

Східноєвропейський національний університет  
імені Лесі Українки  
Інститут економіки та менеджменту  
Кафедра менеджменту

**Лариса Черчик**

## **МЕНЕДЖМЕНТ ПРОДУКТИВНОСТІ**

Методичні вказівки до практичних занять

Луцьк 2014

УДК 338.24 (07)

ББК 65.290

Ч 50

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (протокол № від 2014 року).

**Рецензенти:** *Л.Г. Липич*, д.е.н., професор, декан інституту економіки та менеджменту Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.

*В.О. Морохова*, к.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу Луцького національного технічного університету.

**Черчик Л.М.**

**Ч 50 Управління розвитком персоналу в міжнародному бізнесі:** Методичні вказівки до практичних занять для підготовки магістрів спеціальності «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» денної форми навчання / Черчик Лариса Миколаївна. – Луцьк: СНУ імені Лесі Українки, 2014. – 37 с.

Анотація: Методична розробка містить структуру курсу, тематику та перелік питань для практичних та семінарських занять, методичні вказівки до їх виконання, перелік тем для індивідуальної науково-дослідної роботи, тестові завдання.

Рекомендовано студентам-магістрам п'ятого курсу спеціальності 8.03060104 – Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності.

УДК 338.24 (07)

ББК 65.290

© Черчик Л.М., 2014

© Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2014

## ЗМІСТ

Вступ	4
Програма дисципліни „Менеджмент продуктивності”	5
Планування практичних занять	10
Практичні завдання	11
Тестові завдання	23
Список рекомендованої літератури	35

## ВСТУП

Мета навчального курсу: надати майбутнім фахівцям ґрунтовних знань у галузі управління продуктивністю та практичних навичок з аналізу рівня продуктивності та управління економічними ресурсами на всіх рівнях економіки з погляду максимізації результатів і мінімізації сукупних витрат в процесі виробництва продукції і надання послуг.

Основні завдання курсу:

- дати студентам всебічні знання з проблем управління продуктивністю в усіх ланках мікро- і макроекономіки;
- сформувані навички самостійного виконання різних завдань в організаційно-економічній діяльності;
- сприяти розвитку здібностей студентів до дослідницької діяльності.

Зв'язки між дисциплінами:

Менеджмент продуктивності є складною, багатогранною наукою, яка використовує результати дослідження багатьох наук і саме тому має з ними органічний зв'язок. Суттєве значення для науки менеджмент продуктивності має її зв'язок з такими дисциплінами як маркетинг, нормування праці, економіка праці й соціально-трудові відносини, економіка праці в організації, статистика, управління трудовими ресурсами, управління персоналом, трудове право, фізіологія і психологія праці, соціологія праці, ергономіка, організація виробництва, наукова організація праці тощо.

Головне завдання курсу – надати студентам максимум знань з проблем управління продуктивністю для їх практичного застосування в усіх ланках макро- і мікроекономіки. Виконання цього завдання досягається завдяки розробленій методиці підготовки студентів галузі знань 0306 «Менеджмент та адміністрування» спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» з даного курсу, яка включає лекційний курс, проведення практичних та семінарських занять і закріплення теоретичного матеріалу на базах практики – підприємствах і державних установах.

## **Програма дисципліни „Менеджмент продуктивності”**

**Тема 1. Предмет, методи, зміст та завдання дисципліни «Менеджмент продуктивності». Поняття продуктивність та продуктивність праці.**

Предмет вивчення, зміст, метод та основні завдання дисципліни «Менеджмент продуктивності». Зв'язок менеджменту продуктивності з іншими науками. Базові поняття, пов'язані з продуктивністю. Поняття планування, прогнозування, аналізу, контролю і підвищення продуктивності праці. Методи досліджень в менеджменті продуктивності. Поняття і визначення продуктивності і продуктивності праці. Взаємозв'язок цих категорій. Система факторів виробництва, яка визначає і забезпечує зростання продуктивності суспільної праці. Економічна сутність підвищення продуктивності праці. Продуктивність на макро-, мезо- та мікрорівнях управління.

**Тема 2. Класифікація внутрішніх та зовнішніх чинників продуктивності.**

Поняття чинників продуктивності. Мікрорівневі чинники продуктивності (внутрішні) на рівні підприємств (організацій). «Тверді» та «м'які» мікрорівневі чинники продуктивності. Модель мікрорівневих чинників продуктивності. Інтеграційні чинники продуктивності. Матеріально-технічні («тверді») чинники продуктивності (вироби, матеріальні ресурси, основні фонди та виробничі потужності, технології, інвестиції). Соціально-організаційні («м'які») чинники продуктивності (персонал, нематеріальні ресурси та активи, система управління, організація праці, організація виробництва). Інтеграційні чинники продуктивності (інновації, організаційний менеджмент, економічна безпека підприємства, реструктуризація та санація організації).

Поняття і суть макрорівневих (зовнішніх) чинників продуктивності, їх вплив на динаміку продуктивності. Необхідність і мета управління макрорівневими чинниками продуктивності. Три групи макрорівневих чинників продуктивності: життєвий простір країни; структурні зміни в економіці; інфраструктура та урядова політика.

**Тема 3. Менеджмент продуктивності в короткостроковому і довгостроковому періодах. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.**

Менеджмент продуктивності в короткостроковому і довгостроковому періодах. Коротко- і довгостроковий періоди та аналіз факторів і резервів продуктивності праці. Поняття і класифікація резервів підвищення

продуктивності. Фактори зростання продуктивності праці, їх особливості на сучасному етапі. Резерви підвищення продуктивності за умов нестабільної ринкової економіки. Рівень освіти як показник продуктивності праці. Аналіз, контроль і підвищення продуктивності праці. Прогнозування продуктивності праці. Вплив структурних зрушень на продуктивність праці. Підвищення технічного рівня виробництва. Вплив галузевих факторів. Обґрунтування підвищення продуктивності суспільної праці методом ланцюгових підстановок. Прогнозування продуктивності праці з використанням методу міжгалузевого балансу праці. Прогнозування продуктивності праці зіставленням витрат живої та уречевленої праці.

Програми підвищення та управління продуктивністю. Планування чисельності працівників. Планування чисельності та складу робітників. Планування чисельності інших категорій промислово-виробничого персоналу. Розрахунок додаткової потреби у працівниках і спеціалістах. Методика розрахунку чисельності окремих категорій працівників. Досвід зарубіжних країн в оцінюванні та управлінні продуктивністю праці. Продуктивність праці управлінського персоналу. Техніка номінальної групи.

