

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Методичні рекомендації
до практичних занять
з навчальної дисципліни**

**"ЕФЕКТИВНІСТЬ СОЦІАЛЬНО-
ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ"**

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

Харків. Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці.

Протокол № 10 від 28.02.2014 р.

Укладачі: Писаревська Г. І.

Назаров Н. К.

Чечетова-Терашвілі Т. М.

М54 Методичні рекомендації до практичних занять з навчальної дисципліни "Ефективність соціально-трудоових процесів" для студентів напряму підготовки 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" денної форми навчання / укл. Г. І. Писаревська, Н. К. Назаров, Т. М. Чечетова-Терашвілі. – Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 40 с. (Укр. мов.)

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

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

Вступ

Суть ефективності соціально-трудо­вих процесів полягає в узгодженні інтересів підприємства та працівників. Висока ефективність соціально-трудо­вих процесів впливає на покращення матеріального становища та умов праці персоналу, підвищення якості робочої сили. Підвищення економічної ефективності є важливою проблемою діяльності будь-якого підприємства. Саме від цього залежить, як будуть вирішуватись економічні, соціальні та науково-технічні проблеми, наскільки міцно підприємство триматиметься на внутрішньому та зовнішньому ринках, чи буде продукція підприємства конкурентоспроможною, чи достатньо сил буде у підприємства для того, щоб піклуватися про своїх працівників. Це обумовлює важливість вивчення навчальної дисципліни для студентів спеціальності "Управління персоналом та економіки праці".

Метою навчальної дисципліни "Ефективність соціально-трудо­вих процесів" є формування у студентів комплексу знань та практичних навичок щодо визначення економічної ефективності заходів з удосконалення різних напрямів діяльності підприємства, що дозволяє виявити доцільність вкладення коштів та термін їх окупності.

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

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

Метою проведення практичних занять із навчальної дисципліни є поглиблене засвоєння теоретичного матеріалу з використанням сучасних інтерактивних технологій навчання, що допоможе студентам здобути вміння розв'язання практичних ситуацій щодо визначення ефективності соціально-трудо­вих процесів.

Для виконання ситуаційних завдань необхідно вивчити відповідну тему теоретичного матеріалу.

Методичні рекомендації щодо проведення практичних занять та розв'язання ситуаційних завдань

Змістовий модуль 1. Місце і роль соціально-трудових процесів в економіці

Тема 1. Теоретичні основи соціально-трудових процесів на підприємстві

Практичне заняття № 1

1.1. Критерії ефективності роботи підприємства

Визначення ефективності виробництва потребує встановлення критерію економічної ефективності. Загальним критерієм економічної ефективності виробництва є зростання продуктивності праці, на рівні підприємства єдиним критерієм є максимізація прибутку. У теперішній час немає єдиного підходу щодо визначення основних показників ефективності роботи підприємства. Саме тому доцільно визначити основні показники ефективності виробництва.

Мета завдання. Набути навичок визначення основних показників ефективності виробництва.

Постановка завдання. Необхідно надати визначення та навести формули розрахунку, переваги та недоліки таких показників: виробництво чистої продукції на одинцю витрат ресурсів, прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, витрати на 1 грн товарної продукції, темп зростання продуктивності праці, частка приросту прибутку за рахунок зростання продуктивності праці, абсолютне та відносне вивільнення працівників, коефіцієнт використання корисного фонду робочого часу, трудоємність одиниці продукції, зарплата ємність одиниці продукції, загальна фондівіддача, рентабельність основних фондів, фондоємність одиниці продукції, матеріалоємність одиниці продукції, оборотність оборотних засобів, рентабельність оборотних засобів, рентабельність капіталовкладень, строк окупності капітальних вкладень, продуктивність праці, економічний ефект та економічна ефективність.

1.2. Ситуаційне завдання "Чинники зростання ефективності соціально-трудоових процесів на підприємстві"

Опис ситуації. Рівень економічної ефективності діяльності підприємства залежить від багатьох чинників і умов. Ці чинники в реальності діють не ізольовано, в чистому вигляді, а здебільшого перетинаються і взаємозумовлюють один одного. Частина з них залежить від діяльності підприємства загалом, інші пов'язані з технологією й організацією виробництва, а ще деякі зумовлені рівнем використання виробничих ресурсів і впровадженням науково-технічного прогресу.

Питання до ситуації:

1. Визначити чинники зростання ефективності за такими ознаками: види витрат виробництва та ресурсів (джерел підвищення); напрями розвитку й удосконалення виробництва; місце реалізації чинників у системі управління діяльністю.

2. Визначити основні шляхи підвищення ефективності діяльності підприємства.

1.3. Визначення рівнів оцінки якості трудового життя

Оцінка стану і ступеня розвитку соціально-трудоових відносин – складне і важливе завдання. Тривалий науковий пошук адекватної системи критеріїв для такої оцінки привів спеціалістів до висновку про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів розвиненості соціально-трудоових відносин.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні, тобто умови виробничого життя, і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Мета завдання. Визначити рівні якості трудового життя з позиції працівника, підприємства та суспільства.

Постановка завдання. Необхідно скласти перелік показників, що характеризують високу якість трудового життя з позиції працівника, підприємства та суспільства.

Практичне заняття № 2

2.1. Показники, що характеризують ефект та витрати

Визначити річний економічний ефект від виробництва продукції підвищеної якості та строк окупності додаткових капіталовкладень. Зробити висновки. Вихідні дані наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Вихідні дані

Показники	Базовий варіант	Новий варіант
1. Собівартість одиниці продукції, грн	20	27
2. Ціна одиниці продукції, грн	30	42
3. Річний випуск продукції, шт.	1 600	1 600
4. Капітальні вкладення, тис. грн	–	47

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

$$E_n = ((\Pi_2 - \Pi_1) - E_n \times K) \times B_2, \quad (2.1)$$

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

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності;

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

B_2 – обсяг виробництва продукції підвищеної якості у натуральному виразі.

Строк окупності додаткових капіталовкладень визначається за формулою:

$$\frac{\Delta K}{\Delta \Pi} = \frac{\Delta K}{(\Pi_2 - \Pi_1) \times A_2}. \quad (2.2)$$

2.2. Розрахунок показників ефективності роботи підприємства

Визначити річний економічний ефект від упровадження заходів із механізації та автоматизації технологічного процесу, необхідність у додаткових капіталовкладеннях і строк їх окупності. Зробити висновки. Вихідні дані наведені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Вихідні дані

Показники	Базовий варіант	Новий варіант
1. Річний обсяг виробництва, шт.	1 200	1 200
2. Собівартість одиниці продукції, грн	14	5
3. Капітальні вкладення, грн	33 000	43 500

Методичні рекомендації. Формули для розрахунку показників наведено в завданні 2.1. Строк окупності усього обсягу капіталовкладень визначається:

$$T_{\text{общ}} = \frac{K}{Ц - С}, \quad (2.3)$$

де K – капітальні вкладення за новим варіантом;

$Ц$ – вартість річного випуску продукції під час використання нового варіанта;

$С$ – собівартість випуску продукції під час використання нового варіанта.

Тема 2. Визначення соціальної ефективності трудових процесів

Практичне заняття № 3

3.1. Обґрунтування соціальної ефективності трудових процесів

Соціальна ефективність – це відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства, інтересам окремої людини.

Між соціальною та економічною ефективністю існує взаємозв'язок. З одного боку, поліпшення задоволення особистих потреб усіх членів суспільства об'єктивно вимагає зростання економічної ефективності. Так, не

можна підвищити добробут народу, не забезпечивши істотне зростання продуктивності суспільної праці. Економічна ефективність виступає могутнім засобом вирішення соціальних проблем. З іншого боку, підвищення соціальної ефективності виступає вирішальним фактором раціонального та економічного ведення господарства в інтересах суспільства та окремих його членів. Соціальна ефективність праці відображає мотивацію персоналу, соціально-психологічний клімат у колективі та рівень розвитку людських ресурсів в організації.

