування заходів із наукової організації праці?
20. У чому полягає соціальна ефективність заходів із удосконалення організації праці?
21. Охарактеризуйте складові загальних та додаткових капітальних витрат.
22. Охарактеризуйте одноразові та поточні експлуатаційні витрати.
23. Наведіть складові умовно-змінних та умовно-постійних витрат.
24. Охарактеризуйте основні напрями вдосконалення умов праці.
25. Наведіть методику розрахунку показників ефективності заходів із удосконалення умов праці.
26. У чому полягає соціальна ефективність заходів із удосконалення умов праці?
27. Наведіть методику розрахунку економічної ефективності від реалізації заходів із удосконалення технології.
28. Наведіть методику розрахунку економічної ефективності від реалізації заходів із освоєння виробництва нової продукції.
29. Наведіть методику розрахунку економічної ефективності від реалізації заходів із придбання ліцензії на виробництво нової продукції.
30. Охарактеризуйте порядок розрахунку окремих складових поточних та капітальних витрат.

31. У чому полягає урахування ризику під час оцінювання ефективності інноваційних проектів?

32. У чому полягає сутність та показники соціальної ефективності підприємницької діяльності?

33. У чому полягає взаємозв'язок соціальної та економічної ефективності підприємницьких функцій?

34. У чому полягає соціальна ефективність заходів з удосконалення управління персоналом?

35. У чому полягає соціальна ефективність інвестиційних проектів?

36. Наведіть методику розрахунку соціальної ефективності.

37. Охарактеризуйте поняття і систему показників економічної ефективності інвестиційних проектів.

38. Охарактеризуйте основні підходи до визначення ефективності управління персоналом підприємства.

39. Наведіть основні види та методи аналізу ефективності управління персоналом підприємства.

40. У чому полягає оцінювання ефективності управління персоналом за основними підсистемами організації?

41. Наведіть методику розрахунку економічної ефективності підбору персоналу.

42. Наведіть методику розрахунку економічної ефективності оцінювання персоналу.

44. Наведіть методику розрахунку економічної ефективності розвитку персоналу.

45. Наведіть методику розрахунку економічної ефективності мотивації та стимулювання персоналу.

46. Охарактеризуйте шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві.

5. Тестові завдання для самодіагностики

Змістовий модуль 1

Місце і роль соціально-трудоових процесів в економіці

1. Ефективність виробництва забезпечується за рахунок:

а) оптимізації витрат на виробництво;

б) мінімізації витрат на виробництво;

- в) максимізації витрат;
- г) усі відповіді правильні.

2. Комплексне оцінювання кінцевих результатів використання основних і оборотних засобів, трудових і фінансових ресурсів, а також нематеріальних активів за певний період часу – це:

- а) рентабельність підприємства;
- б) ефективність підприємства;
- в) прибутковість підприємства.

3. Основний вид ефекту, що враховується під час оцінювання ефективності:

- а) соціальний;
- б) екологічний;
- в) економічний.

4. Порівняння економічного результату з поточними витратами, які безпосередньо пов'язані з його досягненнями, здійснюється за:

- а) витратного підходу;
- б) ресурсного підходу;
- в) ресурсно-витратного підходу.

5. Скорочення тривалості робочого тижня, збільшення кількості нових робочих місць і рівня зайнятості населення досягаються за допомогою:

- а) соціального ефекту;
- б) економічного ефекту;
- в) правильної відповіді немає.

6. Інвестиції – це:

- а) короткострокові вкладення капіталу з метою отримання прибутку;
- б) довгострокові вкладення капіталу з метою отримання прибутку;
- в) усі відповіді правильні.

7. Дисконтна ставка характеризує:

- а) величину річного відсотка плати за кредит комерційному банку;
- б) рівень інфляції в розрахунковому році;
- в) середній відсоток зростання суми дивідендів;
- г) норму прибутку на вкладені інвестиції.

8. Внутрішня норма рентабельності інвестицій – це така дисконтна ставка, за якої:

- а) термін окупності інвестицій не перевищує п'яти років;
- б) суми початкових інвестицій і теперішньої вартості грошових потоків є рівними;

в) індекс рентабельності інвестицій більший за 1;

г) індекс дохідності інвестицій рівний 1.

9. Назвіть показник, на основі якого визначається економічна ефективність капіталовкладень:

а) економія матеріальних ресурсів на кожну гривню капітальних вкладень;

б) термін окупності капітальних вкладень;

в) приріст національного доходу на кожну гривню капітальних вкладень;

г) підвищення фондівіддачі на кожну гривню виробничих фондів.

10. Назвіть джерела формування інвестиційних ресурсів:

а) власні кошти;

б) бюджетні асигнування;

в) позичкові фінансові кошти;

г) усі відповіді правильні.

11. Резерви підвищення ефективності функціонування підприємства:

а) можливості досягнення більш ефективного функціонування в результаті забезпечення належної (резервомобілізуючої) дії чинників, що впливають на функціонування підприємства;

б) існуючі недоліки у функціонуванні підприємства, які повинні бути усунуті;

в) існуючі недоліки в управлінні діяльністю підприємства, усунення яких забезпечить підвищення її ефективності;

г) усі відповіді правильні.

12. До складу резервів підвищення ефективності функціонування підприємства належать такі найважливіші їх види (укрупнені групи):

а) резерви інноваційного розвитку; резерви зниження собівартості продукції; резерви підвищення якості продукції; резерви поліпшення узагальнювальних фінансових показників діяльності;

б) ресурсні резерви; організаційно-технологічні резерви; резерви підвищення якості продукції; резерви поліпшення основних узагальнювальних результатів діяльності;

в) резерви підвищення ефективності закупівельної діяльності; резерви підвищення ефективності виробничої діяльності; резерви підвищення ефективності інноваційної діяльності; резерви підвищення ефективності маркетингово-збутової діяльності.

13. Найважливіші ресурсні резерви підприємства:

а) резерви зниження матеріаломісткості продукції; резерви зниження енергомісткості й трудомісткості продукції;

б) резерви зниження відходів і втрат ресурсів у виробництві та під час їх зберігання; резерви впровадження ресурсозберігаючих технологій та розробки ресурсозберігаючих конструкцій продукції;

в) резерви поліпшення використання основних і оборотних виробничих фондів (основного й оборотного капіталів); резерви ефективнішого використання трудових ресурсів (резерви підвищення продуктивності праці) на підприємстві.

14. Під резервами розуміють:

а) напрями прогнозування розвитку підприємства;

б) можливості збільшення ресурсів підприємства;

в) можливості утилізації надлишкових ресурсів підприємства;

г) можливості поліпшення використання ресурсів підприємства;

д) усі відповіді правильні.

15. Використання резервів виробництва забезпечує:

а) збільшення витрат суспільної праці;

б) підвищення продуктивності праці;

в) здешевлення виробництва продукції;

г) збільшення складських запасів;

д) зростання ефективності виробництва.

16. Трудові резерви – це невикористані можливості щодо:

а) скорочення затрат праці;

б) збільшення затрат праці;

в) структуризації затрат праці;

г) залучення додаткової чисельності працівників;

д) закупівлі нової техніки та обладнання.

17. Мобілізація внутрішньовиробничих резервів передбачає:

а) економне використання знарядь, засобів, предметів праці, робочого часу;

б) підвищення довговічності виробів;

в) розширення прямих кооперованих зв'язків;

г) зменшення обсягів незавершеного виробництва;

д) удосконалення технології виробництва.

18. Скорочення міжзаводських перевезень, витрат на постачання, збут – це резерви:

- а) загальновиробничі;
- б) внутрішньовиробничі;
- в) трудові;
- г) позавиробничі;
- д) немає правильної відповіді.

19. Доповніть визначення:

Соціальна ефективність трудових процесів – це...

20. Внутрішня норма дохідності це:

- а) ставка дохідності розрахована не за компанією загалом, а лише за окремим видом її діяльності;
- б) величина, обернена до чистої теперішньої вартості;
- в) ставка дисконтування, за якої чиста теперішня вартість дорівнює нулю;
- г) коефіцієнт, який дає змогу врахувати амортизацію під час визначення відсоткової ставки, за якою буде фінансуватися інвестиційний проект.

21. Яка (які) з наведених далі комбінацій методів оцінювання ефективності проектів не містить застарілих методів:

- а) чистий дисконтований дохід, коефіцієнт ефективності, термін окупності;
- б) індекс дохідності, внутрішня норма прибутку, чистий дисконтований дохід;
- в) період окупності, термін окупності, чистий дисконтований дохід, коефіцієнт ефективності;
- г) чистий дисконтований дохід, коефіцієнт ефективності, індекс дохідності;
- д) коефіцієнт ефективності, термін окупності;
- е) жодна з наведених відповідей;
- є) варіанти б), в), д) правильні?

22. Який (які) з наведених далі методів оцінювання не враховує (враховують) чинник часу, реінвестування амортизаційних відрахувань:

- а) період окупності;
- б) коефіцієнт ефективності;
- в) чистий дисконтований дохід;
- г) внутрішня норма дохідності;
- д) індекс дохідності;
- е) жодний з наведених не враховує;

є) усі наведені враховують?

23. Основу грошового потоку за інвестиціями складають:

а) дохід за певний період і суми амортизації матеріальних та нематеріальних активів;

б) нерозподілений прибуток та дебіторська заборгованість;

в) прибуток та кредиторська заборгованість;

г) чистий прибуток та суми амортизації матеріальних та нематеріальних активів;

д) середньоарифметичні значення різниці між доходами і збитками за досліджуваний період часу;

е) жодний з наведених;

є) усі разом.