#### **Тема 4. Вимірювання обсягів виробництва та продуктивності.**

Соціально-економічне значення та проблеми вимірювання продуктивності. Вимірювання продуктивності як шлях до оптимального управління економікою в її макро- і мікрорівневих ланках. Система вимірювання продуктивності як пріоритетний напрям управлінської діяльності. Технічні проблеми вимірювання продуктивності. Необхідність врахування динаміки якості товарів і послуг при вимірюванні продуктивності, соціально-економічних та техніко-технологічних змін. Заходи, які необхідно здійснювати, щоб домогтися достовірного вимірювання продуктивності. Запровадження методів вимірювання продуктивності. Етапи прийняття рішення про вибір методів вимірювання продуктивності. Чинники, які впливають на вибір способів (методів) вимірювання продуктивності. Організаційні проблеми вимірювання продуктивності. Підготовка персоналу в психологічному і мотиваційному планах до запровадження в практику системи вимірювання продуктивності. Залучення робітників і менеджерів до процесу вимірювання продуктивності з використанням їхнього творчого потенціалу. Роз'яснювальна робота в колективі. Вимірювання сукупної та часткової продуктивності в різних ланках економіки. Загальний підхід до вимірювання продуктивності. Вимірювання продуктивності на макрорівні. Макропоказники: валовий національний продукт (ВНП),

валовий внутрішній продукт (ВВП), національний дохід (НД), їх економічний зміст та визначення.

Визначення рівня національної продуктивності. Показники, які її визначають. Часткові показники національної продуктивності. Поелементна продуктивність на макrorівні (продуктивність споживчих товарів і послуг (соціальна продуктивність); потенційна продуктивність інвестиційних товарів; продуктивність державних закупівель товарів і послуг; продуктивність експорту; продуктивність імпорту). Вимірювання продуктивності на підприємствах та в їх виробничих підрозділах. Практичні підходи до вимірювання продуктивності на підприємствах.

Вимірювання продуктивності з врахуванням якісних параметрів продукції. Якісні параметри виробів: техніко-економічні, соціальні, екологічні. Розрахунок темпів зростання продуктивності індексним методом за всіма якісними параметрами виробу. Індекс довговічності виробу та корекція з його допомогою індексів решти його параметрів якості.

### **Тема 5. Зарубіжний досвід вимірювання продуктивності.**

Особливості вимірювання продуктивності в різних секторах економіки. Вимірювання продуктивності в обробній промисловості. Вимірювання продуктивності у сфері послуг. Оцінювання продуктивності державної адміністрації та націоналізованого сектора економіки: практика США та ін. країн. Структурний підхід доктора Куросави до вимірювання продуктивності. Показники продуктивності, розроблені Куросавою та базова система (структура) вимірювання продуктивності в управлінні. Індивідуальна продуктивність. Коефіцієнти вимірювання продуктивності, що ґрунтуються на структурі робочих годин. Вимірювання продуктивності на підприємстві за методикою доктора Куросави. Структура вартості продукції підприємства в Японії. Підхід Лоулера (Англія) до вимірювання продуктивності. П'ять напрямків за якими аналізується соціально-економічний стан організації за допомогою часткових показників продуктивності. Рівень досягнення цілей, рівень коефіцієнта корисної дії (ККД), рівень ефективності, ступінь порівнянності результатів, прогресивність тенденцій як часткові показники продуктивності, їх зміст та методика визначення (розрахунку).

Поняття потенціалу продуктивності. Схема аналізу продуктивності за Лоулером. Застосування таблиці порівняння показників продуктивності (порівняння ступеня корисності різних індексів вимірювання продуктивності залежно від організаційних рівнів, складності та основних завдань, що стоять перед організацією) в методиці Лоулера.

Підхід Гоулда до вимірювання продуктивності, який базується на визначенні швидкості обороту капітальних вкладень. Метод «швидкої оцінки продуктивності» (Філіпіни). Точна діагностика та управління програмою підвищення продуктивності, що охоплює всю організацію як складові методу ШОП. Систематизоване оцінювання прибутковості компанії та її показників, а також притаманних їй сильних і слабких сторін. Завдання, які вирішує ШОП. Компоненти швидкого оцінювання в методиці ШОП.

Оцінювання економічних показників компанії: його призначення, мета, зміст, складові. Взаємозв'язок між прибутковістю та продуктивністю в методиці оцінювання економічних показників компанії. Алгоритм оцінювання економічних показників компанії (алгоритм оцінювання стану продуктивності компанії). Розрахунок первинних та вторинних коефіцієнтів (співвідношення) прибутковості (рентабельності). Якісна оцінка прибутковості (рентабельності). Якісне оцінювання продуктивності. Алгоритм аналізу (оцінювання) тенденцій продуктивності.

#### **Тема 6. Менеджмент продуктивності на мікрорівні.**

Управління продуктивністю матеріально-технічних чинників. Управління продуктивністю виробів. Маркетинговий аналіз масштабів ринків збуту. Визначення місткості ринку, частки ринку, цільових сегментів. Менеджмент конкурентоспроможності виробів (підвищення якісних параметрів, «корисної вартості» виробів, цінності продукту).

Менеджмент продуктивності матеріальних ресурсів. Техніко-економічне нормування витрат матеріальних ресурсів. Поняття напруженості норм витрат матеріалів. Коефіцієнти використання матеріалу. Матеріаломісткість і матеріаловіддача, їх зв'язок з динамікою продуктивності. Поняття комплексної переробки сировини. Менеджмент продуктивності основних фондів і виробничих потужностей. Управління продуктивністю інформаційних та виробничих технологій. Оцінювання та основні напрями підвищення продуктивності капітальних вкладень. Загальна (абсолютна) та порівняльна (ефективність) капітальних вкладень. Оцінювання та підвищення продуктивності (ефективності) фінансових інвестицій. Основні показники продуктивності функціонування акцій. Управління продуктивністю соціально-організаційних чинників. Управління продуктивністю персоналу. Кадрове планування як основна функція управління продуктивністю персоналу і складова системи загального планування на підприємстві. Мета, зміст і етапи кадрового планування.

Основні напрями підвищення продуктивності нематеріальних ресурсів та активів. Об'єкти інтелектуальної власності та їх вплив на динаміку продуктивності. Оцінювання рівня управління та підвищення його продуктивності. Показники аналізу і планування підвищення продуктивності системи управління на підприємстві. Оцінювання рівня організації праці та основні напрями підвищення її продуктивності. Показники рівня організації праці на підприємстві та в його виробничих (структурних) підрозділах. Оцінювання рівня організації виробництва та формування її маркетингового напрямку. Основні показники оцінки рівня організації виробництва, їх розрахунок. Управління продуктивністю інтеграційних чинників. Оцінювання та основні напрями підвищення продуктивності інновацій. Показники, що характеризують вплив технічних та організаційних інновацій на рівень продуктивності, їх розрахунок та економічний зміст. Організаційний менеджмент.

Економічна безпека підприємства як засіб забезпечення його високопродуктивної роботи. Фінанси як основна складова економічної безпеки підприємства. Система охорони фінансової складової. Інтелектуальна і кадрова складова економічної безпеки. Техніко-технологічна складова економічної безпеки та її охорона. Політико-правова складова економічної безпеки. Інформаційна складова. Екологічна складова. Силова складова економічної безпеки. Планування оперативної реструктуризації на підприємстві. Планування санаційних заходів на підприємстві.