Мета завдання. Обґрунтувати соціальну ефективність трудових процесів.

Постановка завдання. Необхідно визначити соціальну ефективність трудових процесів, обґрунтувати взаємозв'язок між економічною та соціальною ефективністю, виявити соціальні проблеми працівників підприємств та показники оцінки соціальної ефективності.

3.2. Соціальна ефективність кадрових нововведень

Рівень соціальної ефективності кадрових нововведень характеризується такими показниками і критеріями, які відображають різні аспекти привабливості чи непривабливості роботи в даному трудовому колективі, задоволеності чи незадоволеності людей роботою в широкому аспекті. Загальний рівень соціальної ефективності кадрових нововведень можна оцінити через показники задоволеності працівників роботою, який визначається на підставі цілеспрямованих соціологічних досліджень.

Мета завдання. Визначити основні показники і критерії, що характеризують соціальну ефективність кадрових нововведень.

Постановка завдання. Необхідно визначити такі показники соціальної ефективності кадрових нововведень: динаміка зростання реальної заробітної плати найманих працівників; гарантії зайнятості на тривалий період часу (відсутність загрози втратити роботу); стабільність кадрового складу; стан умов праці на виробництві; можливості навчання і професійно-кваліфікаційного просування; рівень соціального страхування; соціально-психологічний клімат у структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Обґрунтувати переваги та недоліки зазначених показників.

3.3. Розрахунок показників соціальної ефективності трудових процесів

Визначити ефект від скорочення плинності кадрів. Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 3.1.

Вихідні дані

Показники	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
Коефіцієнт плинності кадрів	0,15	0,1
Сумарні середньорічні втрати підприємства від плинності кадрів (від скорочення продуктивності праці працівників, що звільнюються, а також прийнятих працівників, витрати на навчання прийнятих працівників та інші)	15	-

Методичні рекомендації. Ефект від скорочення плинності кадрів розраховується за формулою:

$$\mathcal{E}_{TK} = \left(1 - \frac{K_{пл}^2}{K_{пл}^1} \right) \times \sum_{i=1}^5 P_{Ti}, \quad (3.1)$$

де $K_{пл}^1$ і $K_{пл}^2$ – фактичний та той, що очікується коефіцієнтами плинності кадрів;

$\sum_{i=1}^5 P_{Ti}$ – сумарні середньорічні втрати підприємства від плинності кадрів,

у тому числі:

$P_{пл}^1$ – витрати від зниження продуктивності праці протягом одного місяця у працівників, що вирішили звільнитися, грн;

$P_{пл}^2$ – витрати від зниження продуктивності праці у прийнятих працівників, грн;

$P_{пл}^3$ – витрати, пов'язані з навчанням прийнятих працівників, грн;

$P_{пл}^4$ – додаткові витрати, пов'язані з прийомом та звільненням працівників, грн;

$P_{пл}^5$ – інші витрати, грн.

Практичне заняття № 4

4.1. Оцінка соціальної ефективності діяльності підприємства

Зростання соціальної ефективності є кінцевою метою загальної виробничо-господарської і комерційної діяльності підприємств. З огляду на

це, економічну ефективність відносно соціальної треба вважати проміжною. Саме рівень економічної рентабельності функціонування підприємств є матеріальною і фінансовою базою розв'язання будь-яких соціальних проблем.

Конкретне визначення рівня соціальної ефективності має охоплювати кількісне вимірювання й оцінку ефекту та витрат за всією сукупністю заходів, зміст та характер яких дозволяє це зробити, а також якісну характеристику і виявлення впливу на ефективність тих груп заходів, за якими кількісне вимірювання прямого ефекту є неможливим.

Кількісне вимірювання соціальної ефективності окремих груп здійснюваних заходів зводиться до обчислення непрямого економічного ефекту і витрат на його досягнення з наступним їх порівнянням. Якісна характеристика ефективності певних груп соціальних заходів повинна передбачати більш-менш детальний словесний опис їх реального (можливого) впливу на результативність виробництва і життєдіяльність населення, його окремих верств. За різних інших умов результати кількісного вимірювання соціальної ефективності треба доповнювати якісними характеристиками заходів, що впливають на неї, і на цій підставі формувати загальні висновки щодо її рівня і динаміки.

Мета завдання. Набути навичок визначення соціальної ефективності трудових процесів.

Постановка завдання. Необхідно визначити соціальну ефективність заходу щодо поліпшення умов і охорони праці обраного підприємства, використовуючи такі показники: скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки праці; скорочення кількості працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам; збільшення кількості машин, механізмів та виробничих приміщень, які відповідають вимогам норм охорони праці; зменшення коефіцієнта частоти травматизму; зменшення коефіцієнта тяжкості травматизму; зменшення коефіцієнта частоти професійних захворювань через несприятливі умови праці; зменшення коефіцієнта тяжкості захворювання; зменшення кількості випадків виходу на пенсію за інвалідністю внаслідок травматизму чи професійного захворювання; скорочення плинності кадрів через несприятливі умови праці. Зробити висновки.

4.2. Ситуаційне завдання "Напрями підвищення соціальної ефективності трудових процесів"

Опис ситуації. ВАТ "Лукойл" є одним із лідерів великих світових енергетичних компаній, що діє в інтересах суспільства, споживачів, акціонерів

і працівників. Зазначена корпорація має свою політику управління персоналом, орієнтовану на мотивацію працівників, досягнення результатів, справедливу винагороду та заохочення. Основною метою ВАТ "Лукойл" є підвищення результативності роботи на всіх рівнях: побудова ефективної і динамічної організації, створення ефективної системи загальної винагороди, навчання і розвиток, планування кадрового потенціалу. При цьому достатньої уваги не приділяється саме визначенню ефективності соціально-трудова процесів, а також напрямам підвищення соціальної ефективності трудових процесів у корпорації.

Питання до ситуації:

1. Обґрунтувати переваги та недоліки кадрової політики ВАТ "Лукойл".
2. Визначити основні напрями підвищення соціальної ефективності трудових процесів на зазначеному підприємстві.

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

Практичне заняття № 5

5.1. Класифікація внутрішньовиробничих резервів підприємства

Внутрішньовиробничі резерви обумовлені техніко-економічними та організаційними особливостями підприємства. Під внутрішньовиробничими резервами розуміють наявні або ті, які треба виявити можливості досягнення кращих результатів виробництва на основі простої кількісної зміни і більш ефективного використання всіх його чинників. У результаті дослідження і використання внутрішньовиробничих резервів вирішуються завдання вдосконалення підготовки виробництва в сучасних умовах: прискорення процесів створення та впровадження у виробництво нової техніки, підвищення ефективності підготовки виробництва та освоєння нових видів продукції.

Мета завдання. Набути навичок виявлення внутрішньовиробничих резервів промислового підприємства

Постановка завдання.

Необхідно обґрунтувати основні внутрішньовиробничі резерви промислового підприємства: внутрішні та зовнішні; невикористані, поточні, перспективні; передвиробничі, виробничі, експлуатаційні, утилізаційні; трудові, засоби праці, предмети праці; внутрішньовиробничі, загально-виробничі;

позавиробничі; резерви виробництва та резерви обігу; резерви екстенсивного та інтенсивного характеру; явні та приховані. Оцінити можливість виявлення резервів та їх використання на промисловому підприємстві у сучасних умовах розвитку України. Зробити висновки.