24. Чистий дисконтований дохід – це:

а) метод аналізу, який розраховується як різниця між приведеними до теперішньої вартості (шляхом дисконтування) сумою грошового потоку за період експлуатації інвестиційного об'єкта і сумою інвестованих у його реалізацію коштів;

б) сума інвестиційних коштів, що спрямовуються на реалізацію інвестиційного проекту (у разі вкладання коштів у різний час, що також приведена до теперішньої вартості);

в) різниця між приведеними до теперішньої вартості (шляхом дисконтування) сумою грошового потоку за період експлуатації інвестиційного об'єкта і сумою інвестованих у його реалізацію коштів;

г) співвідношення суми грошових потоків у теперішній вартості та суми інвестованих коштів, що спрямовується на реалізацію інвестиційного проекту;

д) співвідношення суми інвестиційних коштів, що спрямовується на реалізацію інвестиційних проектів та середньої суми грошового потоку;

е) усі визначення неправильні.

25. Які з наведених методів (комбінацій методів) оцінювання можуть і штучно занижувати коефіцієнт ефективності, і завищувати термін окупності проектів:

а) коефіцієнт ефективності + індекс дохідності;

б) термін окупності + чистий приведений дохід + індекс дохідності;

в) коефіцієнт ефективності + термін окупності;

г) чистий приведений дохід + період окупності + внутрішня норма дохідності;

д) термін окупності + внутрішня норма дохідності + індекс дохідності;

- е) усі;
- є) жоден?

Змістовий модуль 2

Визначення економічної ефективності заходів, спрямованих на використання резервів виробництва

26. Поняття "ефективність" у широкому розумінні – це:

- а) витрати виробництва;
- б) результат від виробництва (прибуток або збиток);
- в) співвідношення між результатом від виробництва та витратами;
- г) різниця між результатом від виробництва та витратами.

27. Під ефектом розуміють:

- а) прибуток;
- б) збиток;
- в) рентабельність виробництва;
- г) рентабельність продукції;
- д) фондівдачу.

28. До загальних показників економічної ефективності відносять:

- а) темпи зростання продуктивності праці, економія чисельності працівників, зниження трудомісткості виробів;
- б) виробництво продукції на 1 грн витрат, собівартість, рентабельність, прибуток;
- в) фондівдача, приріст обігових коштів, відношення приросту прибутку до капітальних вкладень;
- г) матеріальні виграхи на 1 грн товарної продукції, відношення темпів приросту матеріальних витрат до темпів приросту товарної продукції.

29. Під час розрахунку порівняльної ефективності річний економічний ефект визначають:

- а) як різницю між наведеними витратами за варіантами;
- б) як різницю наведених витрат до і після упровадження заходу.

30. Характеризує досягнення цілі діяльності підприємства за рахунок кращого використання трудового потенціалу:

- а) економічна ефективність управління персоналом;
- б) соціальна ефективність управління персоналом;
- в) організаційна ефективність управління персоналом;
- г) загальна ефективність управління персоналом.

31. Показниками для оцінювання економічної ефективності управління персоналом підприємства є:

а) співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатів, отриманих від їхньої діяльності;

б) відношення бюджету підрозділу підприємства до чисельності персоналу цього підрозділу;

в) вартісне оцінювання розходжень у результативності праці (визначається різницею оцінок результатів праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу);

г) немає правильної відповіді.

32. Виражає виконання очікувань і задоволення потреб та інтересів працівників підприємства:

а) економічна ефективність управління персоналом;

б) соціальна ефективність управління персоналом;

в) організаційна ефективність управління персоналом;

г) загальна ефективність управління персоналом.

33. Показниками для оцінювання організаційної ефективності управління персоналом підприємства є:

а) плинність кадрів, співвідношення чисельності управлінського апарату та інших категорій працівників;

б) надійність роботи персоналу, рівномірність завантаження персоналу;

в) рівень трудової дисципліни, укомплектованість кадрового складу;

г) немає правильної відповіді.

34. Показниками для оцінювання соціальної ефективності управління персоналом підприємства є:

а) стан морально-психологічного клімату в трудовому колективі, середні витрати на кадрові заходи у розрахунку на одного працівника;

б) показники, що характеризують вплив соціальних програм на результативність діяльності робітників і підприємства в цілому;

в) ступінь задоволеності персоналу роботою;

г) немає правильної відповіді.

35. Завдання оцінювання ефективності управління персоналом підприємства полягає у визначенні:

а) економічної ефективності;

б) соціальної ефективності;

- в) організаційної ефективності;
- г) немає правильної відповіді.

36. Заробітна плата відрядна, оплата праці сумісників, оклади штатних співробітників – це:

- а) загальні трудові витрати підприємства;
- б) основні трудові витрати підприємства;
- в) додаткові трудові витрати підприємства;
- г) соціальні трудові витрати підприємства.

37. Відрахування на соціальне страхування, страхування від нещасних випадків; оплата відпусток, листів тимчасової непрацездатності, інвалідності; витрати на техніку безпеки, організацію виробництва, преміювання – це:

- а) загальні трудові витрати підприємства;
- б) основні трудові витрати підприємства;
- в) додаткові трудові витрати підприємства на основі тарифів і законодавства;
- г) соціальні трудові витрати підприємства.

38. Оплата побутово-комунальних послуг, транспортні витрати, оплата медично-оздоровчих послуг, навчання і підвищення кваліфікації – це:

- а) додаткові соціальні витрати підприємства;
- б) основні трудові витрати підприємства;
- в) додаткові трудові витрати підприємства на основі тарифів і законодавства;
- г) загальні трудові витрати підприємства.

39. Основний показник ефективної роботи персоналу:

- а) прибутковість;
- б) продуктивність праці;
- в) фондоозброєність;
- г) рівень зарплати.

40. Ефективність управління обов'язково зростає:

- а) якщо зростають обсяги реалізованої продукції;
- б) якщо темпи збільшення обсягів реалізованої продукції є нижчими від темпів зростання витрат на управління;
- в) якщо наявна сталість обсягів реалізованої продукції поряд зі зниженням витрат на управління;
- г) якщо зростає середній рівень освіти управлінських кадрів.

41. Показник ефективності управління:

- а) знижується під час скорочення обсягів реалізованої продукції;
- б) визначається темпами зростання прибутку підприємства;
- в) скорочується у ході зростання фінансових витрат на управління;
- г) обов'язково зростає, якщо зростають обсяги реалізованої продукції.

42. Які з наведених підходів можуть бути застосовані для визначення ефективності управління:

- а) застосування якісного оцінювання ефективності за допомогою експертів;
- б) розрахунок коефіцієнта зростання заробітної плати менеджерів впродовж звітного періоду;
- в) аудит;
- г) експрес-діагностика фінансового стану підприємства?

43. Одним із чинників удосконалення системи менеджменту є:

- а) зниження витрат на управління, яке досягається за рахунок скорочення кількості працівників апарату управління та підвищення продуктивності їх праці;
- б) підвищення заробітної плати працівників апарату управління;
- в) зниження собівартості продукції;
- г) зростання заробітної плати працівників.

44. У результаті вдосконалення системи управління підприємством досягається такий економічний та соціальний ефекти:

- а) зростає кількість премій та доплат працівникам організації;
- б) знижується плинність кадрів;
- в) зростає відсоток накладних витрат у структурі витрат на управління;
- г) підвищується рівень безпеки на виробництві.

45. Якщо заходи щодо вдосконалення управління одночасно скорочують кількість адміністративно-управлінського персоналу і збільшують обсяг виробництва, то ефект за обома напрямками:

- а) скорочується;
- б) є односпрямованим;
- в) нівелюється;
- г) лишається незмінним.

46. Оцінювання економічної ефективності управління на підприємстві проводять для:

- а) підвищення довіри до керівництва;
- б) визначення шляхів удосконалення фінансово-господарської діяльності виробництва;

- в) для обґрунтування витрат на управлінський персонал;
- г) оцінювання фінансового стану підприємства.

47. Об'єктами оцінки ефективності управління є:

- а) структурні підрозділи підприємства;
- б) характер взаємовідносин із контрагентами підприємства;
- в) керівники вищої ланки управління підприємством;
- г) функціональні менеджери.

48. У процесі скорочення кількості працівників апарату управління:

- а) заощаджується фонд заробітної плати;
- б) зростає величина заробітної плати промислово-виробничого персоналу;
- в) показник ефективності управління не змінюється;
- г) показник ефективності управління зростає.

49. Оцінити діяльність працівників апарату управління можна:

- а) використовуючи математичні моделі;
- б) залучаючи профспілки;
- в) використовуються якісні показники, які характеризують специфіку управлінської праці.

50. Обґрунтування ефективності реалізації управлінського рішення передбачає:

- а) розрахунок показників фінансової стійкості підприємства до і після реалізації цього рішення;
- б) зіставлення отриманих внаслідок реалізації рішення результатів із витратами, необхідними для його реалізації;
- в) визначення економії умовно-змінних витрат у собівартості продукції підприємства;
- г) розрахунок показників рентабельності підприємства до і після реалізації цього рішення.

51. Результат реалізації рішення щодо вдосконалення тих чи інших аспектів управлінської діяльності повинен виявитися:

- а) негайно;
- б) упродовж поточного року;
- в) упродовж звітного періоду;
- г) після закінчення терміну реалізації рішення.