## Планування практичних занять

### I. Теоретичні та методологічні основи менеджменту продуктивності. Зовнішні та внутрішні чинники продуктивності.

**Заняття 1.** Предмет, методи, зміст та завдання дисципліни «Менеджмент продуктивності». Поняття продуктивність та продуктивність праці. Стратегічні цілі суспільства і продуктивність. Ринкова система і продуктивність

1. Опитування:
  - поняття і визначення продуктивності і продуктивності праці;
  - система факторів виробництва, яка визначає і забезпечує зростання продуктивності суспільної праці;
  - економічна сутність підвищення продуктивності праці.
  - підвищення ефективності виробництва як основа економічного прогресу;
  - диференціація цілей суспільства за складовими економічного зростання;
  - вплив факторів попиту і пропозиції на продуктивність.
1. Розв'язування задач:
  - аналіз динаміки продуктивності і реального ВВП у розрахунку на душу населення;
  - виявлення динаміки продуктивності праці і споживання найцінніших продуктів харчування в Україні.

**Заняття 2.** Класифікація чинників продуктивності

1. Опитування:
  - мікрорівневі чинники продуктивності на рівні підприємств (організацій);
  - поняття і суть макрорівневих чинників продуктивності;
2. Розв'язування задач:
3. Самостійна робота:
  - аналіз структурних змін в економіці (зміни в зайнятості і чисельності населення).

**Заняття 3.** Менеджмент продуктивності в короткостроковому і довгостроковому періодах. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

1. Опитування:
  - поняття і класифікація резервів підвищення продуктивності;
  - аналіз, контроль і підвищення продуктивності праці;

- досвід зарубіжних країн в оцінюванні та управлінні продуктивністю праці.

2. Розв'язування задач:

- обґрунтування підвищення продуктивності праці методом ланцюгових підстановок;
- розрахунок потреби у робітниках і спеціалістах на підприємстві

**Заняття 4.** Вимірювання обсягів виробництва та продуктивності

1. Опитування:

- вимірювання продуктивності як шлях до оптимального управління економікою в її макро- і мікрорівневих ланках;
- психологічна і мотиваційна підготовка персоналу до запровадження в практику системи вимірювання продуктивності;
- загальний підхід до вимірювання продуктивності.

2. Розв'язування задач:

- розрахунок темпів зростання продуктивності індексним методом.

**Заняття 5.** Зарубіжний досвід вимірювання продуктивності

1. Опитування:

- метод «швидкої оцінки продуктивності»;
- оцінювання економічних показників компанії: призначення, мета, зміст, складові;
- алгоритм аналізу тенденцій продуктивності.

2. Тестування:

- самостійне тестування за варіантами.

**Заняття 6.** Менеджмент продуктивності на мікрорівні

1. Опитування:

- менеджмент продуктивності основних фондів і виробничих потужностей;
- оцінювання та основні напрями підвищення продуктивності капітальних вкладень;

2. Розв'язування задач:

3. Контрольна робота:

- теоретичне питання і задача за варіантами (на картках).

**Практичні завдання**

1. Визначте, на скільки зміниться норма виробітку і процент її виконання, якщо для виготовлення однієї деталі витрачається 20 хвилин. Робоча зміна триває 8 годин (з перервою на обід – 0,5 годин). Протягом цієї зміни працівник встигає виготовити 32 вироби.

2. Визначте процент зменшення трудомісткості виробництва, якщо продуктивність праці в цілому по підприємству зростає на 20%.

3. Планом промислового підприємства передбачено виготовлення товарної продукції в обсязі 40 млн грн. На підприємстві протягом року працюватиме 2500 працівників. Кількість робочих днів на рік складає 234, середня тривалість робочого дні складає 8 годин. За наведеними даними слід розрахувати середньорічний, середньоденний та середнього динний виробіток на одного працівника.

4. Обсяг товарної продукції за планом виробництва по підприємству на рік складає 38400 тис грн. Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства 3420 осіб, ефективний фонд робочого часу одного робітника за рік складає 1936 годин. Тривалість робочого дня – 8 годин. Визначте середньорічний, середньоденний та середнього динний виробіток на одного робітника промислово-виробничого персоналу.

5. Визначте приріст продуктивності праці в цеху в плановому році за рахунок зменшення трудомісткості виготовлення продукції за даними таблиці:

Вироби	Трудомісткість виготовлення одного виробу, нормо-годин		Обсяг випуску продукції за планом, шт.
	Звітний рік	Плановий рік	
А	0,70	0,68	110000
Б	0,92	0,85	90000
В	1,03	0,90	82000

6. Обсяг товарної продукції, отриманої підприємством в звітному періоді, склав 21569 тис грн., продуктивність праці одного робітника – 23700 грн. Планом організаційно-технічних заходів передбачається впровадження нової автоматизованої лінії, що призведе до зменшення чисельності робітників у плановому році на 36 осіб. Обсяг товарної продукції при цьому має збільшитись на 8%.

Визначте темп росту продуктивності праці.

7. Виробнича трудомісткість продукції за нормами базового періоду дорівнює 1250 тис нормо-годин і виконується при цьому в середньому на 120%. За рахунок впровадження організаційно-технічних заходів передбачається її зменшення на 175 тис нормо-годин. Реалізація заходів з наукової організації праці забезпечить збільшення середнього числа відпрацьованих годин у році з 1780 до 1800. Питома вага допоміжних робітників у загальній кількості робітників зменшиться з 49 до 46%, а

питома вага робітників у загальній кількості працюючих збільшиться з 80 до 81%.

Визначте, як зміниться продуктивність праці на підприємстві і яку економію чисельності працівників це забезпечить?

8. Організаційний план щодо зростання продуктивності праці передбачає такі заходи, як впровадження нових верстатів для механічної обробки деталей, завдяки чому витрати праці на одну машину зменшаться на 50 нормо-годин; строк впровадження нових верстатів – 1 червня поточного року. Передбачається також зменшення трудомісткості ливарних робіт у середньому на одну машину на 12 нормо-годин; строк впровадження цього заходу – 1 березня поточного року. Впровадження заходів з наукової організації праці протягом року на складальних роботах призведе до зменшення трудомісткості виготовлення однієї машини на 20 нормо-годин. Планом передбачене виготовлення 2000 машин із загальною базовою трудомісткістю 1600 тис нормо-годин.

Визначте процент зростання продуктивності праці та економію робочої сили в результаті здійснення намічених заходів.

9. У базовому періоді на забраковану продукцію і додаткову роботу в зв'язку з відхиленнями від нормативних технічних умов було витрачено відповідно 8600 та 12000 нормо-годин. В середньому норми виробітку працівниками виконуються на 125%. Всього робітниками протягом року відпрацьовано 350 тис людино-годин.

Визначте планове зростання продуктивності праці при зменшенні витрат і непродуктивних втрат робочого часу на 50%.