5.2. Основні напрями аналізу діяльності підприємства для визначення його внутрішньовиробничих резервів

Всебічний аналіз діяльності підприємства є найбільш ефективним видом аналізу діяльності щодо виявлення резервів економії витрат матеріальних, трудових і грошових ресурсів на виробництво продукції. Він проводиться з метою виявлення резервів зниження витрат за рахунок ефективніших варіантів виробництва, ліпшого співвідношення між споживою вартістю виробу та витратами на його виготовлення. Аналіз базується на пошуку способів зниження матеріало-, енерго- і трудомісткості продукції. Він передбачає мінімізацію витрат ресурсів у процесі виробництва за рахунок поліпшення конструкції виробів, удосконалення способів виготовлення деталей і вузлів, виявлення додаткових чи зайвих витрат, раціоналізації технології та використання ефективних матеріалів. Для здійснення цього аналізу використовується звітна, облікова, конструкторсько-технологічна, нормативна й позаоблікова інформація.

Мета завдання. Набути навичок виявлення основних напрямів та етапів аналізу діяльності промислового підприємства для визначення його внутрішньовиробничих резервів.

Постановка завдання.

Необхідно виявити та розкрити основні напрями аналізу діяльності промислового підприємства для визначення його внутрішньовиробничих резервів, а також основні етапи аналізу. Визначити джерела інформації для аналізу. Зробити висновки.

Практичне заняття № 6

6.1. Визначення резервів зростання продуктивності праці

Визначити зростання продуктивності праці робітників за рахунок впливу техніко-економічних факторів (табл. 6.1). Зробити висновки.

Вихідні дані

Показник	Значення показника	
	Баз. рік	План. рік
1. Відносне збільшення(+), зменшення(-) чисельності (осіб) за рахунок: підвищення технічного рівня виробництва; удосконалення управління та організації виробництва; зміна обсягу і структури виробництва		-20 -10 +3
2. Випуск товарної продукції, тис. грн	340	355
3. Виробіток товарної продукції на одного працюючого, тис. грн	4,25	-

Методичні рекомендації. Зростання продуктивності праці визначається, виходячи з вихідної чисельності працівників та розміру умовного звільнення кількості виробничого персоналу за рахунок усіх факторів.

6.2. Визначення резервів зниження собівартості продукції

Визначити економічно вигідний варіант заходу з упровадження нової техніки та річний економічний ефект від його використання під час запланованого обсягу випуску продукції (100 одиниць виробів). Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 6.2.

Таблиця 6.2

Вихідні дані

Показники	Базовий варіант	1 варіант	2 варіант
1. Собівартість одиниці виробу, грн	1 500	1 800	1 200
2. Питомі капітальні вкладення в основні фонди, грн	3 000	2 500	3 500

Методичні рекомендації. Перш за все, необхідно розрахувати наведені витрати за усіма варіантам капіталовкладень за формулою:

$$B = C + E_n \times K, \quad (6.2)$$

де C – собівартість одиниці продукції, грн;

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності капіталовкладень ($E_n = 0,15$);

K – питомі (тобто на одиницю продукції) капіталовкладення.

Після цього слід обрати мінімальні витрати з двох нових варіантів та розрахувати річний економічний ефект за обраним варіантом за формулою:

$$E = (B_6 - B_2) \times A_2, \quad (6.3)$$

де B_6 – наведені витрати за базовим варіантом;

B_2 – мінімальні наведені витрати за першим варіантом впровадження нової техніки;

A_2 – обсяг випуску продукції в натуральному виразі за новим варіантом.

6.3. Визначення резервів підвищення ефективності виробництва

Розрахувати приріст обсягу виробництва за рахунок заходів з удосконалення управління. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 6.3.

Таблиця 6.3

Вихідні дані

Показники	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
Обсяг виробництва товарної продукції, тис. грн	15 000	15 535

Методичні рекомендації. Приріст обсягу виробництва за рахунок заходів з удосконалення управління розраховується за формулою:

$$\Delta B = \frac{B^2 - B^1}{B^1} \times 100, \quad (6.4)$$

де B^1 та B^2 – річний обсяг виробництва до і після впровадження заходу.

Тема 4. Економічна ефективність інвестиційних проектів

Практичне заняття № 7

7.1. Основні показники економічної ефективності інвестиційних проектів

Процес реального інвестування здійснюється на основі інвестиційного проекту, а інвестиційна діяльність – на основі збігу інвестиційного попиту та пропозиції. Головні цілі інвестиційного проекту – максимізація

обсягу виробництва або мінімізація витрат, технічна ефективність проекту (максимальний прибуток) та оптимізація технічних і економічних аспектів, які повинні бути метою стратегічного планування бізнесу. Найчастіше на практиці інвестиційний проект – це об'єкт реального інвестування, який може бути представленим у вигляді: інвестицій у підвищення ефективності виробництва – з метою створення умов для зниження витрат фірми за рахунок більш досконалого обладнання, навчання персоналу або переміщення виробничих потужностей у регіони з більш вигідними умовами виробництва; інвестицій у розширення виробництва – з метою розширення можливостей випуску товарів для ринків, що раніше сформувалися, в рамках уже існуючих виробництв; інвестицій у створення нових підприємств; інвестицій завдяки задоволення вимог державних органів управління. Метою управління капітальними інвестиціями є вибір найефективніших інвестиційних проектів і забезпечення реалізації окремих інвестиційних програм. Особлива увага приділяється вибору інвестиційних проектів, що здійснюється на основі оцінки їх ефективності під час забезпечення послідовності проведення аналізу. У процесі прийняття інвестиційних рішень щодо реалізації окремих з альтернативних проектів вирішальну роль відіграє оцінка їхньої ефективності. З метою отримання результатів такої оцінки за кожним з проектів, що розглядаються, має бути проведено відповідний фінансовий аналіз. У процесі такого аналізу зіставляють між собою ефект та витрати за кожним проектом, що розглядається, з урахуванням рівня інвестиційних ризиків за ними.

Мета. Набути навичок визначення основних показників оцінки економічної ефективності інвестиційного проекту.

Постановка завдання.

Необхідно визначити основні показники оцінки економічної ефективності інвестиційного проекту: строк окупності (Т); сумарний прибуток (Р); рентабельність інвестицій (ROI); чистий дисконтований дохід (NPV); внутрішня норма дохідності (IRR); індекс дохідності (PI); мінімальна реальна норма прибутку (MRR). Визначити переваги, недоліки й умови використання кожного показника. Навести формули розрахунку. Зробити висновки.

7.2. Розрахунок чистого дисконтованого доходу та індексу дохідності

Визначити економічну ефективність інвестиційного проекту на п'ятому році використання техніки за розрахунковий період (10 років) за такими

показниками: чистий дисконтований дохід; індекс дохідності; строк окупності капітальних вкладень. Щорічні результати та витрати від впровадження нової техніки, що складають відповідно 500 та 300 тис. грн, у тому числі щорічні капітальні вкладення 50 тис. грн за постійною нормою дисконту 0,1. Обґрунтуйте доцільність реалізації розглянутого інвестиційного проекту. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Чистий дисконтований дохід (ЧДД, або NPV) розраховується за формулою:

$$NPV = -IЗ + \frac{\Delta П}{(1+e)^n}, \quad (7.1)$$

де IЗ – інвестиційні засоби, тис. грн;

ΔП – приріст прибутку в n-му році, тис. грн;

e – норма дисконтування.

Період окупності розраховується за формулою:

$$ПО = \frac{IЗ}{ГП}, \quad (7.2)$$

де ГП – грошовий потік, тис. грн.