52. Які з витрат на управління можна скоротити без скорочення кількості працівників апарату управління:

- а) накладні витрати та витрати на наукову організацію управлінської праці;

- б) премії і доплати управлінцям з фонду матеріального заохочення;
- в) варіанти а) і б) є правильними;
- г) нарахування на заробітну плату?

53. У яких напрямках розраховується економічний ефект від окремих заходів з роботи з кадрами:

- а) підготовки персоналу, вдосконалення оргструктури управління, оцінювання праці персоналу та вдосконалення процедури наймання;
- б) витрат на заробітну плату працівникам, удосконалення системи управління, стабілізації колективу в цілому;
- в) набору та відбору працівників, удосконалення адаптації та проф-орієнтації персоналу, система вивільнення працівників;
- г) удосконалення соціально-психологічного клімату, вдосконалення стилю керівництва та методів управлінського впливу?

54. Який показник соціальної ефективності свідчить про рівень стабільності трудового колективу:

- а) рівень трудової дисципліни;
- б) рівномірність завантаженості персоналу;
- в) плинності кадрів;
- г) співвідношення кількості різних категорій персоналу?

55. Який показник соціальної ефективності характеризує рівень кваліфікації персоналу підрозділу:

- а) рівень абсентеїзму;
- б) надійність персоналу;
- в) соціально-психологічний клімат у колективі;
- г) співвідношення кількості різних категорій персоналу?

56. За якими показниками оцінюється ефективність діяльності кадрової служби організації:

- а) економічної ефективності, соціальної ефективності, рівня трудової дисципліни та плинності кадрів;
- б) економічної ефективності, ступеня укомплектованості кадрового складу, ступеня задоволеності працівників та непрямі показники;
- в) соціально-економічної ефективності, продуктивності праці, ступеня досягнення цілей, витрат на набір кадрів;
- г) рівня мотивування працівників, ступеня матеріальної забезпеченості робочих місць, освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу?

57. Які показники належать до групи соціальної ефективності роботи управлінських підрозділів:

- а) рівень кваліфікації працівників, стаж роботи та вік керівників;

б) стиль керівництва та управління, умови праці, рівень заробітної плати та компенсацій;

в) плінність кадрів, рівень трудової дисципліни, рівень абсентизму, надійність роботи персоналу;

г) продуктивність праці, виробіток на одного працівника, ступінь опрацювання цілей?

6. Завдання для самодіагностики

Змістовий модуль 1

Місце і роль соціально-трудо­вих процесів в економіці

Тема 1. Теоретичні основи соціально-трудо­вих процесів на підприємстві

1.1. Проаналізувати якість трудового життя працівників в Україні за такими характеристиками: умови праці, матеріальне заохочення, нематеріальне заохочення, соціальне забезпечення, зовнішнє середовище (місцерозташування підприємства). Обґрунтувати шляхи підвищення якості трудового життя на вітчизняних підприємствах. Визначити вплив рівня якості трудового життя на ефективність соціально-трудо­вих процесів.

Методичні рекомендації. Для аналізу якості трудового життя в Україні слід використовувати статистичні матеріали, книги та статті, що стосуються даного напрямку.

1.2. Визначити шляхи підвищення ефективності соціально-трудо­вих процесів за такими складовими: кадрова політика (відбір персоналу, оцінювання персоналу, розвиток персоналу, професійне просування, управління кар'єрою, звільнення кадрів); політика в сфері праці (організація і нормування праці, планування праці, організація і оплата праці, мотивація і стимулювання праці); соціальна політика (умови праці, соціально-психологічний клімат, соціальна допомога, соціальне страхування, соціальний розвиток персоналу).

Методичні рекомендації. Для визначення шляхів підвищення ефективності соціально-трудо­вих процесів необхідно використовувати лекційні матеріали, книги та статті, що стосуються даного напрямку.

1.3. Визначити кращий варіант упровадження заходу за умови таких показників: капітальні вкладення та собівартість річного випуску продукції: I варіант: $K_1 = 1$ млн грн, $C_1 = 1,2$ млн грн; II варіант: $K_2 = 1,1$ млн грн, $C_2 = 1,15$ млн грн; III варіант: $K_3 = 1,4$ млн грн, $C_3 = 1,05$ млн грн. Нормативний термін окупності – 5 років. Галузевий коефіцієнт ефективності – 0,2. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Для визначення кращого варіанта впровадження заходуслід використовувати формули, що визначають річний економічний ефект і термін окупності капітальних вкладень:

$$E_p = [(C_1 + E_n \times K_1) - (C_2 + E_n \times K_2)] \times N; \quad (1)$$

$$T_{ок} = \frac{K_2 - K_1}{(C_1 - C_2) \times N}, \quad (2)$$

де K_1, K_2 – капітальні вкладення до і після впровадження варіанта, млн грн;
 C_1, C_2 – собівартість одиниці продукції, млн грн;
 N – річний випуск продукції за впровадженням варіантом, шт.;
 E_n – нормативний коефіцієнт ефективності.

Отже, слід порівняти показники за всіма варіантами.

1.4. Визначити річний економічний ефект від виробництва продукції підвищеної якості та термін окупності додаткових капіталовкладень, якщо за умови першого варіанта собівартість одиниці продукції становила 40 грн, ціна одиниці продукції 60 грн, а за нового варіанта собівартість одиниці продукції становила 55 грн, ціна одиниці продукції 85 грн. Додаткові капіталовкладення склали 80 тис. грн. Річний випуск продукції залишився незмінним і склав 2 000 шт. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Річний економічний ефект від виробництва продукції підвищеної якості визначається за формулою:

$$E_p = ((\Pi_2 - \Pi_1) - E_n \times K) \times B_2, \quad (3)$$

де Π_2, Π_1 – прибуток від реалізації одиниці продукції підвищеної якості та прибуток від реалізації одиниці продукції старої якості, грн;

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності;

K – питомі капітальні вкладення спрямовані на виробництво продукції нової якості, грн;

V_2 – обсяг виробництва продукції підвищеної якості у натуральному вираженні, шт.

Термін окупності додаткових капіталовкладень визначається за формулою:

$$N_{\text{доп}} = \frac{\Delta K}{\Delta \Pi} = \frac{\Delta K}{(\Pi_2 - \Pi_1) \times V_2}. \quad (4)$$

Тема 2. Визначення соціальної ефективності трудових процесів

2.1. Розрахувати економічний ефект, одержаний у результаті скорочення плинності кадрів, якщо коефіцієнт плинності кадрів, пов'язаний з умовами праці, у поточному році склав 0,09; продуктивність праці у поточному році склала 74,5 тис. грн/особу; плинність кадрів склала 28 осіб; коефіцієнт плинності кадрів у минулому році склав 0,35, у поточному році – 0,26, коефіцієнт втрат підприємства залежно від річного виробітку працівника склав 0,037. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Економічний ефект розраховується за такою формулою:

$$E_{\text{пл}} = \left(1 - \frac{K_{\text{пл}}^2}{K_{\text{пл}}^1}\right) \times K_{\text{в}} \times K_{\text{у}} \times \Pi_{\text{к}} \times \Pi_{\text{п}}, \quad (5)$$

де $K_{\text{пл}}^1$ і $K_{\text{пл}}^2$ – фактичний та очікуваний коефіцієнти плинності кадрів;

$K_{\text{в}}$ – коефіцієнт втрат підприємства залежно від річного виробітку працівника;

$K_{\text{у}}$ – коефіцієнт плинності кадрів, пов'язаний з умовами праці;

$\Pi_{\text{к}}$ – плинність кадрів, осіб;

$\Pi_{\text{п}}$ – продуктивність праці, тис. грн/особу.

2.2. Визначити основні показники соціальної ефективності та обґрунтувати шляхи підвищення соціальної ефективності виробництва.

Методичні рекомендації. Для визначення основних показників соціальної ефективності необхідно використовувати лекційні матеріали, книги та статті, що стосуються даного напрямку.

Тема 3. Економічна ефективність виробництва: внутрішньовиробничі резерви та методи їх виявлення

3.1. На хімічному підприємстві, яке займається виготовленням лакофарбової продукції, валова продукція за звітний рік склала 21 584 тис. грн, а в базовому періоді вона дорівнювала 20 698 тис. грн. Кількість промислово-виробничого персоналу в звітному періоді склала 2 800 осіб, а в базовому періоді – 2 650 осіб. Необхідно визначити структурні зрушення в продуктивності праці і вплив кожного із зазначених чинників. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Продуктивність праці визначається як відношення валової продукції до кількості промислово-виробничого персоналу. Вплив підвищення кількості працівників на зміну продуктивності праці ($\Delta ПП_{чпвп}$) можна визначити за такою формулою:

$$\Delta ПП_{чпвп} = \frac{ВП_зв}{ЧПВП_{зв}} - \frac{ВП_б}{ЧПВП_б}, \quad (6)$$

де $ВП_б$ – валова продукція у базовому періоді, тис. грн.;

$ЧПВП_{зв}$ та $ЧПВП_б$ – кількість промислово-виробничого персоналу в базовому та звітному періодах, осіб.

Вплив зростання обсягів валової продукції на зміну продуктивності праці ($\Delta ПП_{вп}$) можна визначити за формулою:

$$\Delta ПП_{вп} = \frac{\Delta ВП}{ЧПВП_{зв}}, \quad (7)$$

де $\Delta ВП$ – зростання валової продукції.