10. За даними таблиці визначте виконання плану щодо продуктивності праці (годинної, денної, місячної):

Показники	План	Факт
Обсяг виробництва за зміну, тис грн..	200	220
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	150	156
Обсяги роботи, людино-днів	9500	9450
Середня тривалість робочого дня, годин	7,8	7,7

11. У механічному цеху за рахунок впровадження 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 1800 до 1820 годин на рік.

Визначте загальний плановий приріст продуктивності праці і вплив на його динаміку різних факторів.

12. Визначте зміну продуктивності праці (в тому числі за різними факторами впливу) в плановому році, використовуючи такі дані: у звітному році обсяг валової продукції підприємства склав 26,7 млн грн.; фактичний виробіток на одного працюючого – 6300 грн при плані 6000; в

плановому році передбачено збільшити обсяг випуску продукції на 8%; частка робітників у загальній чисельності працюючих складає 36%; коефіцієнт виконання норм – 100%; з 1020 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 звітнього періоду; трудомісткість виготовленої продукції зменшиться на 3%; кількість робочих днів в плановому році збільшиться з 246 до 248, ефективний фонд робочого часу складе 1700 годин.

13. Валова продукція підприємства в звітному періоді склала суму 1500 тис грн., а в плановому - 1530 тис грн. Чисельність працівників в звітному періоді 750 осіб, в плановому - 850 осіб. Визначте індекс зміни продуктивності праці.

14. Діяльність виробничого підприємства характеризується такими економічними показниками:

Показники	Очікуване виконання за звітний рік	На плановий рік
Обсяг виготовленої продукції, тис грн.	19870	21800
Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	1550	1570
Фонд заробітної плати персоналу, тис грн.	2980	3125

Визначте продуктивність та середню заробітну плату на одного працівника промислово-виробничого персоналу у звітному і плановому роках.

14. Продуктивність виробничих верстатів на заводі складає 2 тонни готової продукції на годину, ефективний фонд їх завантаження 3476 годин на рік, їх загальна чисельність - 25 агрегатів. Вартість 1 тонни готової сировини складає 22800 грн. Необхідно визначити продуктивність праці в цілому по підприємству, якщо у виробництві зайнято 1215 працівників. Як зміниться продуктивність, якщо додатково встановлять 2 агрегати продуктивністю 3 тонни готової продукції на годину кожний і залучать до виробництва ще 15 осіб?

15. Кількість зайнятих на підприємстві становить 2500 осіб. Чиста продукція за звітний період склала 2250 тис грн, матеріальні витрати 1750 тис грн, амортизаційні відрахування 1000 тис грн. Визначте продуктивність праці на підприємстві та їх зміну, якщо зайнятих стане більше на 20 осіб, а матеріальні витрати зменшаться на 85 тис грн.

16. Виробнича програма з випуску продукції в цеху складає 200 тис виробів на рік. Існуючі виробничі потужності використовуються на 85%.

Як зміниться продуктивність праці, якщо потужності будуть використовуватися на 90% при незмінній чисельності промислово-виробничого персоналу?

17. Виробіток на одного працівника цеху в базовому періоді за рік складає 670 тис грн, чисельність працюючих - 254 особи. Обсяг товарної продукції в плановому році збільшиться на 8%, питома вага купованих напівфабрикатів у вартості продукції зменшиться на 4%. За штатним розкладом передбачається вивільнити 35 осіб. Визначте планові показники виробітку на одного працюючого і зміну продуктивності праці. Зробіть висновки.

18. На обробку деталі за технологічним регламентом витрачалось 24 хвилини. Норми часу в цеху переглянули і встановили на рівні 22 хвилини на обробку однієї деталі. Визначте, як зміниться трудомісткість і продуктивність праці, врахувавши повідні індекси?

19. Визначте виробіток на одного працюючого в плановому році і його відносний приріст, якщо в базовому періоді він склав 200 тис грн на людину. Рік має 215 робочих днів. За планом річний випуск продукції передбачає виконання плану на 25500 тис грн, а зниження трудомісткості виробничої програми - 1685 людино-днів.

20. Робітник протягом місяця за 180 годин виробляє 360 деталей, з яких деталі вищого ґатунку - 200 штук, деталі першого ґатунку - 100 штук, деталі другого – 40 штук. Всі інші деталі виявилися бракованими. Визначте продуктивність праці робітника за натуральним та умовно-натуральним методами. Зробіть необхідні пояснення.

21. Консалтинговий центр надає послуги, річна вартість яких складає 95000 тис грн. Виробіток на одного працюючого центру зафіксований на рівні 55 тис грн. Запропоновані менеджерами організаційно-технічні заходи призводять до економії чисельності у плановому році за рахунок окремих факторів, зокрема:

- уцільнення графіку роботи (консультаційного навантаження) - 74 особи;
- підвищення якості та терміновості обслуговування - 15 осіб;
- зміна структури надання консалтингових послуг - 65 осіб;
- усунення втрат часу-41 особа.

Визначте зміну загальної продуктивності праці та вплив кожного фактора.

22. Чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства в базовому періоді становила 4500 осіб. У звітному році обсяг виробництва зріс на 5%, а з виробничого процесу завдяки автоматизації виробництва була вивільнена 41 особа. Обчисліть приріст продуктивності за допомогою відповідного індексу.

23. Необхідно встановити різницю у рівні продуктивності праці при визначенні її за вартісним методом та його різновидами (за чистою та умовно-

чистою продукцією) за даними таблиці:

Показники	Базовий період	Звітний період
Валова продукція, тис грн.	1000	1150
Матеріальні витрати, тис грн.	750	850
Амортизація, тис грн.	60	68
Чисельність працівників, осіб	100	110

24. Виробіток на одного працюючого в базовому періоді склав 500 тис грн, чисельність працюючих 200 осіб. Обсяг товарної продукції в плановому періоді збільшиться на 10%. За планом переозброєння виробництва передбачається вивільнення 10 робітників. Визначте планові показники виробітку та зміну продуктивності праці за допомогою відповідних індексів.

25. Як зміниться продуктивність праці, якщо потужність виробництва зросте на 4%, кількість працівників зменшиться на 10%? Поясніть отриману відповідь за допомогою відповідного індексу.

26. Як зміниться продуктивність праці в цілому по цеху, якщо трудомісткість виготовлення однієї деталі зменшиться з 0,8 нормо-години до 0,6 нормо-години? Поясніть отриманий результат за допомогою обчислення відповідного індексу.

27. В цеху виробляється три види деталей: А, В та С. Виробництво першого виду в 2 рази перевищує виробництво другого і складає 80% виробництва третього. Виробнича програма цеху складає 18000 виробів, а чисельність робітників - 200 осіб. Визначте продуктивність праці по кожному виробу і по цеху.

28. Як зміниться продуктивність праці, якщо ціни, що їх встановлює підприємство на продукцію, зростуть в 1,5 рази, а ефективний фонд часу збільшиться на 20% при незмінній виробничій програмі. Поясніть відповідь за допомогою обчислення необхідного індексу.