Індекс дохідності:

$$ІД = \frac{ГП}{IЗ}. \quad (7.3)$$

7.3. Розрахунок періоду окупності інвестиційного проекту

Підприємство планує заходи з упровадження інформаційної системи. Витрати на аренду системи складаються з витрат на впровадження програмного продукту, відновлення програмного забезпечення, амортизаційних відрахувань, а також витрат на оплату праці спеціаліста з обслуговування програмного забезпечення та складають 92 700 грн Чистий прибуток у базовому році склав 243 000 грн Очікується, що в результаті впровадження заходу прибуток збільшиться на 15 %. Визначити критерій чистої

дисконтованої вартості, період дохідності та індекс окупності за постійною нормою дисконту 0,1 у розрахунку на 5 років, використовуючи методичні рекомендації до попереднього завдання. Зробити висновки.

Практичне заняття № 8

8.1. Оцінка соціальної ефективності інвестиційного проекту

До показників соціальної ефективності інноваційного проекту, що мають вартісну оцінку й відбиваним у розрахунках його економічної ефективності, відносять: зміна кількості робочих місць; поліпшення житлових і культурно-побутових умов працівників; зміна умов праці працівників; зміна штатної структури працівників; економію вільного часу населення й ін. Основним методом оцінок соціальної ефективності інноваційного проекту залишається експертний метод, використовуваний у різних формах.

Мета завдання. Набути навичок визначення соціальної ефективності інвестиційного проекту.

Постановка завдання.

Необхідно визначити основні показники оцінки соціальної ефективності інвестиційного проекту. Визначити переваги, недоліки та умови використання кожного показника. Зробити висновки.

8.2. Оцінка ефективності проектів з удосконалення трудових процесів з урахування факторів ризику та невизначеності

Інвестор розглядає привабливість інвестиційного проекту, потенційного до реалізації. Оцінити проектний інвестиційний ризик методом аналізу чутливості, використовуючи табл. 8.1. Для цього потрібно: розрахувати чистий приведений ефект від реалізації проекту з використанням очікуваних, песимістичних та оптимістичних значень; визначити чутливість проектного, чистого, дисконтованого доходу до змін в оцінці базових показників за їх найкращим і найгіршим значеннями; проаналізувати чутливість проекту за умови, що попит на вироблену продукцію характеризується одиничною еластичністю (деяке відносне зниження або збільшення ціни спричинює таке саме відносне збільшення або зниження попиту, то коефіцієнт еластичності дорівнює 1). Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 8.1.

Вихідні дані

Показники	Значення показників			Величина проектного NPV за кожним сценарієм	
	Песимістичне	Очікуване	Оптимістичне	Песимістичне	Оптимістичне
Обсяг продажів за рік, шт.	130	160	185		
Ціна одиниці продукції, грн	9 000	11 250	13 500		
Змінні витрати на виробництво одиниці продукції, грн	8 000	7 500	7 000		
Постійні витрати за рік, грн	300 000	240 000	200 000		
у тому числі амортизація основних фондів, грн	100 000	100 000	100 000		
Інвестиційні витрати, грн	1 500 000	1 250 000	1 250 000		
Ставка податку на прибуток, %	20	20	20		
Дисконтна ставка, %	14	10	10		
Строк реалізації проекту, років	3	4	5		

Методичні рекомендації. Аналіз чутливості інвестиційного проекту передбачає в ході розрахунку *NPV* поперемінне використання кожного показника в його песимістичній та оптимістичній оцінці, тоді як інші показники приймають у розрахунок за їхніми очікуваними значеннями.

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

Тема 5. Визначення економічної ефективності заходів щодо вдосконалення управління

Практичне заняття № 9

9.1. Ситуаційне завдання "Основні заходи з удосконалення управління підприємством"

Опис ситуації. Вітчизняне підприємство (обрати самостійно) функціонує з метою максимізації прибутку та забезпечення конкурентоспроможності. Це можливо за рахунок удосконалення управління підприємством.

Питання до ситуації:

1. Навести загальну характеристику підприємства: назва, місія, мета діяльності, напрями діяльності, характеристика (товарів) послуг, зовнішньо-економічна діяльність тощо. Навести організаційну структуру управління підприємства.

3. Виявити недоліки у роботі підприємства та внутрішньовиробничі резерви на основі аналізу його діяльності.

2. Обґрунтувати основні заходи з удосконалення управління з урахуванням специфіки діяльності підприємства, а також розрахувати їх економічну ефективність.

9.2. Розрахунок основних показників ефективності заходів з удосконалення управління

Організаційна структура підприємства припускає реорганізацію планово-економічного відділу. 20 робочих місць у цій службі планується оснастити спеціальними меблями і необхідною оргтехнікою. У результаті скорочуються витрати часу на пошук інформації і виконання окремих операцій у зв'язку з упровадженням оргтехніки. Розрахувати річну економічну ефективність заходу. Зробити висновки. Вихідні дані наведено в табл. 9.1

Таблиця 9.1

Вихідні дані

Показник	Значення
1. Витрати на впровадження заходу, грн	8 000
2. Витрати часу на пошук необхідної інформації (протягом року): до впровадження, годин; після впровадження, годин	150 50
3. На виконання окремих операцій: до впровадження, годин; після впровадження оргтехніки, годин	7,5 2,5
4. Кількість робочих днів на рік, дні	229
5. Середньогодинна з/плата робітника, грн	1,5
6. Відрахування на соціальне страхування, %	37,7
7. Амортизаційні відрахування, %	15
8. Витрати на поточний ремонт, грн	100

Методичні рекомендації. Під час вирішення завдання слід використовувати формули, наведені у попередніх завданнях, виходячи з підрахунку витрат та очікуваної економії.

Практичне заняття № 10

10.1. Розрахунок приросту продуктивності праці за рахунок заходів з удосконалення управління

Розрахувати приріст продуктивності праці за рахунок заходів з удосконалення управління. Зробити висновки. Вихідні дані наведені у табл. 10.1.

Таблиця 10.1

Вихідні дані

Показники	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
1	2	3
1. Запланований обсяг випуску виробництва товарної продукції, тис. грн	–	15 135
2. Запланована кількість промислово-виробничого персоналу, осіб	–	1 080
3. Виріток на 1-го працюючого, грн	13 793	–
4. Кількість промислово-виробничого персоналу, розрахована на обсяг виробництва планового періоду за виробітком базового періоду, осіб	–	1 097
5. Питома вага робітників у кількості промислово-виробничого персоналу, %	–	4,6
6. Втрати робочого часу, %	12	10,5
7. Втрати від браку, %	7	6
8. Кількість основних робітників, осіб	–	360
9. Трудомісткість продукції, тис. грн / год.	920	870,5

Методичні рекомендації. Для розрахунку приросту продуктивності праці, перш за все, слід розрахувати вивільнення чисельності за даною формулою:

$$B_{\text{ч}} = \left(\frac{Ч_0 \cdot \Pi_p}{100} \times \frac{вч^1 - вч^2}{100 - вч^2} \right) + \left(\frac{\delta^1 - \delta^2}{100} \right) Ч_{\text{ор}}, \quad (10.1)$$

де $Ч_0$ – кількість працюючих, розрахована на обсяг виробництва періоду, що планується, з продуктивності праці базисного періоду, осіб;

Π_p – питома вага робітників у загальній кількості персоналу, %;

$вч^1$ та $вч^2$ – втрати робочого часу робітників у плановому та базисному періодах, %;

δ^1 та δ^2 – втрати від браку у відсотках до собівартості продукції у базовому та плановому періодах, %;

$Ч_{\text{ор}}$ – кількість основних робітників, осіб.