3.2. Визначити індекс зменшення трудомісткості виробництва продукції, якщо продуктивність праці в цілому за підприємством зростає на 25 %.

Методичні рекомендації. Ураховуючи зворотно-пропорційну залежність показників трудомісткості та продуктивності праці, індекс зменшення трудомісткості можна знайти, використовуючи формулу:

$$I_{\text{TM}} = \frac{TM_2}{TM_1} = \frac{\frac{1}{PP_2}}{\frac{1}{PP_1}} = \frac{PP_1}{PP_2}, \quad (8)$$

де TM_1 та TM_2 – трудомісткість за старим та новим варіантами;
 PP_1 та PP_2 – продуктивність праці за старим та новим варіантами.

3.3. Визначити приріст продуктивності праці в цеху в плановому році за рахунок зменшення трудомісткості виготовлення продукції за даними табл. 1. Зробити висновки.

Таблиця 1

Вихідні дані

Вироби	Трудомісткість виготовлення одного виробу, нормо-годин		Обсяг випуску продукції за планом, шт.
	Звітний рік	Плановий рік	
А	0,70	0,68	110 000
Б	0,92	0,85	90 000
В	1,03	0,90	82 000

Методичні рекомендації. Плановий приріст продуктивності праці за рахунок зниження планової трудомісткості порівняно з фактичною за минулий рік (ΔPP) розраховується за формулою:

$$\Delta PP = \frac{100 \times \Delta T}{100 - \Delta T}, \quad (9)$$

де ΔT – зміна трудомісткості, нормо-годин.

3.4. Обсяг товарної продукції, отриманої підприємством у звітному періоді, склав 21 569 тис. грн, продуктивність праці одного робітника – 23 700 грн. Планом організаційно-технічних заходів передбачається впровадження нової автоматизованої лінії, що призведе до зменшення кількості робітників у плановому році на 36 осіб. Обсяг товарної продукції у ході цього має збільшитися на 8 %. Визначити темп зростання продуктивності праці. Зробити висновки.

Методичні рекомендації.

Зростання продуктивності праці у разі заданих обсягів виробництва має наслідком економію кількості промислово-виробничого персоналу. Отже, у разі заданої кількості вивільнених унаслідок різних причин

працівників ($E_{ч_{пвп}}$), стає можливим розрахувати рівень зростання продуктивності праці ($\Delta ПП$) за формулою:

$$\Delta ПП = \frac{E_{ч_{пвп}}}{Ч_{пвп} - E_{ч_{пвп}}} \times 100, \quad (10)$$

де $E_{ч_{пвп}}$ – кількість вивільнених працівників, осіб;

$Ч_{пвп}$ – кількість промислово-виробничого персоналу, осіб.

3.5. Організаційний план щодо зростання продуктивності праці передбачає такі заходи, як упровадження нових верстатів для механічної обробки деталей, завдяки чому витрати праці на одну машину зменшаться на 50 нормо-годин; дата впровадження нових верстатів – 1 червня поточного року. Передбачається також зменшення трудомісткості ливарних робіт у середньому на одну машину на 12 нормо-годин; дата впровадження цього заходу – 1 березня поточного року. Впровадження заходів із наукової організації праці протягом року на складальних роботах призведе до зменшення трудомісткості виготовлення однієї машини на 20 нормо-годин. Планом передбачено виготовлення 2 000 машин із загальною базовою трудомісткістю 1 600 тис. нормо-годин. Визначити відсоток зростання продуктивності праці та економію робочої сили в результаті здійснення запланованих заходів. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Під час вирішення наведеного завдання слід користуватися формулами, наведеними у завданнях 3.3. та 3.4.

3.6. У механічному цеху за рахунок упровадження організаційно-технічних заходів передбачено зменшити в плановому періоді втрати робочого часу з 5 до 2,5 %, трудомісткість програми зменшити на 5 %, ефективний фонд робочого часу збільшити з 1 800 до 1 820 годин на рік. Визначити загальний плановий приріст продуктивності праці і вплив на його динаміку різних чинників.

Методичні рекомендації. Зростання продуктивності праці визначається, виходячи з вихідної кількості працівників та розміру умовного звільнення кількості виробничого персоналу за рахунок усіх чинників. Під час вирішення завдання слід використовувати формули, наведені у попередніх завданнях, виходячи з підрахунку приросту продуктивності праці за рахунок зменшення втрат робочого часу та зменшення трудомісткості програми.

3.7. Визначити зміну продуктивності праці (в тому числі за різними чинниками впливу) в плановому році, використовуючи такі дані: у звітному році обсяг реалізованої продукції підприємства склав 26,7 млн грн; фактичний виробіток на одного працюючого – 6 300 грн при плані 6 000 грн; у плановому році передбачено збільшити обсяг випуску продукції на 8 %; частка робітників у загальній кількості працюючих складає 36 %; коефіцієнт виконання норм – 100 %; з 1 020 одиниць встановленого обладнання 10 % верстатів буде модернізовано, після чого продуктивність збільшиться на 70 %. Обсяг суміжних постачань у плановому році збільшиться з 25 % до 30 % порівняно з показниками звітного періоду; трудомісткість виготовлюваної продукції зменшиться на 3 %; кількість робочих днів у плановому році збільшиться з 246 до 248, ефективний фонд робочого часу складе 1 700 годин.

Методичні рекомендації. Для розрахунку приросту продуктивності праці, перш за все, слід розрахувати початкову кількість працівників ($Ч_{\text{поч}}$) за такою формулою:

$$Ч_{\text{поч}} = Ч_6 \times \Delta B, \quad (11)$$

де $Ч_6$ – чисельність працівників базового періоду, осіб;

ΔB – індекс збільшення обсягів виробництва.

Після цього розраховується вивільнення основних робітників за рахунок зміни технології виробництва ($\Delta Ч_{\text{осн}}$) за такою формулою:

$$\Delta Ч_{\text{осн}} = \frac{\Delta T \times t}{\text{ФРЧ}_{\text{пл}} \times K_{\text{вн}} \times 12}, \quad (12)$$

де ΔT – зниження трудомісткості продукції, норма-годин;

t – кількість місяців до кінця планового року після впровадження заходу;

$\text{ФРЧ}_{\text{пл}}$ – фонд робочого часу робітника в плановому році, годин;

$K_{\text{вн}}$ – коефіцієнт виконання норм.

Економію кількості працівників завдяки впровадженню нового, більш продуктивного устаткування ($E_{\text{ч}}$) визначають так:

$$E_{\text{ч}} = \left(1 - \frac{M}{M_1 + M_2 \times \frac{\Pi}{100}} \right) \times Ч_{\text{пвп}} \times Y, \quad (13)$$

де M – загальна кількість устаткування, од.;

M_1 – кількість діючого устаткування, од.;

M_2 – кількість нового устаткування, од.;

Π – продуктивність нового устаткування порівняно з діючим, %;

$Ч_{\text{пвп}}$ – кількість промислово-виробничого персоналу на плановий період, розрахована виходячи із виробітку базисного періоду, осіб;

$У$ – питома вага робітників, які обслуговують устаткування, у чисельності промислово-виробничого персоналу.

Скорочення кількості робітників за рахунок збільшення фонду робочого часу можна розрахувати за такою формулою:

$$E_{\text{ф}} = \frac{Ч_{\text{пвп}} (\Phi_{\text{б}} - \Phi_{\text{п}})}{\Phi_{\text{п}}} \times У, \quad (14)$$

де $\Phi_{\text{б}}$, $\Phi_{\text{п}}$ – відповідно базовий та плановий фонди робочого часу одного робітника, год;

$У$ – питома вага чисельності робітників у вихідній кількості промислово-виробничого персоналу підприємства, частки одиниці.

Далі визначається загальна зміна кількості за підприємством та приріст продуктивності праці за рахунок економії чисельності працівників і зниження трудомісткості продукції за формулами, наведеними у завданнях 3.3 та 3.4.

Тема 4. Економічна ефективність інвестиційних проектів

4.1. Розрахувати економічну ефективність інвестиційного проекту за строк його окупності за даними: прибуток до реалізації проекту становив 48 тис. грн, а після – 55 тис. грн. Сума капіталовкладень становить 65 тис. грн. Нормативний коефіцієнт ефективності ($E_{\text{н}}$) – 0,15.

Методичні рекомендації. Економічна ефективність інвестиційного проекту (E_i) визначається за формулою:

$$E_i = (\Pi_2 - \Pi_1) - E_{\text{н}} \times K, \quad (15)$$

де Π_2 , Π_1 – прибуток до та після реалізації проекту, тис. грн;

$E_{\text{н}}$ – нормативний коефіцієнт ефективності;

K – сума капіталовкладень, тис. грн.

4.2. Розрахувати внутрішню норму прибутковості для інвестиційного проекту, розрахованого на три роки, якщо розмір необхідної інвестиції – 10 млн грн, а після реалізації проекту очікується одержати грошові припливи у розмірі 1,5 млн грн за перший рік, 4 млн грн за другий рік і 7 млн грн за третій рік реалізації проекту. Обґрунтуйте доцільність реалізації розглянутого інвестиційного проекту.

Методичні рекомендації. Внутрішня норма прибутковості характеризує максимально допустимий відносний рівень витрат, які можуть бути зроблені у ході реалізації даного проекту. Під час оцінювання інвестиційного проекту інвестор повинен порівняти отримане для даного проекту значення внутрішньої норми прибутковості (*IRR*) з "ціною" притягнутих фінансових ресурсів (*CC*).