29. Необхідно визначити загальну суму заробітної плати працівника III розряду та вид системи оплати праці, якщо він за місяць відпрацював 22 зміни по 7,2 години і виробив та здав 200 виробів при нормі часу на одиницю виробу 1,09 людино-години. Годинна тарифна ставка першого розряду складає 1,3 грн, а тарифний коефіцієнт III розряду - 1,33. Усі вироби, що працівник виготовив понаднормово, оплачуються за потрійними розцінками.

30. Робітник протягом місяця виконав виробниче завдання в обсязі 250 нормо-годин, в наступному місяці після перегляду технологічних параметрів і зниження їх на 5% виробіток робітника склав 256 нормо-годин. Визначте, як змінилась продуктивність праці? Поясніть таку тенденцію.

31. Визначте тарифний заробіток бригади за відпрацьований період, якщо в бригаді 6 осіб: VI розряду - 2 особи, V розряду - 4 особи. Тарифна ставка VI розряду 1,8 грн на годину; V розряду - 1 грн на годину. Відпрацьовано 24 дні по 8 годин. За яким методом нараховується заробітна плата?

32. Виходач працуюе за кантрактам і мае педагогічне навантаження 340 годин на семестр. Оплата за годину складае 16 грн. Фактычна было відпрацьовано: за вересень - 70, за жовтень - 90, за листопад - 80, за грудень - 100 годин. Нарахуйте заробітну плату за кожны місяць і загальны заробіток. Поясніть нерівномірнысць місячнаго навантаження.

33. Посадовы оклад інженера 460 грн. на місяць. Із 22 рабочых днів за графікам ним відпрацьовано лшые 17 днів (5 днів хворів). Обчысліть заробітну плату інженера, абрунтувавши її розмір.

34. Годынна тарыфна ставка працывніка I розряду складае 1,2 грн., тарыфны коэфіцыент IV розряду - 1,38, а V розряду - 1,5. Встанавлена норма выробітку па цеху – 2 деталі за годину. Взыначте сярэдня розцінку за адын выріб.

35. Годынна тарыфна ставка I розряду, вынайдена па тарыфны сціці, - 1,2 грн., тарыфны коэфіцыент IV розряду 1,33. Норма часу на адын выріб 0,5 годыны. Робітныку IV розряду неабходна выгатовыты за місяць 420 выробів. Премія за выканання плана складае 20% тарыфнаго заробітку. Взыначте выд та розмір заробітнаы платы робітныка.

36. Неабходна обчыслыты тарыфну ставку IV розряду, якщо тарыфна ставка I розряду становыть 1,25 грн., коэфіцыент важкості умов праці складае 1,11, а коэфіцыент напругы праці 1,27.

37. Слюсар V розряду, денна тарыфна ставка якого складае 12,6 грн., відпрацьовав 23 змыны па 8 годын і выканава норму выробітку на асновны работі на 115%. За умоваы оплаты праці выробіток понад 110% нормы оплачытуеся за розцінкама. Зблышненыма в 1,5 разы. Неабходна розрахуваы заробітну плату за місяць, якщо денна тарыфна ставка надана в розрахунку на 7-годынны работчы ден.

38. Розрахуыте розцінку за адыныцу выробленаы прудукціы для фрезеруваальныка цеху пры непрямыы сстыемі оплаты праці, якщо згідна із встанавленыма норматывама вын мае абслуговуваы 4 агрегаты з прудуктывныстыю кожнаго 24 тонны готоваы прудукціы за змыну. Трывалысты змыны - 8 годын, а годынна тарыфна ставка складае 3,6 грн.

39. За даныма табылцы розрахуыте сярэдня тарыфны розряд робітныкыв цеху і сярэдня тарыфну ставку па цеху, якщо денна тарыфна ставка I розряду складае 20 грн.

Тарыфны розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарыфны коэфіцыент	1,0	1,13	1,23	1,35	1,58	1,76

Чисельність працівників	9	6	11	18	5	12
-------------------------	---	---	----	----	---	----

40. Визначте годинну тарифну ставку робітників цеху при середньому розряді по розрядах: I розряд - 1,3 грн. на годину; III розряд - 1,58 грн. на годину; IV розряд - 2 грн. на годину. Встановіть тарифний коефіцієнт робітників.

41. Визначте вид та розмір заробітної плати фрезерувальника, якщо він за місяць виготовив 180 виробів при завданні 150. Норма часу на виконання операції складає 1,2 нормо-години, а годинна тарифна ставка становить 2,8 грн. Процент доплат за виконання плану становить 10%, а процент доплат за кожен процент перевиконання плану складає 1,5%.

42. Визначте вид оплати праці та розмір зарплати працівника, якщо він за місяць виготовив 225 виробів при завданні 200. Вихідна база для нарахування доплат 110% виконання плану. Трудомісткість виробництва продукції складає 1,1 нормо-години. Якщо план перевиконано в інтервалі від 1 до 10%, розцінок зростає на 25%, якщо в інтервалі 11-25% - на 50%, якщо в інтервалі 26-40 - на 75%, якщо більше 40% - на 100%. Годинна тарифна ставка згідно з трудовими нормативами складає 3,6 грн.

43. Праця робітника оплачується відповідно до трудового договору та чинного законодавства про оплату праці. Вихідна база для нарахування доплат - 108% виконання виробітку. При виробництві продукції понад вихідну базу розцінок подвоюється. Необхідно розрахувати загальну суму заробітної плати та визначити вид системи оплати праці, якщо годинна тарифна ставка складає 1,44 грн. За місяць було відпрацьовано 22 робочих дні тривалістю 8,2 години і виконано роботи обсягом 209,3 нормо-годин.

44. Бригада складається з 15 робітників-відрядників, що працюють в цеху з нормальними умовами праці. II розряд мають 5 робітників, III - 4 робітники, V - 6 робітників. За планом передбачені такі роботи: по II розряду - 200 нормо-годин, по III - 200 нормо-годин, по V - 620 нормо-годин. Розрахуйте середній тарифний розряд і тарифні коефіцієнти виконуваних робіт.

45. Черговий робітник обслуговує 26 робітників, зайнятих в основному виробництві. Його годинна тарифна ставка складає 1,31 грн. За місяць ним відпрацьовано 184 години. Робітники, яких обслуговують, виконали обсяг робіт 5693 нормо-годин і відпрацювали при цьому 4784 години. Визначте заробітну плату чергового робітника та вид системи оплати його праці.

46. Визначте годинну тарифну ставку V розряду, якщо для I розряду вона складає 1,05 грн., коефіцієнт шкідливості виробництва - 1,07, а коефіцієнт важкості умов - 1,1. Зробіть відповідні висновки.

47. Працівник за місяць відпрацював 184 години. Його годинна тарифна ставка складає 2,06 грн. За виконання завдання виплачується премія в розмірі 8%, а за кожен процент перевиконання плану - 1,5% до тарифного заробітку.

Завдання виконане на 106%. Визначте розмір заробітної плати.