Після цього розраховується приріст продуктивності праці за рахунок вивільнення кількості за такою формулою:

$$\Delta \text{ПП}_{\text{вч}} = \frac{B^2}{\text{Ч}_{\text{ВПП}}^2 \left(1 - \frac{E_{\text{ч}}}{100}\right)} - \text{ПП}^1, \quad (10.2)$$

де B^2 – обсяг виробництва продукції, що планується, після впровадження заходу, тис. грн;

$\text{Ч}_{\text{ВПП}}^2$ – запланована кількість ВПП, осіб;

$E_{\text{ч}}$ – економія кількості працюючих, осіб;

ПП^1 – продуктивність праці персоналу в базисному періоді, тис. грн.

Подальшим кроком має бути розрахунок зниження трудомісткості продукції та за рахунок цього приріст продуктивності праці за такими формулами:

$$\Delta T = \left(\frac{T^1}{T^2} - 1\right) \times 100; \quad (10.3)$$

$$\Delta \text{ПП}_{\text{пр.}} = \frac{100 \times \Delta T}{100 - \Delta T}, \quad (10.4)$$

де T^1 та T^2 – трудомісткість продукції до та після впровадження заходу, нормо-година;

ΔT – зниження трудомісткості продукції в результаті впровадження заходу, %.

10.2. Розрахунок приросту фондівддачі за рахунок заходів з удосконалення управління

Розрахувати приріст фондівддачі від заходів з удосконалення управління. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 10.2.

Таблиця 10.2

Вихідні дані

Показники	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
1. Приріст обсягу товарної продукції, тис. грн	–	135
2. Вартість основних виробничих фондів, тис. грн	944,5	–
3. Зміна вартості основних виробничих фондів, тис. грн	–	45,1

Методичні рекомендації. Для розрахунку приросту фондівддачі слід використовувати таку формулу:

$$\Delta\Phi = \frac{\Delta B}{B_{\text{оф}}^1 + \Delta B_{\text{оф}}}, \quad (10.5)$$

де ΔB – приріст обсягу виробництва товарної продукції, тис. грн;
 $B_{\text{оф}}^1$ – вартість основних виробничих фондів у базисному періоді, тис. грн;
 $\Delta B_{\text{оф}}$ – зміна вартості основних виробничих фондів, тис. грн.

10.3. Розрахунок показників рівня організації виробництва

Визначити рівень спеціалізації робітника за усіма варіантами. Тривалість зміни 480 хвилин. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 10.3.

Таблиця 10.3

Вихідні дані

Показники	Варіант				
	1	2	3	4	5
1. Кількість переналадок у зміну.	5	3	2	3	4
2. Середня тривалість однієї переналадки, хв	10	15	25	9	12

Методичні рекомендації. Для розрахунку коефіцієнта спеціалізації робітників слід використовувати таку формулу:

$$K_{\text{сп}} = \frac{\sum T_{\text{н}}}{T_{\text{зм}} \times n}, \quad (10.6)$$

де $\sum T_{\text{н}}$ – витрати на переналадку обладнання протягом зміни, хв;
 $T_{\text{зм}}$ – тривалість робочої зміни, хв;
 n – кількість переналадок у зміну.

10.4. Розрахунок показників економічності системи управління

На підприємстві існує 32 структурних підрозділи, а відповідно до типової структури і нормативних умов формування (за кількістю працюючих)

їх повинно бути не більше ніж 24. Фактична кількість працівників апарату управління складає 210, а за нормативною чисельністю – 170. Розрахувати коефіцієнт економічності апарату управління підприємством. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Коефіцієнт економічності апарату управління характеризує ступінь відповідності ситуації, що склалася в організації структури та кількості апарату управління нормативним вимогам, а також нормативам кількості працівників апарату управління і розраховується за формулою:

$$K_{ey} = \frac{П_n}{П_{зф}} \times \frac{Ч_n}{Ч_ф}, \quad (10.7)$$

де $П_n$ – нормативна кількість структурних підрозділів, наприклад, розрахована виходячи з норми керованості, що дорівнює п'яти;

$П_{зф}$ – загальна фактична кількість структурних підрозділів;

$Ч_n$ – нормативна кількість працівників, осіб;

$Ч_ф$ – фактична кількість працівників (при $Ч_ф \leq Ч_n$ їх співвідношення приймається рівним 1).

Тема 6. Економічна та соціальна ефективність від реалізації заходів з удосконалення організації праці

Практичне заняття № 11

11.1. Ситуаційне завдання "Основні заходи підприємства щодо удосконалення організації праці"

Опис ситуації. Напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності. Удосконалення організації праці – це постійний і безперервний творчий процес, який підлаштовується під постійну зміну технології виробництва та рівня виробничого процесу.

Для вдосконалення організації праці необхідно поділ праці на окремі елементи процесу, які мають певні функції: виділення кваліфікаційних груп працівників, закріплення приватних трудових процесів за окремими секторами або групами людей.

Питання до ситуації.

1. Визначити основні заходи підприємства щодо вдосконалення організації праці за такими напрямками: розробка та впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці; поліпшення організації добору, підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; удосконалення організації й обслуговування робочих місць; удосконалення трудового процесу, впровадження передових прийомів та методів праці; вдосконалення нормування праці; впровадження раціональних форм матеріального і морального стимулювання; поліпшення умов праці; зміцнення дисципліни праці та розвиток свідомого ставлення до неї.

2. Обґрунтувати основні заходи щодо удосконалення організації праці в залежності від кваліфікаційних груп працівників, специфіки діяльності підприємства та його фінансового становища. Зробити висновки.

11.2. Розрахунок основних показників ефективності заходів з удосконалення організації праці

Після вивчення за допомогою кінозйомки трудового процесу на станках були виявлені більш раціональні прийоми, що виключають виснажливі та незручні рухи. Оволодіння цими прийомами дозволило робочим значно скоротити кількість рухів. Визначити приріст продуктивності праці, річний економічний ефект та період окупності витрат. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 11.1.

Таблиця 11.1

Вихідні дані

Показник	Значення
Зниження трудомісткості під час виконання допоміжних прийомів, %	25
Питома вага допоміжних прийомів в операції, %	70
Трудомісткість річної програми, нормо-год.	110 000
Кількість робітників у зміну, осіб	25
Приріст середньорічної заробітної плати робітника після здійснення заходу, %	10
Річний фонд робочого часу робітника, год.	1 800
Виконання норм виробітки, %	140
Середньорічна заробітна плата працівника, грн	23 500
Відрахування на соціальне страхування, %	37,6
Витрати на кінозйомку, грн	7 500

Методичні рекомендації. Для основних коефіцієнтів ефективності заходів з удосконалення організації праці, спочатку слід зробити проміжні розрахунки: визначити зниження трудомісткості на одну операцію та програму в цілому, відносну економію кількості працівників, економію заробітної плати та відрахувань на соціальне страхування.

Наступним кроком буде розрахунок приросту продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості:

$$\Delta \text{ПТ} = \frac{100 \times T}{100 - T}, \quad (11.1)$$

де T – процент зниження трудомісткості.

Після цього слід розрахувати річний економічний ефект як різницю між економією та витратами, помноженими на нормативний коефіцієнт ефективності. Строк окупності визначається як відношення витрат до економії.

Практичне заняття № 12

12.1. Розрахунок приросту продуктивності праці внаслідок економії кількості працівників

У результаті впровадження запланованих заходів з наукової організації праці втрати робочого часу скорочуються з 8 до 6 %. Питома вага основних робітників дорівнює 50 % від усіх працюючих, розрахункова кількість усіх робітників дорівнює 1 200 осіб. Розрахувати економію кількості робочої сили. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. У тих випадках, коли захід, що проектується, забезпечує скорочення втрат робочого часу, економія кількості робочої сили визначається за наступною формулою:

$$EЧ = \frac{Ч_{\text{ПВП}} \times У}{100} \times \frac{вч_1 - вч_2}{100 - вч_2}, \quad (12.1)$$

де $Ч_{\text{ПВП}}$ – розрахункова кількість промислово-виробничого персоналу, осіб;

$У$ – питома вага основних робітників у загальній кількості промислово-виробничого персоналу, %;

$вч_1$ та $вч_2$ – втрати робочого часу у базисному та розрахунковому періоді, %.