Використання цього методу на практиці зводиться до послідовної ітерації, за допомогою якої перебуває дисконтний множник, що забезпечує рівність $NPV = 0$.

Розрахунковим шляхом вибирають два значення коефіцієнта дисконтування $V_1 < V_2$, таким чином, щоб в інтервалі (V_1, V_2) функція $NPV = f(V)$ змінювала своє значення з "+" на "-" або навпаки.

Далі використовують формулу:

$$IRR = i_1 + \frac{NPV(i_1)}{NPV(i_1) - NPV(i_2)} \times (i_2 - i_1), \quad (16)$$

де i_1 – значення відсоткової ставки в дисконтному множнику, за яким $f(i_1) < 0$ (або $f(i_1) > 0$);

i_2 – значення відсоткової ставки в дисконтному множнику, за яким $f(i_2) < 0$ (або $f(i_2) > 0$).

4.3. Величина необхідних інвестицій за проектом дорівнює 25 000 грн; передбачувані доходи: за перший рік – 1 800 грн, за останні 8 років – по 4 200 грн. Визначте доцільність прийняття проекту за критерієм індексу рентабельності інвестицій, якщо вартість капіталу становить 10 %, 15 %.

Методичні рекомендації. Індекс рентабельності інвестицій (*PI*) – це відносна величина, що показує відношення дисконтних припливів за інвестиційним проектом до поточної вартості інвестиційних витрат.

Якщо інвестиції здійснюються одноразово, то для розрахунку індексу рентабельності інвестицій використовується формула:

$$RI = \sum_{k=1}^n \frac{P_k}{(1+i)^k} - IC, \quad (17)$$

де IC – інвестиційні засоби, грн;

P_k – передбачувані доходи, грн;

i – вартість капіталу, %;

k – момент часу;

n – кількість інвестиційних проектів.

Якщо інвестиції є потоком вкладень, то для розрахунку використовується формула:

$$RI = \sum_{k=1}^n \frac{P_k}{(1+i)^k} - \sum_{j=1}^m \frac{I_j}{(1+i)^j}. \quad (18)$$

4.4. Проект, розрахований на 10 років, потребує інвестицій у розмірі 100 тис. грн. У перші п'ять років надходжень не очікується, але у наступні 5 років щорічний дохід становитиме 50 тис. грн. Чи варто прийняти цей проект, якщо коефіцієнт дисконтування становитиме 10 %, 15 %, 18 %?

Методичні рекомендації. Показник IRR розраховується за формулою, наведеною в завданні 4.2. Чистий дисконтований дохід (ЧДД, або NPV) розраховується за формулою:

$$NPV = -I_3 + \frac{\Delta\Pi}{(1+e)^n}, \quad (19)$$

де I_3 – інвестиційні засоби, тис. грн;

$\Delta\Pi$ – приріст прибутку в n -му році, тис. грн;

e – норма дисконтування.

4.5. Інвестор вирішив придбати бензозаправну станцію вартістю 200 000 грн. Щорічні, прогнозовані на наступні 10 років, надходження становитимуть 140 000 грн. Наприкінці 10-го року інвестор планує продати станцію за 300 000 грн. Прийнятний рівень рентабельності для таких проектів становить 13 %. Розрахувати NPV та IRR.

Методичні рекомендації. Показник IRR розраховується за формулою, наведеною в завданні 4.2. Чистий дисконтований дохід (ЧДД, або NPV) розраховується за формулою, наведеною в завданні 4.4.

4.6. Інвестиційний проект передбачає щорічні вкладення протягом 3-х років у сумі 200 тис. грн. У кінці 3-го року підприємство буде введено в експлуатацію і забезпечуватиме протягом 5 років 250 тис. грн щорічних грошових надходжень. У кінці 5-го року експлуатації планується продати підприємство за 500 тис. грн. Вкладення коштів та надходження від проекту приходяться на кінець року. Норма рентабельності для таких проектів – 10 %. Визначити, чи ефективний даний проект та його внутрішню норму рентабельності.

Методичні рекомендації. Показник IRR розраховується за формулою, наведеною в завданні 4.2. Чистий дисконтований дохід (ЧДД, або NPV) розраховується за формулою, наведеною в завданні 4.4.

Змістовий модуль 2. Визначення економічної ефективності заходів, спрямованих на використання резервів виробництва

Тема 5. Визначення економічної ефективності заходів щодо вдосконалення управління

5.1. Розрахувати економію фонду заробітної плати від скорочення чисельності працівників апарату управління.

Таблиця 2

Вихідні дані

Показники	Значення
Середньорічна заробітна плата працівника апарату управління, тис. грн	36,3
Нарахування на заробітну плату, %	37
Кількість працівників АУП, що вивільняються, осіб	4

Методичні рекомендації. Для розрахунку економії фонду заробітної плати ($E_{зп}$) від скорочення кількості працівників апарату управління слід використовувати формулу:

$$E_{зп} = \Delta Ч_{АУП} \left(1 + \frac{ч}{100} \right) \times зп_{ср}, \quad (20)$$

де $зп_{ср}$ – середньорічна заробітна плата одного працівника тис. грн;

$ч$ – нарахування на заробітну плату, %;

$\Delta Ч_{АУП}$ – кількість працівників АУП, що вивільняються, осіб.

5.2. Розрахувати економію від скорочення трудомісткості обробки інформації в результаті механізації та автоматизації управлінської праці:

Таблиця 3

Вихідні дані

Показники	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
Трудомісткість управлінської процедури, люд.-дн.	65	23
Середня вартість людино-дня працівників управління, грн	100,1	100,1
Кількість процедур, од.	1	1

Методичні рекомендації. Для розрахунку економії від зниження трудомісткості обробки інформації (E_{Ti}) слід використовувати таку формулу:

$$E_{Ti} = \sum_{i=1}^n (T_i^1 - T_i^2) \times S, \quad (21)$$

де T_i^1 та T_i^2 – трудомісткість 1-ї управлінської процедури (операції) до та після впровадження заходу, людино-днів;

S – середня вартість людино-дня працівників управління, грн;

n – число процедур (операцій).

5.3. Розрахувати економію від зниження витрат на 1 грн товарної продукції.

Таблиця 4

Вихідні дані

Показники	Значення
Зниження витрат на управління в розрахунку на 1 грн товарної продукції, %	0,0002
Собівартість продукції до впровадження заходу, тис. грн	195
Індекс зростання обсягу виробництва за рахунок впровадження заходу	1,04
Індекс витрат на управління	0,964
Питома вага витрат на управління у собівартості продукції до впровадження заходу, %	0,003
Обсяг товарної продукції, тис. грн	234

Методичні рекомендації. Для розрахунку економії від зниження витрат на управління на 1 грн товарної продукції (E_y) слід використовувати формулу:

$$E_y = \frac{B_y \times C^1 \times Y_o}{100} \times B^2, \quad (22)$$

де B_y – зниження витрат на управління в розрахунку на 1 грн товарної продукції, %;

C^1 – собівартість продукції до впровадження заходу, тис. грн;

Y_o – індекс зростання обсягу виробництва за рахунок упровадження заходу.

У свою чергу, зниження витрат на управління в розрахунку на 1 грн товарної продукції визначається таким чином:

$$B_y = \left(1 - \frac{Y_y}{Y_o}\right) \times \delta_y, \quad (23)$$

де Y_y – індекс витрат на управління;

δ_y – питома вага витрат на управління у собівартості продукції до впровадження заходу, %.

5.4. Розрахувати економію від централізації функцій управління.

Таблиця 5

Вихідні дані

Показники	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
Середньорічна заробітна плата одного ІТР (службовця), грн	36,3	36,3
Запланований випуск продукції, тис. грн	–	35 000
Коефіцієнт зростання виробітку продукції	–	0,004
Середньорічний виробіток продукції на одного ІТР, тис. грн	130	–
Нарахування на заробітну плату, %	37	36
Середня питома вага ІТР в чисельності ПВП, %	35	33
Коефіцієнт зростання середньої заробітної плати	–	0,002

Методичні рекомендації. Для розрахунку економії від централізації функцій управління ($E_{цф}$) слід використовувати таку формулу:

$$E_{цф} = Z_{cp} \times \frac{B^2}{B_o \times (1 + K_B)} \times (1 + K_3) \times \left(1 + \frac{O_{соц}}{100}\right) \times (\delta_б - \delta_{пр}), \quad (24)$$

де Z_{cp} – середньорічна заробітна плата одного ІТР (службовця) до впровадження заходу, грн;

B^2 – запланований випуск продукції, тис. грн;

K_B – коефіцієнт зростання виробітку продукції;

B_0 – середньорічний виробіток продукції на одного ІТР або службовця до впровадження заходу, тис. грн;

$O_{соц}$ – нарахування на заробітну плату, %;

$\delta_б$ та $\delta_{пр}$ – базисна та запланована середня питома вага ІТР у кількості ПВП, %;

K_3 – коефіцієнт зростання середньої заробітної плати.

5.5. Розрахувати економію від зниження витрат на заробітну плату.