48. Відпрацювавши за місяць 192 години, працівник виготовив 600 деталей. Його тарифна ставка складає 1,6 грн. на годину. Норма часу на одну деталь - 20 хвилин. За виконання плану нараховується премія в розмірі 11% відрядного заробітку і 1% за кожен процент перевиконання плану. Обчисліть місячний заробіток працівника та визначте вид оплати його праці.

49. Працівник згідно з індивідуальним завданням виготовив і здав за місяць 78 виробів, відпрацювавши 184 людино-години. Норма часу на виготовлення одного виробу встановлена на рівні 2,6 людино-години, розцінка склала 1,25 грн. за одиницю продукції. Розрахуйте заробітну плату робітника, визначте її вид, а також віднайдіть середню тарифну ставку за розрядом виконуваної роботи.

50. Місячний оклад працівника 325 грн. За планом передбачалось відпрацювати 184 години. Фактично відпрацьовано 22 дні тривалістю 8 годин, з яких 4 години – час простоїв, під час яких оплата здійснювалась в розмірі 50% тарифної ставки. За виконання плану передбачається премія в розмірі 15% заробітку. Визначте суму заробітної плати за місяць.

51. Визначте і розподіліть заробітну плату кожному члену бригади, яка за місяць заробила 4860 грн. Тарифна ставка I розряду виконуваних робіт. Бригада складена з 3 чоловіків. Робітник V розряду відпрацював 170 годин, IV розряду - 150 годин, III розряду – 170 годин. Тарифний коефіцієнт для III розряду - 1,2, для IV - 1,33, для V - 1,5.

52. Як зміниться заробітна плата працівника-погодинника за умов зростання його тарифного коефіцієнту з 1,2 до 1,5 і зниження ефективного фонду часу на 2%? Поясніть отриманий результат за допомогою обчислення відповідного індексу.

53. Фонд тарифної заробітної плати робітників заводу за рік повинен скласти 272 тис грн. До того ж планом передбачені доплати за наступними напрямками: за відрядно-преміальною системою - 32,3 тис грн., за погодинно-преміальною - 21,5 тис грн., за роботу в нічний час - 0,9 тис грн., за чергові відпустки -31,5 тис грн., за виконання державних обов'язків - 0,4 тис грн. Визначте денний, місячний та річний фонд заробітної плати робітників. Зробіть ґрунтовні пояснення.

54. Загальний відрядний заробіток бригади за місяць склав 5820 грн. В бригаді працює 4 працівника. Кожним працівником бригади було відпрацьовано: бригадиром слюсарем VI розряду - 22 дні, слюсарем V розряду - 20 днів, слюсарем IV розряду - 22 дні, токарем III розряду - 20

днів. Тривалість робочого дня - 8 годин. Годинні тарифні ставки працівників бригади склали відповідно: 2,15 грн.; 1,88 грн.; 1,66 грн. та 1,5 грн. Нарахуйте заробітну плату кожному члену бригади відповідно до його внеску.

55. Протягом місяця працівник повинен виготовити 180 виробів вищого гатунку та 350 виробів першого гатунку. Тривалість його робочої зміни складає 8 годин, трудомісткість виробництва одного виробу вищого гатунку - 2 нормо-години, а виробу першого гатунку — 1 нормо-година. Додатковий приробіток має скласти 15% від тарифної заробітної плати. Годинна тарифна ставка встановлена на рівні 1,45 грн. Необхідно розрахувати розцінку і заробітну плату працівника.

56. Відповідно до плану підприємства обсяг робіт цеху за нормальних умов праці складає 40000 нормо-годин, у тому числі роботи II розряду виконуються протягом 10000 нормо-годин, III розряду - 12000 нормо-годин, IV розряду - 8000 нормо-годин, V розряду - 5000 нормо-годин, VI розряду - 3000 нормо-годин. Годинні тарифні ставки робітників: II розряду - 0,78 грн., III розряду - 0,82 грн., IV розряду - 0,89 грн., V розряду - 0,98 грн., VI розряду - 1,05 грн. Визначте середню тарифну ставку робітників-відрядників.

57. Визначте і обчисліть заробітну плату допоміжного працівника, якщо ним було відпрацьовано 20 днів тривалістю по 6 годин. Встановлена для нього тарифна ставка складала 1,2 грн. за годину, а додаткові виплати за якість і відмінне обслуговування основного персоналу склали 15% до нарахованого тарифного заробітку.

58. Робітник V розряду виготовив за місяць 2000 деталей. Годинна тарифна ставка для I розряду виконуваних робіт складає 1,25 грн., тарифний коефіцієнт V розряду, винайдений за тарифною ставкою, - 1,8. Встановлена технічним регламентом норма виробітку - 5 деталей за годину. Необхідно визначити заробітну плату працівника та вид оплати його праці.

59. Відрядна розцінка за виготовлення виробу першого гатунку складає 6,46 грн., за виріб другого гатунку - 4,41 грн. Планом передбачається виготовити виробів першого гатунку 18000 шт., другого гатунку - 24000 шт. Фонд тарифної заробітної плати щодо виготовлення інших виробів склав 220 тис грн. Визначте загальний місячний фонд оплати праці та середню заробітну плату, якщо на заводі працюють 1200 робітників.

60. Як зміниться заробітна плата, якщо розцінки на продукцію збільшаться на 15%, обсяги виробництва згідно з ринковим попитом впадуть на 10%. Поясніть отриману відповідь за допомогою обчислення відповідного індексу.

61. Визначте річний фонд заробітної плати 250 робітників-погодинників, з яких 150 працівників мають середній тарифний розряд 3,4,

праця яких оплачується за денними тарифними ставками, і 100 працівників мають середній розряд 2,8, праця яких оплачується за годинними ставками. Для розрахунків прийняти, що кількість робочих днів в поточному році становить 230, а число робочих годин - 1800.

62. За діючими на підприємстві розцінками оплата за виконане завдання складає 346 грн. Завдання виконано робітником за 18 днів при встановленому терміні в 20 днів. Згідно з положенням про оплату праці за кожний процент скорочення часу виконання завдання передбачається премія у розмірі 3% загального заробітку. Визначте загальну суму заробітку та систему оплати праці.

63. Обчисліть річний фонд оплати праці, а також середню заробітну плату по цеху у визначеному періоді за штатним розкладом роботи цеху, якщо в ньому працює 45 основних виробничих працівників та 39 допоміжних працівників. Ефективний час їх роботи протягом року, а також тарифні ставки відповідно до рівня кваліфікації за обійнятою посадою наведені в табл.5.4.

Заробітна плата працівникам цеху нараховується за погодинно-преміальною системою. Зважаючи на безперервний характер виробництва при 3-х змінному графіку роботи працівникам передбачені доплати за роботу в нічний та вечірній час в розмірі 20% до тарифного фонду оплати праці, а також за роботу в святкові дні в розмірі 3,3% до тарифного фонду оплати праці. Отже, основний фонд оплати праці складається з тарифного фонду заробітної плати і доплат. За виконання встановлених в цеху норм виробітку передбачене нарахування премії в розмірі 10% до суми основного фонду оплати праці. До того ж планом передбачено формування додаткового фонду праці на виплату матеріальних заохочень в розмірі 10% до суми основного фонду оплати праці.