12.2. Розрахунок ефективності витрат на вдосконалення організації праці

Розрахувати ефективність витрат на вдосконалення організації праці робітників ділянки. Річний виробіток одного робітника складає 60 тис. грн. Кількість робітників ділянки – 10 осіб. Нормативний прибуток складає 35 %. Податок на прибуток – 30 %. Ставка дисконту – 6 %. Витрати на впровадження заходів – 35 тис. грн Норма амортизації – 15 %. Економія витрат часу зміни – 90 хв. Оперативний час за фотографією робочого дня – 290 хв. Зробити висновки.

Методичні рекомендації. Спочатку слід розрахувати підвищення продуктивності праці як відношення економії витрат часу зміни до оперативного часу за фотографією робочого дня. Після цього отриманий коефіцієнт підвищення продуктивності праці слід помножити на фактичний коефіцієнт продуктивності праці для того, щоб знайти продуктивність праці за проектом. Збільшення виробітку робітника за рахунок підвищення продуктивності праці визначається як різниця між продуктивністю праці за проектом та фактичною продуктивністю праці. Отримане значення слід помножити на кількість робітників ділянки – отримаємо збільшення виробництва продукції на ділянці. Додатковий прибуток за рахунок збільшення виробництва продукції визначається шляхом помноження збільшення виробництва продукції на ділянці на нормативний прибуток. Після цього визначається чистий додатковий прибуток та додатковий грошовий потік, який слід продисконтувати за ставкою дисконту 6 %. Останнім кроком буде розрахунок чистої теперішньої вартості додаткового грошового потоку та індексу прибутковості.

12.3. Розрахунок коефіцієнтів організації праці

Розрахувати зростання продуктивності праці за рахунок підвищення кожного коефіцієнта до одиниці та загальне зростання продуктивності праці за усіма показниками. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 12.1.

Таблиця 12.1

Вихідні дані

Коефіцієнт	Значення
1	2
Коефіцієнт розподілу праці	0,91
Коефіцієнт кооперації праці	0,93

1	2
Коефіцієнт раціональності прийомів та методів праці	0,96
Коефіцієнт трудової дисципліни	0,90
Коефіцієнт використання кваліфікації	0,97
Коефіцієнт умов праці	0,98
Загальний коефіцієнт організації праці	0,65

Методичні рекомендації. Для розрахунку зростання продуктивності праці за рахунок удосконалення форм його розподілу ($\Pi_{рп}$) слід використовувати дану формулу:

$$\Pi_{рп} = \frac{1 - K_{рп}}{K_{оп}} \times 100, \quad (12.2)$$

де $K_{рп}$ – коефіцієнт розподілу праці;

$K_{оп}$ – загальний коефіцієнт організації праці.

Таким чином визначаються інші показники: зростання продуктивності праці за рахунок удосконалення її кооперації, зростання продуктивності праці за рахунок удосконалення раціональності прийомів та методів праці, зростання продуктивності праці за рахунок удосконалення трудової дисципліни, зростання продуктивності праці за рахунок удосконалення кваліфікації, зростання продуктивності праці за рахунок удосконалення її умов тощо.

Загальне зростання продуктивності праці за усіма показниками ($\Pi_{оп}$) визначається за формулою:

$$\Pi_{оп} = \frac{1 - K_{оп}}{K_{оп}} \times 100, \quad (12.3)$$

де $K_{оп}$ – загальний коефіцієнт організації праці.

Тема 7. Визначення економічної ефективності заходів щодо вдосконалення умов праці

Практичне заняття № 13

13.1. Ситуаційне завдання "Основні напрями поліпшення умов праці"

Опис ситуації. На сучасному етапі розвитку України спостерігається загострення проблем у сфері організації нормальних умов праці. Це зумовлено тим, що значна частина працівників працює у шкідливих

або важких умовах. Гострота проблеми поліпшення умов праці зростає, якщо не будуть прийняті заходи щодо створення сприятливих умов їх формування. Важливою функцією управління є: планування заходів із поліпшення умов праці. Планування роботи з поліпшення умов праці в рамках підприємства (організації) здійснюється у формі довгострокових програм, перспективних і поточних планів. У ході планування роботи з поліпшення умов праці використовуються матеріали атестації робочих місць за умовами праці; комплексні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничої санітарії; матеріали розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій тощо. Під час складання планів підприємств із поліпшення умов праці передбачається аналіз стану умов праці та його соціальне та економічне оцінювання, визначення ефективності застосовуваних заходів із поліпшення умов праці, а також прогнозування змін стану умов праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу. Це дає можливість визначити та обґрунтувати запропоновані заходи з поліпшення умов праці.

Питання до ситуації:

1. Визначити основні заходи підприємства щодо поліпшення умов праці за такими напрямками: вдосконалення технологічних процесів; механізація та автоматизація виробничих процесів; впровадження дистанційного управління виробничими процесами з метою виведення людини із зони несприятливих умов праці; удосконалення конструкцій устаткування або заміна застарілого устаткування новим; раціональне планування та інженерне забезпечення виробничих процесів; влаштування та реконструкція діючих вентиляційних систем; виготовлення та установка ефективних інженерно-технічних засобів охорони праці; реалізація конструктивних рішень із метою доведення до норми рівнів шуму, вібрації, температурного режиму тощо; раціоналізація режимів праці та відпочинку; використання індивідуальних засобів захисту тощо.

2. Обґрунтувати основні заходи щодо удосконалення умов праці залежно від кваліфікаційних груп працівників, специфіки діяльності підприємства та його фінансового становища. Зробити висновки.

13.2. Розрахунок економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов праці.

У гарячих цехах заводу впроваджено комплекс заходів із поліпшення умов праці. У результаті скоротилися втрати робочого часу з тимчасової

непрацездатності у зв'язку із професійними захворюваннями та виробничим травматизмом. Визначити приріст продуктивності праці, річний економічний ефект та строк окупності витрат. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 13.1.

Таблиця 13.1

Вихідні дані

Показник	Значення
Втрати робочого часу з тимчасової непрацездатності у зв'язку із професійними захворюваннями та виробничим травматизмом протягом року, людино-днів	
до впровадження заходів	75 000
після впровадження заходів	35 000
Середній розмір виплати допомоги з тимчасової непрацездатності у зв'язку із професійними захворюваннями за день, грн	4,8
Середній розмір оплати регресних позовів за рахунок підприємства на відшкодування збитку робітникам, що отримали виробничу травму або професійне захворювання за день, грн	5,3
Витрати на утримання додаткової кількості працівників на покриття витрат, грн	0,9
Витрати на перепідготовку кадрів, грн	0,5
Одноразові витрати на впровадження заходів, грн	750 000
Норма амортизаційних відрахувань, %	10
Розрахункова середньооблікова кількість робітників на заводі, осіб.	3 500
Річний фонд робочого часу одного робочого, днів	230

Методичні рекомендації. Для вирішення завдання слід визначити середній розмір збитку, що було спричинено підприємству у зв'язку з отриманням робітниками виробничої травми або професійного захворювання за день. Після цього слід розрахувати відносну економію кількості працівників та, відповідно, приріст продуктивності праці. Наступним кроком буде розрахунок річної економії від скорочення професійної захворюваності та виробничого травматизму. В останню чергу слід визначити річний економічний ефект та строк окупності одноразових витрат.