Таблиця 6

Вихідні дані

Показники	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
Приріст середньої заробітної плати одного працівника, %	–	0,2
Приріст продуктивності праці, %	–	0,4
Річний фонд заробітної плати працівників, тис. грн	2 040	–
Коефіцієнт зростання обсягу виробництва за рахунок упровадження заходу	–	1,005

Методичні рекомендації. Для розрахунку економії від зниження витрат на заробітну плату ($E_{зп}$) слід використовувати таку формулу:

$$E_{зп} = \left(1 - \frac{100 + 3}{100 + n}\right) \times \Phi_{cp}^1 \times K_0, \quad (25)$$

де 3 – приріст середньої заробітної плати одного працівника після впровадження заходу, %;

n – приріст продуктивності праці працівників після впровадження заходу, %;

Φ_{cp}^1 – річний фонд заробітної плати працівників до впровадження заходу, тис. грн;

K_0 – коефіцієнт зростання обсягу виробництва після впровадження заходу.

5.6. Розрахувати річний економічний ефект заходу з удосконалення управління та строк окупності одноразових витрат.

Таблиця 7

Вихідні дані

Показники	Значення
Приріст прибутку від заходу з удосконалення управління, грн	97 513
Одноразові витрати на захід з удосконалення управління, грн	75 000
Нормативний коефіцієнт ефективності одноразових витрат	0,15

Методичні рекомендації. Для розрахунку річного економічного ефекту (E_p) та терміну окупності витрат ($T_{од}$) слід використовувати таку формулу:

$$E_p = \Delta\Pi - E_n \times V_{од}; \quad (26)$$

$$T_{од} = \frac{V_{од}}{\Delta\Pi}, \quad (27)$$

де $\Delta\Pi$ – приріст прибутку від заходу з удосконалення управління, грн;

$V_{од}$ – одноразові витрати на розробку та впровадження заходу з удосконалення управління, грн;

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності одноразових витрат.

Тема 6. Економічна та соціальна ефективність від реалізації заходів щодо вдосконалення організації праці

6.1. Виробнича трудомісткість продукції за нормами базового періоду дорівнює 1 250 тис. нормо-годин і виконується у ході цього в середньому на 120 %. За рахунок упровадження організаційно-технічних заходів передбачається її зменшення на 175 тис. нормо-годин. Реалізація заходів із наукової організації праці забезпечить збільшення середньої кількості відпрацьованих годин у році з 1 780 до 1 800. Питома вага допоміжних робітників у загальній кількості робітників зменшиться з 49 до 46 %, а питома вага робітників у загальній кількості працюючих на підприємстві збільшиться з 80 до 81 %. Визначити, як зміниться продуктивність праці на підприємстві і яку економію кількості працівників це забезпечить?

Методичні рекомендації. Зміна продуктивності праці та економія кількості працівників розраховується за формулами, наведеними в завданнях 3.4. та 3.7.

6.2. У базовому періоді на забраковану продукцію і додаткову роботу в зв'язку з відхиленнями від нормативних технічних умов було витрачено відповідно 8 600 та 12 000 нормо-годин. У середньому норми виробітку працівниками виконуються на 125 %. Усього робітниками протягом року відпрацьовано 350 тис. людино-годин. Визначити планове зростання продуктивності праці у разі зменшення витрат і непродуктивних втрат робочого часу на 50 %.

Методичні рекомендації. Зміна продуктивності праці та економія кількості працівників розраховується за формулами, наведеними в завданнях 3.4. та 3.7.

6.3. Річний фонд робочого часу на одного робітника змінюється з 1 800 год у базисному періоді до 1 822 год у плановому, у зв'язку з тим, що за допомогою хронометражу і фотографії робочого часу були виявлені втрати робочого часу. Кількість основних робітників у планованому періоді складе 800 осіб, або 40 % загальної кількості працюючих (2 000 осіб) на підприємстві. Визначити вивільнення робочої сили за рахунок упровадження заходів із удосконалення нормування праці і збільшення бюджету робочого часу на одного робітника на 22 год.

Методичні рекомендації. Розрахунок економії робочої сили за рахунок зменшення кількості прогулів, простоїв і невиходів на роботу з дозволу адміністрації, через хвороби тощо, виконують за формулою:

$$E_{\text{ч}} = \left(1 - \frac{\Phi_1}{\Phi}\right) \times Ч_1, \text{ або } E_{\text{ч}} = \frac{\Phi - \Phi_1}{\Phi} \times Ч \times У, \quad (28)$$

де Φ і Φ_1 – річний фонд робочого часу одного робітника відповідно в плановому і базисному періодах, год;

$Ч$ – чисельність працюючих, осіб;

$Ч_1$ – чисельність основних робітників у планованому році, що визначається, виходячи з трудомісткості виробничої програми, осіб;

$У$ – частка основних робітників у загальній чисельності персоналу, %.

На другому етапі встановлюють розмір підвищення (зниження) продуктивності праці ($\Pi_{\text{вч}}$) за рахунок економії кількості працівників:

$$\Pi_{\text{вч}} = \frac{E_{\text{ч}} \times 100}{Ч - E_{\text{ч}}}, \quad (29)$$

де $E_{\text{ч}}$ – загальна економія робочої сили за підприємством від скорочення втрат робочого часу, осіб.

6.4. У базисному періоді втрати від браку в собівартості продукції склали 0,2 %, а в планованому ці втрати планується скоротити за рахунок підвищення кваліфікації робітників на 50 %. Яка кількість робітників у ході цього вивільняється.

Методичні рекомендації. Значної економії робочого часу, а отже, і зменшення кількості робітників можна досягти, підвищивши кваліфікацію останніх:

$$E_{\text{ч}} = \left(1 - \frac{100 - Y_1}{100 - Y_2} \right) \times K, \quad (30)$$

де Y_1 та Y_2 – частка втрат від браку в собівартості продукції в базисному та плановому періодах, %;

K – коефіцієнт, що передбачає зниження втрат від браку в планованому періоді (змінюється від 0 до 1).

6.5. На обробку деталі витрачали 35 хв. Після удосконалення технологічного процесу норму часу переглянули і встановили – 32 хв. На скільки відсотків знизилась трудомісткість виготовлення деталі і підвищилась продуктивність праці.

Методичні рекомендації. Спочатку слід розрахувати зниження трудомісткості у відсотках. Після цього визначити плановий приріст продуктивності праці за рахунок зниження планової трудомісткості порівняно з фактичною за минулий рік за допомогою формули, наведеної у завданні 3.3.

Тема 7. Визначення економічної ефективності заходів щодо вдосконалення умов праці

7.1. Обчислити економічний ефект за рахунок скорочення кількості працівників у шкідливих умовах праці у разі відміни додаткової відпустки. Середня заробітна плата складає 30,5 тис. грн. Скорочення кількості працівників, зайнятих у шкідливих умовах складає 25 осіб. Додаткова відпустка за роботу у шкідливих умовах – 12 днів. Тривалість відпустки в умовах праці, приведених до вимог санітарно-гігієнічних норм – 18 днів.

Методичні рекомендації. Для розрахунку економічного ефекту (Е) за рахунок скорочення кількості працівників у шкідливих умовах праці у разі відміни додаткової відпустки слід використовувати таку формулу:

$$E_{\text{ч}} = 3П_{\text{ср}} \times \Delta\text{Ч} \times (T_{\text{в}} - D_{\text{в}}); \quad (31)$$

де $3П_{\text{ср}}$ – середня заробітна плата, тис. грн;

$\Delta\text{Ч}$ – скорочення кількості працівників, зайнятих у шкідливих умовах, осіб;

$T_{\text{в}}$ – тривалість відпустки в умовах праці, приведених до вимог санітарно-гігієнічних норм, днів;

$D_{\text{в}}$ – додаткова відпустка за роботу у шкідливих умовах, днів.

7.2. Унаслідок впровадження протишумових заходів (установлення шумоглушителей) знижено шум з 94 – 108 до 70 – 71 Дб, що дозволило збільшити питому вагу тривалості фази підвищеної працездатності у загальному фонді робочого дня (в середньому за ділянкою). Питома вага тривалості фази підвищеної працездатності в загальному фонді робочого дня до впровадження заходів – 0,47 %, після впровадження заходів – 0,62 %, частка продукції, яку випускає ділянка, в загальному обсязі продукції підприємства – 5 %. Річний випуск продукції ділянкою до впровадження заходів – 90 000 грн, після впровадження заходів – 95 000 грн. Умовно постійні витрати в собівартості річного випуску продукції складають 18 000 грн, собівартість технологічного устаткування на ділянці – 10 000 грн. Розрахувати річну економію. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Спочатку розраховується приріст продуктивності праці на ділянці ($\Delta\text{ПП}$) за такою формулою:

$$\Delta\text{ПП} = \frac{p_1 - p}{p + 1} \times 100 \times K, \quad (32)$$

де p та p_1 – питома вага тривалості фази підвищеної працездатності у загальному фонді робочого часу до та після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці, %;

K – поправочний коефіцієнт, який враховує долю приросту продуктивності праці залежно від функціонального стану організму людини в різних умовах праці (0,2).

Отримане значення слід помножити на частку продукції, яку випускає ділянка, в загальному обсязі продукції підприємства для отримання приросту продуктивності праці за підприємством. Далі слід розрахувати приріст обсягу виробництва на ділянці (ΔB):

$$\Delta B = \frac{B_2 - B_1}{B_2} \times 100, \quad (33)$$

де B_1 та B_2 – річний обсяг виробництва до та після впровадження заходів, грн.

Останнім слід розрахувати економію на ділянці за умовно постійними витратами (E_{yn}):

$$E_{yn} = Y \times \frac{B_2 - B_1}{B_2}, \quad (34)$$

де Y – річна сума умовно-постійних витрат у собівартості продукції, грн.