Нарахування річного фонду оплати праці слід здійснити табличним способом у форматі табл. 5.4. За результатами обчислень слід зробити висновки щодо особливостей системи оплати праці в цеху підприємства.

65. Як зміниться продуктивність праці у фірмі в разі, якщо обсяг продажу у порівняльних цінах зросте на 2,4%, а кількість працівників – на 0,5%? Як зміниться кількість працівників, якщо обсяг продажу збільшиться на 5,2%, а продуктивність – на 2,4%? Як зміниться обсяг продажу, якщо кількість працівників зменшиться на 0,8%, а продуктивність праці зросте на 4,6%?

66. Фірма «Лілея» має намір отримати 90% приросту обсягу продажу за рахунок підвищення продуктивності праці. Виконання плану товарообігу очікується на 101,8%. Кількість працівників збільшиться проти плану на 0,9%. Розрахуйте ступінь виконання завдання щодо приросту продуктивності праці.

67. Продуктивність праці одного працівника магазину «Книгарня» за звітний період збільшилась у 1,7 разу. Індекс трудомісткості товарообороту становив 1,08, індекс цін на товари – 1,4. Як зміниться продуктивність праці працівників з урахуванням зазначених факторів?

67. Аналіз роботи двох філій фірми Z показав, що продуктивність праці та середня заробітна плата одного продавця за квартал збільшилась у розмірах, наведених у таблиці. Які висновки має зробити менеджер фірми за цими даними? Визначте недоліки в організації роботи, оплаті праці двох філій.

Аналітичну таблицю складіть самостійно.

Показник	Філія 1	Філія 2	I кв.	II кв.
Навантаження на одного працівника, тис. грн.	59668	107402	63268	124009
Середня заробітна плата, грн.	109,2	207,6	110,5	198,0

68. Проаналізуйте продуктивність праці працівників фірми. Розрахуйте суму та частку приросту обсягу виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці працівників головного цеху на підставі даних таблиці.

Показник	Квартал		Співвідношення між кварталими, відхилення (+;-)
	I	II	
Обсяг виробництва, тис. грн.	490850	868120	
Середньоспиксова чисельність працівників, осіб	64	70	
У тому числі працівники головного цеху, осіб	38	44	
Індекс цін	1	2	

69. Страхові компанії, як правило, використовують погодинну оплату праці для працівників офісу та відрядну оплату (у вигляді комісійних) для страхових агентів. Обґрунтуйте правильність такого рішення з боку керівництва страхової компанії.

70. Фірма встановила рівень ефективної заробітної плати для своїх працівників. При цьому попит на продукцію фірми збільшився. Як зміниться рівень ефективності заробітної плати?

71. Фірма «Крокус» зазнає втрат від несумлінного ставлення до роботи своїх працівників. Відомо, що граничний продукт праці кожного працівника у вартісному вигляді становить 10 ум. од. за годину і не змінюється. Фірма наймає нових працівників у віці 20 років, ставка дисконтування дорівнює нулю. Дайте пропозиції щодо введення нової системи оплати праці так, щоб заробітна плата кожного працівника визначалась за формулою

$$W_t = i + 1.25T,$$

де  $W_t$  – заробітна плата в  $t$ -му році;  $T$  – стаж роботи у фірмі.

Ви як менеджер з персоналу укладаєте контракти з тими, хто приходить на фірму, обговорюючи вік виходу на пенсію  $R$ . Чому дорівнює  $R$  у цій схемі?

72. На фірмі «Конс», яка має намір змінити напрямок роботи, працює 10 робітниць-вишивальниць, які мають різну продуктивність праці. Так, за одну годину одна вишивальниця виготовляє 10 виробів, друга – 9, ..., десята – лише один. Дві фірми бажають найняти працівниць фірми «Конс», але одна пропонує відрядну оплату праці і готова платити 1,10 ум. од за одиницю продукції, а друга – погодинну оплату праці зі ставкою 5 ум. од за годину. Як розподіляться працівниці між цими фірмами залежно від їхньої індивідуальної продуктивності?

73. Визначте рівень збільшення продуктивності суспільної праці за такими даними: за базисний та звітний періоди валовий суспільний продукт становив відповідно 813 та 928 млрд грн.; матеріальні витрати – відповідно 500 та 590 млрд грн.; середньорічна кількість працівників, зайнятих у сфері матеріального виробництва – відповідно 52,8 та 51,6 млн осіб.

### Тестові завдання

1. *Різні методи економічного та морального впливу (стимули), які використовуються підприємством для підвищення трудової активності працівників відносяться до ...*

- а) внутрішніх спонукальних сил;
- б) зовнішніх спонукальних сил.

2. *Як називають комплекс причин, які спонукають працівників до цілеспрямованих дій, є рушійною силою людської діяльності та поведінки на основі глибокої особистої зацікавленості і залучення до її здійснення?*

- а) мотивація;
- б) координація дій;
- в) психологія поведінки;
- г) організація діяльності.

3. *Мотивація, заснована на страху та обов'язках, яка визначається владою, рівнем безробіття і відсутністю гарантій збереження робочого місця, соціальною напруженістю, невпевненістю в завтрашньому дні називається ...*

- а) прямою мотивацією;
- б) непрямою мотивацією;
- в) спонукальною мотивацією.

4. *Визначте, про яку функцію мотивів поведінки йдеться, якщо вона визначає суб'єктивну значимість поведінки працівника?*

- а) орієнтуючу;
- б) змістоутворюючу;
- в) опосередковану;
- г) мобілізуючу.

5. *Які з наведених нижче факторів формування відношення до праці не відносяться до суб'єктивних?*

- а) попередній досвід;
- б) соціально-психологічний клімат в трудовому колективі;
- в) соціально обумовлені особливості людини;
- г) загальна та професійна культура.

6. *Про які методи мотивації йдеться, якщо вони представляють собою систему правил, дотримання яких повинно гарантуватися правовими нормами, що містять відомості про посадову, дозволу, стимулюючу, заохочувальну чи заборонну поведінку працівників?*

- а) соціально-економічні;
- б) адміністративні;
- в) правові;
- г) організаційно-виробничі;
- д) соціально-психологічні;
- е) інформаційно-роз'яснювальні.

7. *Визначте, характеристика якої теорії мотивації наведена нижче, якщо її сутність зводиться, до вивчення потреб людини, в основі поведінки якої лежать п'ять груп потреб: фізіологічні потреби, потреби в безпеці і впевненості в майбутньому, соціальні потреби, потреби в повазі і визнання та потреби в самовираженні?*

- а) теорія мотивації А.Маслоу;
- б) теорія мотивації Ф.Герцберга;
- в) теорія мотивації Д.МакКлелланда;
- г) теорія справедливості;
- д) теорія очікувань В.Врума.