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

Практичне заняття № 14

14.1. Основні заходи з удосконалення технології

Підвищення ефективності виробництва потребує вдосконалення технології, що невід'ємно пов'язано з соціально-трудовими процесами, оскільки удосконалення технології полягає у заміні матеріалу, конфігурації і засобу отримання заготовки, додатковій загрузці наявного обладнання, заміні обладнання на більш прогресивне, механізації ручних робіт, автоматизації виробництва або застосування прогресивних інструментів. Ці процеси прямо впливають на продуктивність та ефективність праці, а отже, є доцільним визначити основні заходи з удосконалення технології.

Мета завдання. Набути навичок визначення основних заходів з удосконалення технології на підприємстві.

Постановка завдання. Необхідно визначити та обґрунтувати основні заходи з удосконалення технології на підприємстві, враховуючи вид інновації залежно від стабільності корисних результатів та періодом вкладення засобів на їх здійснення. Зробити висновки.

14.2. Розрахунок ефективності освоєння виробництва нової продукції та отримання ліцензії на виробництво продукції

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 500 тис. грн, вартість обладнання складає 185 тис. грн, витрати на налагодження виробництва – 118 тис. грн, випуск продукції у другому році реалізації проекту. За варіантом власної розробки заплановані такі витрати: на НДДКР у першому році виконання проекту – 350 тис. грн, на закупівлю обладнання – 95 тис. грн (у другому році), налагодження виробництва – 180 тис. грн (у другому році), випуск продукції – у третьому році реалізації проекту. Кожним варіантом передбачено обсяги виробництва – 28 тис. грн, з собівартістю не більше ніж 315 грн та ціною – 375 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.

14.3. Розрахунок ефективності природоохоронних заходів

Підприємству запропоновано два варіанти заходів для заміни природоохоронного обладнання. Перший варіант – капітальні вкладення в перший рік – 20 тис. грн, другий – 30 тис. грн, поточні витрати на третій рік – 5 тис. грн. Другий варіант – капітальні вкладення в перший рік – 30 тис. грн, другий – 20 тис. грн, поточні витрати на третій рік – 6 тис. грн. Коефіцієнт приведення різночасових витрат – 0,1, $E_n = 0,14$. 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:

$$ПВ = C + E_n \times K \rightarrow \min, \quad (14.1)$$

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):

$$K_n = \frac{1}{(1 + E_{np})^t}, \quad (14.2)$$

де E_{np} – норматив приведення різночасових витрат;

t – період приведення у роках.

Практичне заняття № 15

15.1. Поточні та капітальні витрати на удосконалення організації й управління виробництвом

Залежно від характеру заходу, що пропонується, при розрахунку річного економічного ефекту, склад наявних поточних витрат та капітальних витрат може відрізнятися. Поточні витрати – це короткострокові витрати, що повністю списуються у той же період, в який вони відбулися. Саме на підставі поточних витрат формується ціна продукції. Капітальні витрати – це довгострокові витрати, що амортизуються (їхня вартість поступово зменшується) впродовж кількох років згідно з правилами податкового управління. Ці витрати покриваються з прибутку.

Мета завдання. Набути навичок визначення поточних і капітальних витрат на вдосконалення організації та управління виробництвом.

Постановка завдання. Необхідно визначити та обґрунтувати склад статей поточних витрат, що змінюються, та склад капітальних вкладень на вдосконалення організації та управління виробництвом. Зробити висновки.

15.2. Оцінка впливу заходів, що впроваджуються, на показники роботи підприємства

Визначити приріст обсягу виробництва за рахунок заходу, що проектується, та приріст продуктивності праці в результаті впровадження усіх запроєктованих заходів. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 15.1.

Таблиця 15.1

Вихідні дані

Показник	До впровадження заходу	Після впровадження заходу
Обсяг виробництва товарної продукції, тис. грн	15 000	16 500
Відносна економія (вивільнення) чисельності працюючих, осіб	–	25
Кількість працюючих на підприємстві	500	

Методичні рекомендації. Перш за все слід розрахувати збільшення обсягу виробництва товарної продукції за наступною формулою:

$$\Delta B = \frac{B_2 - B_1}{B_1} \times 100 \%, \quad (15.1)$$

де B_1 та B_2 – обсяги випуску продукції за базовим та запроєктованими заходами.

Зростання продуктивності праці в результаті впровадження усіх проектуємих заходів може бути розраховано за формулою:

$$\Delta ПТ = \frac{\Delta Ч}{Ч \times I_B \times \Delta Ч} \times 100 \%, \quad (15.2)$$

де $\Delta Ч$ – відносне вивільнення (економія) кількості працюючих за всіма заходами, що проектуються;

$Ч$ – кількість працюючих на підприємстві за базовим варіантом;

I_B – індекс зростання випуску продукції за рахунок запроєктованих заходів.

Тема 9. Визначення економічної ефективності заходів щодо удосконалення управління персоналом

Практичне заняття № 16

16.1. Ситуаційне завдання "Основні заходи щодо удосконалення управління персоналом"

Опис ситуації. Метою керівництва є успіх на ринку й одержання максимального прибутку, а метою персоналу підприємства – одержання матеріальної винагороди і задоволення від роботи, то між ними існують протиріччя. Керівництво підприємства намагається одержати максимум прибутку за мінімум витрат (у тому числі й на оплату праці). Персонал підприємства намагається одержати більшу матеріальну винагороду за меншого обсягу виконуваних робіт. У компромісі між очікуваннями персоналу підприємства і метою керівництва полягає сутність стимулювання праці. Від того, наскільки ефективно поставлені робота з добору персоналу, значною мірою залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг.

Питання до ситуації:

1. Визначити основні заходи підприємства щодо вдосконалення управління персоналу за такими напрямками: кадрове планування, аналіз і оцінка трудових ресурсів, нормування праці, система стимулювання, удосконалення організаційної культури, система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу, навчання, планування кар'єри робітника.

2. Обґрунтувати основні заходи з удосконалення управління персоналом залежно від специфіки підприємства, його мети, структури, управління, фінансового стану, персоналу, технології, стадії життєвого циклу. Зробити висновки.

16.2. Визначення витрат на персонал

Витрати на персонал – це поширений у країнах ринкової економіки інтегральний показник, що охоплює всю сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці і навіть звільненням персоналу підприємства. До них належать заробітна плата і нарахування на неї, виплати роботодавця з усіх видів соціального страхування, витрати підприємства на соціальні виплати і пільги (дотації на оплату житла, проїзду, одноразова матеріальна допомога, додаткова пенсія та інші пільги теперішнім та колишнім працівникам), на утримання соціальної інфраструктури і соціальних служб, на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, на виплату дивідендів тощо.

Співвідношення показників, що характеризують результат діяльності підприємства (обсяг виробництва, величина прибутку), і показників витрат дає найважливіші для економічного аналізу дані – показники ефективності. Ефективність використання трудових ресурсів визначається передусім продуктивністю праці, рентабельністю витрат на персонал і часткою витрат на персонал у вартості продукції.

Ефективність витрат підприємства на персонал можна розглядати за двома напрямками: як загальну ефективність, тобто відносну величину ефекту, який забезпечують ці витрати та як порівняльну ефективність витрат, яку визначають під час вибору варіантів технічних удосконалень процесу праці, в результаті яких змінюється чисельність, склад, структура, рівень заробітної плати працівників, а відповідно і всі витрати на персонал.

Мета завдання. Набути навичок визначення витрат на персонал.

Постановка завдання. Необхідно визначити витрати на персонал за такими групами: пряма оплата; оплата за невідпрацьований час; премії та нерегулярні виплати; заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах; витрати на оплату житла працівників; витрати на соціальне забезпечення працівників; витрати на професійне навчання; витрати на утримання громадських служб; витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп; податки, що відносяться до витрат на робочу силу. Обґрунтувати можливість їх скорочення та необхідність збільшення. Зробити висновки.