Тема 8. Визначення економічної ефективності від реалізації заходів щодо вдосконалення технології, організації й управління виробництвом

8.1. Визначити доцільність придбання технології виробництва нового виробу або розробки власними силами. За варіантом купівлі ліцензії передбачено такі витрати: у першому році виконання проекту – паушальний платіж складає 10 000 тис. грн, вартість обладнання складає 370 тис. грн, витрати на налагодження виробництва – 250 тис. грн, випуск продукції у другому році реалізації проекту. За варіантом власної розробки заплановані такі витрати: на НДДКР у першому році виконання проекту – 700 тис. грн, на закупівлю обладнання – 200 тис. грн (у другому році), налагодження виробництва – 360 тис. грн (у другому році), випуск продукції – у третьому році реалізації проекту. Кожним варіантом передбачено обсяги виробництва – 60 тис. грн, із собівартістю не більше ніж 500 грн та ціною – 750 тис. грн. Проект розрахований на 5 років, дисконтна ставка – 15 %. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Для вирішення задачі слід визначити витрати та річний економічний ефект за обома варіантами (варіантом придбання та варіантом розробки) та обрати більш доцільний варіант.

8.2. Підприємству запропоновано два варіанти заходів для заміни природоохоронного обладнання. Перший варіант – капітальні вкладення в перший рік – 40 тис. грн, другий – 60 тис. грн, поточні витрати на третій рік – 10 тис. грн. Другий варіант – капітальні вкладення в перший рік – 60 тис. грн, другий – 40 тис. грн, поточні витрати на третій рік – 12 тис. грн. Коефіцієнт приведення різночасових витрат – 0,1; $E_n = 0,15$. Провівши розрахунки, вибрати кращий варіант. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Загальний ефект від упровадження природоохоронних заходів визначається через величину приросту прибутку, зниження собівартості продукції або економічних збитків. Для вибору найкращого варіанта природоохоронних заходів із кількох альтернативних застосовують показник порівняльної економічної ефективності. При цьому обирається той варіант, у якому наведені витрати (ПВ) менші:

$$ПВ = C + E_n \times K, \quad (35)$$

де C – поточні річні витрати на обслуговування та утримання фондів природоохоронного значення, грн;

K – капітальні вкладення на впровадження природоохоронних заходів, грн.

Якщо порівнювані варіанти відрізняються строками освоєння капітальних вкладень, а поточні витрати змінюються, то необхідно приводити затрати більш пізніх років до поточного року. Для цього застосовується коефіцієнт приведення (K_n):

$$K_n = \frac{1}{(1 + E_{np})^t}, \quad (36)$$

де E_{np} – норматив приведення різночасових витрат;

t – період приведення у роках.

Тема 9. Визначення економічної ефективності заходів щодо вдосконалення управління персоналом

9.1. За звітними даними підприємства за рік встановлено: середньооблікова чисельність основних робітників – 178 осіб; неявки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю – 386 людино-днів, у тому числі без відвідування лікаря – 52 людино-дні; простої – 27 людино-днів, у тому числі

з причин порушення трудової дисципліни –11; прогули – 23 людино-дні; неявки з дозволу адміністрації – 88 людино-днів, у тому числі відгули за свій рахунок – 31 людино-день. Реалізована продукція підприємства за рік – 4 850 тис. грн, чистий прибуток – 720 тис. грн; ефективний фонд робочого часу одного робітника – 212 днів. Використовуючи наведені дані про виробниче підприємство, визначити недоотриманий обсяг реалізованої продукції та недоотриманий прибуток у результаті неявок на роботу, у тому числі в результаті неявок на роботу з різних неповажних причин.

Методичні рекомендації. Недоотриманий обсяг реалізованої продукції ($V_{\text{недоотр}}$) та недоотриманий прибуток ($\Pi_{\text{недоотр}}$) у результаті неявок на роботу дорівнює:

$$V_{\text{недоотр}} = \Pi_{\text{од}} \times K, \quad (37)$$

$$\Pi_{\text{недоотр}} = \text{ЧП}_{\text{пр}} \times K_{\text{н}}, \quad (38)$$

де $\Pi_{\text{од}}$ – одноденний обсяг реалізованої продукції, тис. грн;

$K_{\text{н}}$ – кількість неявок людино-днів;

$\text{ЧП}_{\text{пр}}$ – чистий прибуток на одного працівника, тис. грн.

9.2. У зв'язку із сезонним підвищенням попиту на продукцію в організації заплановано додатково підібрати з використанням аутстафінгових технологій 26 осіб. Планується залучити на 8 місяців 6 осіб з місячною заробітною платою 2,2 тис. грн, 6 осіб – 2,55 тис. грн, 7 осіб – 2,85 тис. грн, 4 особи – 3,51 тис. грн і на 6 місяців 2 особи з місячною заробітною платою 3,85 тис. грн, 1 особу – 4,25 тис. грн. Комісійні, які отримує кадрова агенція за надання послуг з аутстафінгу, диференціюються залежно від заробітної плати фахівця. Якщо місячна заробітна плата менше 2,5 тис. грн, комісійні складають 8 % місячної заробітної плати співробітника, за виведення зі штату фахівців із місячною заробітною платою від 2,5 до 4 тис. грн комісійні складають 6 % місячної заробітної плати, працівників із місячною заробітною платою понад 4 тис. грн – 2,8 %. Визначити витрати компанії на залучення співробітників з використанням аутстафінгової технології.

Методичні рекомендації. Спочатку слід визначити величину витрат на заробітну плату працівників, залучених з використанням аутстафінгу. Після цього необхідно визначити величину витрат на комісійні аутстафінговій агенції. Останнім кроком буде визначення загальної суми витрат компанії на залучення співробітників із використанням аутстафінгової технології.

9.3. В організації планується перевести 75 співробітників на контрактну форму найму та оплати праці. У випадку, якщо організація звернеться до юридичної фірми, то вартість послуг з підготовки необхідної документації для укладання контракту складатиме 260 грн на одного працівника. Для підготовки необхідної документації організація може залучити юрисконсульта на умовах лізингу. Середньоринкова місячна заробітна плата фахівця даної категорії складає 4 тис. грн. Коефіцієнт підвищення заробітної плати лізингового співробітника дорівнює 1,6. Щомісячна винагорода компанії-лізингодавця складає 25 % місячної заробітної плати лізингового працівника. Усі види робіт з підготовки необхідної документації юрисконсульт може виконати за 2 місяці. Обґрунтувати економічну доцільність залучення співробітника на умовах лізингу.

Методичні рекомендації. Спочатку слід визначити загальну вартість послуг юридичної фірми за підготовку необхідної документації. Після цього необхідно визначити витрати на залучення співробітника на умовах лізингу. Останнім кроком буде визначення економічної доцільності співробітника на умовах лізингу шляхом порівняння вартості юридичних послуг на підготовку необхідної документації та витрат на залучення співробітника на умовах лізингу.

9.4. Компанія "Бізнеспроектсервіс" проводить активну проектну діяльність. Більшість проектів триває у середньому 1 – 1,5 роки. Власний штат компанії невеликий, на кожен окремих проект компанія набирає необхідних фахівців. Після завершення проекту більшість зайнятих у ньому фахівців вивільняється, і компанія змушена нести додаткові витрати, пов'язані з виплатою вихідної допомоги. Для роботи над двома новими проектами компанія залучила з використанням аутстафінгу відповідно 30 осіб строком на 14 місяців і 18 осіб строком на 10 місяців. Комісійні за надання послуг із виведення персоналу зі штату склали 145 грн на одного співробітника за місяць. У випадку залучення працівників на постійну основу після закінчення роботи над проектами компанії потрібно було б

вивільнити співробітників і виплатити їм вихідну допомогу. Компенсаційні виплати у разі вивільнення зайнятих у першому проекті співробітників склали б 98,5 тис. грн, зайнятих у другому проекті – 57,1 тис. грн. Визначити економію, яку отримала компанія від залучення персоналу на умовах аутстафінгу.

Методичні рекомендації. Спочатку слід розрахувати витрати на залучення персоналу з використанням аутстафінгу за обома проектами шляхом помноження комісійних за надання послуг з виведення персоналу зі штату на кількість залучених осіб із використанням аутстафінгу та на кількість місяців. Від витрат на самостійне залучення персоналу слід відняти витрати на залучення персоналу з використанням аутстафінгу та знайти суму витрат за обома проектами.

9.5. В організації планується використати програму підготовки управлінського персоналу. Вартість програми підготовки у розрахунку на одного працівника дорівнює 1 200 грн. Програмою планується охопити 21 керівника організації. Вартісна оцінка відмінності результативності праці кращих і середніх працівників становить 15 500 грн. Ефект підготовки складатиме 3/4 цієї величини і матиме місце упродовж двох років. Оцінити ефект впливу запланованої програми підготовки на підвищення результативності праці.

Методичні рекомендації. Згідно з методикою американської компанії "Хоніуелл" ефект впливу програми на продуктивність і якість праці може бути визначений за такою формулою:

$$E = P \times N \times V \times K - N \times Z, \quad (39)$$

де P – тривалість впливу програми на продуктивність праці та інші чинники результативності, роки;

N – число підготовлених працівників, осіб;

V – вартісна оцінка відмінності в результативності праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу, грн;

K – коефіцієнт, що характеризує ефект підготовки працівників (зростання результативності, виражене в частках);

Z – витрати на підготовку одного працівника, грн.

9.6. У зв'язку із запровадженням у цеху машинобудівного заводу нової прогресивної технології виробництва відділ розвитку персоналу

організував у навчальному центрі підвищення кваліфікації за погодженою програмою навчання 32 робітників. Середньорічна продуктивність праці робітників цеху, які не пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання, становить 55 тис. грн. Водночас середньорічна продуктивність праці робітників, які пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання, становить 68 тис. грн. Рентабельність реалізованої продукції дорівнює 15 %. Витрати заводу на підвищення кваліфікації за програмою навчання в розрахунку на одного робітника дорівнюють 800 грн. Визначити економічний ефект від підвищення кваліфікації робітників цеху за програмою навчання.

Методичні рекомендації. Спочатку необхідно визначити економічний ефект унаслідок підвищення продуктивності праці робітників цеху, які пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання ($E_{\text{пн}}$):

$$E_{\text{пн}} = (\text{ПП}_2 - \text{ПП}_1) \times \text{Ч}_{\text{пк}} \times \frac{P}{100}, \quad (40)$$

де ПП_1 та ПП_2 – середньорічна продуктивність праці робітників цеху, які не пройшли та пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання, тис. грн;

$\text{Ч}_{\text{пк}}$ – кількість працівників, що пройшли підвищення кваліфікації, особи;

P – рентабельність реалізованої продукції дорівнює, %.

Після цього слід розрахувати витрати заводу на підвищення кваліфікації робітників за програмою навчання шляхом помноження витрат заводу на підвищення кваліфікації за програмою навчання в розрахунку на одного робітника на кількість працівників, що пройшли підвищення кваліфікації. Останнім кроком буде визначення економічної ефективності підвищення кваліфікації робітників цеху за програмою навчання (збільшення прибутку заводу у результаті професійного навчання робітників). Для цього від економічного ефекту внаслідок підвищення продуктивності праці робітників цеху, які пройшли підвищення кваліфікації за програмою навчання, відняти витрати заводу на підвищення кваліфікації робітників за програмою навчання.

9.7. В організації створений резерв на заповнення вакантних посад керівників. Кількість ключових посад керівників складає 67, із них 43 посади мають резерв. Середньооблікова кількість осіб, які перебували

у резерві протягом року, – 63 особи. 14 осіб, які перебували у резерві, звільнилися упродовж року. 11 керівників звільнилися з посад, на які був створений резерв. 3 вакансії було заповнено кандидатами з резерву. Терміни перебування у резерві даних кандидатів відповідно – 5; 2 і 4,5 роки. Розрахувати показники ефективності підготовки та роботи з резервом на заповнення вакантних посад керівників.

Методичні рекомендації. Перш за все, слід розрахувати показник ефективності підготовки працівників, які перебували у резерві у межах організації, як відношення кількості ключових посад, зайнятих співробітниками, які перебували у резерві, до кількості звільнених працівників із посад, на які був створений резерв протягом року.

Після цього необхідно розрахувати показник плинності резерву організації як відношення кількості співробітників із резерву, які залишили організацію протягом певного періоду, до середньооблікової кількості працівників, які перебували у резерві протягом цього ж періоду.

Наступним кроком буде розрахунок показника середнього терміну перебування у резерві до заняття ключової посади керівника як відношення кількості років між зарахуванням до резерву і зарахуванням на посаду до кількості співробітників, що були в резерві і зайняли посаду.

Далі необхідно визначити показник готовності резерву як відношення кількості посад, на які було створено резерви, до загальної кількості посад. Останнім кроком буде визначення показника середньої кількості резервістів як відношення середньооблікової кількості осіб, які перебували у резерві протягом року, до кількості посад, на які було створено резерв.

9.8. Організація, де середньооблікова кількість персоналу за звітний рік становила 311 осіб, працювала з двома вихідними днями на тиждень та десятьма святковими днями на рік. За даними загального балансу робочого часу працівників організації за рік встановлено такі витрати та втрати робочого часу (у людино-днях): неявки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю – 919, у тому числі без відвідування лікаря – 125; простої – 86, у тому числі з причини порушення трудової дисципліни – 54; прогули – 41; неявки з дозволу адміністрації – 152. Розрахувати показник (коефіцієнт) абсентеїзму в організації за звітний період та можливе підвищення продуктивності праці за рахунок усунення втрат робочого часу, пов'язаних із абсентеїзмом. Запропонувати заходи зниження абсентеїзму в організації.

Методичні рекомендації. Коефіцієнт абсентеїзму розраховується як відношення числа людино-днів, втрачених за визначений період через відсутність працівників на роботі внаслідок неявок у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю без відвідування лікаря, простоїв, спричинених порушенням трудової дисципліни, прогулів до числа робочих днів у періоді, помножене на середньооблікову кількість працівників.

Далі необхідно визначити можливе підвищення продуктивності праці за рахунок усунення втрат робочого часу, пов'язаних із абсентеїзмом (ПП_а) за такою формулою:

$$\text{ПП}_a = \frac{100 \times A}{100 - A}, \quad (41)$$

де А – коефіцієнт абсентеїзму.

Далі необхідно сформулювати заходи зниження абсентеїзму.

7. Рекомендована література

7.1. Основна

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. – [8-е изд.]. – М. : НОРМА, 2012. – 462 с.
2. Генкин Б. М. Эффективность труда и качество жизни / Б. М. Генкин. – СПб. : ГИЭА, 1998. – 112 с.
3. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учебник / А. В. Калина. – М. : МАУП, 2003. – 312 с.
4. Одегов Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом. Методический подход / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахламов, Л. Р. Котова. – М. : Альфа-Пресс, 2011. – 752 с.
5. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Экзамен, 2004. – 256 с.
6. Одегов Ю. Г. Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект) / Ю. Г. Одегов, Н. К. Маусов, М. Н. Куланов. – М. : РЭА, 2007. – 488 с.

7.2. Додаткова

7. Базарова Т. Ю. Управление персоналом : учебник / под ред. Т. Ю. Базаровой, Б. Л. Яремина. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 563 с.

8. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учебник для студ. ВУЗов по спец. "Экономика и управление на предприятии" / Н. П. Беляцкий. – 2-е изд. – Мн. : Современная школа, 2010. – 447 с.
9. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – [2-е изд.]. – М. : Магистр ; ИНФРА-М, 2011. – 288 с.
10. Галенко В. П. Управление персоналом и эффективность предприятий : учеб. пособ. / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 213 с.
11. Егоршин А. П. Основы управления персоналом : учеб. пособ. / А. П. Егоршин – [3-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 352 с.
12. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 586 с.
13. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 2004. – 800 с.
14. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособ. / Ю. М. Остапенко. – [2-е изд.]. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
15. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2010. – 351 с.
16. Фишер С. Экономика : учебник / [С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи]; общая ред. и предисл. Г. Г. Сапова; пер. с англ. Е. Е. Балашова. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 898 с.
17. Щекин Г. В. Теория и практика управления персоналом : учебник / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.
18. Экономика предприятия : учебник / под общ. ред. С. Ф. Покропивного. – К. : КНЭУ, 2007. – 608 с.
19. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. Сафронова Н. А. – М : "Юристъ", 2003. – 584 с.
20. Экономика предприятия : учебник для вузов / под ред. В. Я. Горфинкеля. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 767 с.
21. Экономика труда: социально-трудовые отношения / К. Х. Абдурахламов, В. Н. Бобков, В. С. Буланов и др.; под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2006. – 735 с.

7.3. Інформаційні ресурси

22. Бібліотека Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://lib.rada.gov.ua>.

23. Бібліотека Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.univer.kharkov.ua/main/library>.
24. Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
25. Сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
26. Сайт Донецької обласної універсальної наукової бібліотеки ім. Н. К. Крупської [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.library.donetsk.ua>.
27. Журнал "Работа с персоналом". Электронный журнал по управлению персоналом. – Режим доступа : <http://www.hr-journal.ru>.
28. Сайт Міністерства праці та соціальної політики України. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.
29. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua>.
30. Национальный союз кадровиков : кадровый портал. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>.
31. Научно-практический журнал "Персонал-микс" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.personal-mix.ru>.
32. Оценка эффективности управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.inventech.ru>.
33. Правові системи: нормативні акти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nau.ua>.
34. Управление персоналом, оценка, аттестация, кадровое делопроизводство [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru>.
35. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hr-ua.com>.
36. Харківська державна наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://korolenko.kharkov.com>.
37. Эффективность управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://infomanagement.ru>.

Зміст

Вступ.....	3
1. Кваліфікаційні вимоги до студентів.....	4
2. Самостійна робота студентів.....	7
3. Питання для самостійної роботи	8
4. Контрольні запитання для самодіагностики.....	10
5. Тестові завдання для самодіагностики.....	12
6. Завдання для самодіагностики.....	24
7. Рекомендована література.....	49
7.1. Основна.....	49
7.2. Додаткова.....	49
7.3. Інформаційні ресурси.....	50

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації
до самостійної роботи
з навчальної дисципліни
"ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ"
для студентів напряму підготовки
6.030505 "Управління персоналом
та економіка праці"
денної форми навчання**

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладач **Писаревська** Ганна Іллівна

Відповідальний за випуск *Назарова Г. В.*

Редактор *Ковальчук М. А.*

Коректор *Ковальчук М. А.*

План 2015 р. Поз. № 37 ЕВ. Обсяг 53 с.

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

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