16.3. Оцінка економічної ефективності введення нової посади спеціаліста на підприємстві

На малому підприємстві роботу найму персоналу, разом із основною роботою виконує директор. При цьому він витрачає велику частку фонду корисного робочого часу на цю роботу. Експертним шляхом було встановлено частку директора в доходах організації. Директор вважає, що введення посади спеціаліста з найму дозволить йому зекономити час, який він витрачає на організацію найму, та зосередитись на вирішенні головних завдань організації. Розрахувати економічну ефективність введення зазначеної посади за всіма варіантами. Вихідні дані наведені в табл. 16.1.

Таблиця 16.1

Вихідні дані

№ п/п	Значення					
	Зміст	Варіант 1	Варіант 2	Варіант 3	Варіант 4	Варіант 5
1	Доходи організації, грн	170 000	300 000	300 000	350 000	350 000
2	Поточні витрати, грн	70 000	120 000	130 000	200 000	200 000
3	Одноразові витрати, грн	25 000	30 000	30 000	45 000	0
4	Частка директора у доходах, %	30	25	10	12	10
5	Економія часу директора, %	20	10	10	20	15
6	Річний корисний фонд робочого часу директора, год.	1 920	1 920	1 920	2 050	1 960
7	Середньомісячна заробітна плата спеціаліста з найму, грн	5 000	4 500	7 000	7 500	8 000
8	Нарахування на заробітну плату, %	36,7	36,7	36,7	36,7	36,7

Методичні рекомендації. Економічна ефективність проекту визначається за допомогою індексу дохідності, що становить відношення сумарного доходу до сумарних витрат. Якщо дохідність більше ніж 1, то проект вважається економічно вигідним. Затрати на введення посади спеціаліста з найму не перевищать дохід від діяльності директора.

Практичне заняття № 17

17.1. Показники підсистем використання та розвитку персоналу

Оцінка ефективності управління персоналом може проводитись за основними підсистемами: підсистема використання персоналу на підприємстві та підсистема розвитку персоналу. До підсистеми використання персоналу включаються: розстановка персоналу, розроблення посадових інструкцій, регламентація роботи, контроль за трудовою дисципліною тощо. Підсистема розвитку персоналу складається з професійної орієнтації персоналу, професійної підготовки персоналу, перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу, уведення в посаду, адаптації нових працівників, оцінювання кандидатів на вакантну посаду, поточного періодичне оцінювання кадрів, організації раціоналізації й винахідництва, реалізації ділової кар'єри та службово-професійного просування, організації роботи з кадровим резервом. Оцінювання ефективності управління персоналом доцільно проводити за кожною складовою підсистеми, за підсистемою в цілому та за обома підсистемами. Але для цього необхідним є визначення показників ефективності управління персоналом за основними його підсистемами.

Мета завдання. Набути навичок основних показників підсистем використання та розвитку системи управління персоналом.

Постановка завдання. Необхідно визначити основні показники ефективності підсистеми використання персоналу та підсистеми розвитку персоналу. Навести формули, обґрунтувати переваги та недоліки кожного показника. Зробити висновки.

17.2. Визначення економічної ефективності навчання персоналу підприємства

Мале підприємство збирається перейти на випуск виробів із високою вартістю. Для цього підприємство закуповує обладнання у кредит, що було отримано у банку. Показники діяльності організації, що плануються за

роками, наведено в табл. 17.1. Визначити економічну доцільність переходу на випуск нової продукції з урахуванням витрат на обладнання та на навчання персоналу. Зробити висновки. Вихідні дані наведено у табл. 17.1.

Таблиця 17.1

Вихідні дані

№ п/п	Показники	Значення за роками		
		2014	2015	2016
1	Кількість працюючих, осіб	10	10	10
2	Середньомісячна заробітна плата одного працюючого, грн	3 000	3 500	4 000
3	Податок на заробітну плату, %	36,7	36,7	36,7
4	Кількість виробів, що випускаються, шт. на рік	20	23	25
5	Вартість одного виробу, грн	100 000	120 000	130 000
6	Інші поточні витрати, грн на рік	500 000	600 000	650 000
7	Одноразові витрати, грн на рік	250 000	150 000	150 000
8	Рівень інфляції, % на рік	14	14	14
9	Процентна ставка за кредит у банку, % на рік	15	15	15

Методичні рекомендації. Перш за все слід скласти схему доходів і витрат за роками. Доходи визначаються шляхом помноження кількості виробів на вартість одного виробу. Після цього слід розрахувати поточні витрати і, додавши їх до одноразових витрат, отримати загальні витрати. Наступним кроком буде складання схеми грошового потоку за роками, розрахунок чистого дисконтованого доходу та норми дисконту. Після цього проводиться розрахунок коефіцієнтів дисконтування та визначається поточний дисконтований дохід. Наступним кроком буде розрахунок дисконтованих одноразових витрат та накопиченого чистого дисконтованого доходу. Після цього слід провести розрахунок індексу доходності інвестицій, середньорічної рентабельності та терміну окупності. Після зіставлення усіх отриманих значень (чистого дисконтованого доходу, індексу доходності, середньорічної рентабельності та терміну окупності) слід зробити висновки відносно економічної доцільності проекту.

Рекомендована література

1. Абдурахламов К. Х. Экономика труда: социально-трудовые отношения / [К. Х. Абдурахламов, В. Н. Бобков, В. С. Буланов]; под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2003. – 736 с.
2. Базарова Т. Ю. Управление персоналом : учебн. пособ. / под ред. Т. Ю. Базаровой, Б. Л. Яремина. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 246 с.
3. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учебн. пособ. / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – М. : Интерпрессервис ; Экоперспектива, 2003. – 352 с.
4. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент : учебный курс. / И. А. Бланк. – К. : Эльга. Н ; Ника-Центр, 2005. – 624 с.
5. Виханский О. С. Менеджмент : учебн. пособ. / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд. – М. : Экономистъ, 2005. – 670 с.
6. Галенко В. П. Управление персоналом и эффективность предприятий : учебн. пособ. / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич. – Спб. : СПбУЭФ, 1994. – 79 с.
7. Генкин Б. М. Эффективность труда и качество жизни / Б. М. Генкин. – СПб. : ГИЭА, 1998. – 112 с.
8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА, 2007. – 448 с.
9. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 2-е изд. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.
10. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учебник / А. В. Калина. – М. : МАУП, 2003. – 312 с.
11. Козаченко Г. В. Управління інвестиціями на підприємстві : навч. посібн. / Г. В. Козаченко, О. М. Антіпов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2004. – 408 с.
12. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебн. пособ. / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 312 с.
13. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Экзамен, 2004. – 256 с.
14. Одегов Ю. Г. Эффективность системы управления персоналом (социально-экономический аспект) / Ю. Г. Одегов, Н. К. Маусов, М. Н. Куланов. – М. : РЭА, 1993. – 220 с.

15. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учебн. пособ. / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
16. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 352 с.
17. Фишер С. Экономика : учебник / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи; [общая ред. и предисл. Г. Г. Сапова, пер. с англ. Е. Е. Балашова]. – М. : Акад. народ. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 1999. – 829 с.
18. Щекин Г. В. Теория и практика управления персоналом : учебн. метод. пособ. / Г. В. Щекин. – 2-е изд. – К. : МАУП, 2003. – 280 с.
19. Экономика предприятия : учебник / под общ. ред. С. Ф. Покровного. – К. : КНЭУ, 2003. – 608 с.
20. Экономика предприятия : учебник / под ред. проф. Н. А. Сафронова. – М. : "Юристъ", 1998. – 584 с.
21. Эффективность управления. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://infomanagement.ru>.
22. Оценка эффективности управления. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.inventech.ru>.