8. *Винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник (або уповноважений ним орган) виплачує працівнику за виконану ним роботу, її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства – це:*

- а) заробіток;
- б) заробітна плата;
- в) премія;
- г) надбавка.

9. Яка функція заробітної плати проявляється в тому, що вона є мобілізуючим засобом розподілу і перерозподілу працездатних кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури?

- а) відтворювальна;
- б) стимулююча;
- в) регулююча;
- г) соціальна.

10. Винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, яка включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, відноситься до...

- а) основної заробітної плати;
- б) додаткової заробітної плати;
- в) інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

11. З урахуванням яких показників встановлюється розмір мінімальної заробітної плати в Україні?

- а) вартісної величини мінімального споживчого бюджету;
- б) загального рівня середньої заробітної плати;
- в) продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов;
- г) з урахуванням всіх вказаних показників.

12. Визначте, які з наведених нижче принципів слід враховувати при побудові ефективної системи організації оплати праці на підприємстві?

- а) здійснення оплати праці найманого працівника залежно від його особистого вкладу, кількості та якості витраченої праці;
- б) надання самостійності підприємству у виборі форми і системи оплати праці, а також визначенні її розміру відповідно до умов чинного законодавства;
- в) дотримання співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності та престижності виконуваних робіт;
- г) стимулювання підвищення організаційно-технічного рівня виробництва, зменшення собівартості і поліпшення якості продукції;
- д) регулювання системи оплати праці з тим, щоб забезпечити просте відтворення робочої сили;
- е) посилення соціального захисту працівників;
- ж) ясність і простота способів нарахування заробітної плати;
- з) всі вказані вище принципи слід враховувати при побудові ефективної системи організації оплати праці на підприємстві.

13. Про який елемент тарифної системи оплати праці йдеться, якщо він є величиною, яка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи?

- а) тарифна сітка;
- б) тарифна ставка;
- в) схема посадових окладів;
- г) тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідник).

14. В чому полягає призначення тарифної сітки?

- а) визначає абсолютний розмір оплати простої праці за одиницю часу;
- б) встановлює диференціацію в оплаті праці з урахуванням розряду праці та галузевої приналежності підприємства.

15. Яким вимогам повинні відповідати форми оплати праці?

- а) найповніше враховувати результати праці;
- б) створювати відповідні передумови для постійного зростання продуктивності та якості праці;
- в) сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці;
- г) форми заробітної плати повинні відповідати всім визначеним вимогам.

16. Які передумови повинні бути створені для ефективного застосування відрядної форми оплати праці на підприємстві?

- а) наявність кількісних показників виробітку, за допомогою яких установлюють норми й розцінки та визначають заробіток відповідно до результатів праці;
- б) можливість й необхідність підвищення індивідуальної або групової продуктивності праці на конкретному робочому місці;
- в) забезпечення науково обґрунтованого нормування праці і правильного обліку виконаної роботи;
- г) здійснення чіткого контролю за якістю продукції;
- д) всі визначені вище передумови повинні бути створені для ефективного застосування відрядної форми оплати праці на підприємстві.

17. Встановлена на підприємстві вартість виготовлення одиниці продукції (надання послуги) називається...

- а) розцінкою;
- б) тарифним коефіцієнтом;
- в) тарифною ставкою;
- г) розрядом виконуваної роботи.

18. Система оплати праці, яка полягає в тому, що працівнику, крім заробітку за нормований обсяг робіт нараховується премія за виконання (чи перевиконання) певних кількісних і якісних показників, називається...

- а) прямою відрядною;
- б) відрядно-преміальною;
- в) відрядно-прогресивною;
- г) погодинно-преміальною;
- д) погодинно-прогресивною.

19. Система оплати праці, яка застосовується для окремих груп працівників; її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт, виходячи з чинних на підприємстві норм часу і розцінок. За такої системи оплати праці обсяг робіт і строк їх виконання встановлюються заздалегідь, відповідно і сума заробітної плати за нарядом відома до виконання самого завдання. Відтак, така система оплати праці має зацікавлювати працівників у скороченні строків роботи відносно до встановлених норм. Про яку систему оплати праці йдеться?

- а) пряму відрядну;
- б) відрядно-преміальну;
- в) відрядно-прогресивну;
- г) погодинно-преміальну;
- д) акордну;
- е) погодинно-прогресивну;
- ж) пряму погодинну;
- з) непряму відрядну.

20. Які передумови повинні бути створені для ефективного застосування погодинної форми оплати праці на підприємстві?

- а) відсутність реальної можливості для збільшення випуску продукції;
- б) неможливість вимірювання чи кількісного вираження результатів праці робітника
- в) недоцільність стимулювання зростання виробітку понаднормово;
- г) всі визначені передумови повинні бути створені для ефективного застосування погодинної форми оплати праці на підприємстві.

21. Особлива форма договору між найманим працівником і власником підприємства згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою правилами внутрішнього розпорядку, а власник підприємства зобов'язується сплачувати працівнику заробітну плату й забезпечувати передбачені законодавством про працю належні умови?

- а) трудовий договір;

- б) трудовий контракт;
- в) колективний договір;
- г) галузева угода;
- д) Генеральна угода.

22. *В яких умовах застосовується бригадна оплата праці? Які з нижченаведених робіт потребують для їх виконання спільних зусиль працівників бригади?*

а) спільне обслуговування агрегатів, габаритного устаткування, збірка і монтаж великих об'єктів, - роботи, які характеризуються нерівномірним завантаженням працівників різних спеціальностей протягом зміни через різну трудомісткість окремих робіт;

б) роботи на конвеєрах, де досягнення кінцевого результату потребує від кожного працівника чіткого, злагодженого і синхронізованого за часом виконання операцій

в) роботи, пов'язані з обслуговуванням технологічного процесу і його контролем;

г) визначені роботи потребують докладання спільних зусиль працівників бригади

23. *Який з наведених нижче елементів не входить до загального заробітку за відрядної форми оплати праці?*

а) заробіток за відрядними розцінками, включаючи оплату за підвищеними розцінками, розрахованими на основі міжгалузевих нормативів трудових витрат;

б) премії, нараховані працівникам бригади;

в) доплати за тимчасове виконання (разом зі своїми) обов'язків відсутніх робітників (з причини хвороби, відпустки, відрядження тощо) за умов виконання бригадою встановленого обсягу робіт;

г) доплати працівникам за виконання понаднормових робіт;

д) оплата браку і простоїв не з вини робітників.

24. *Який з наведених нижче елементів не входить до загального заробітку бригади за погодинної форми оплати праці?*

а) тарифна частина заробітку робітників за фактично відпрацьований час;

б) премії, нараховані працівникам бригади;

в) доплати за суміщення професій і виконання встановленого обсягу робіт з меншою чисельністю;

г) доплати за тимчасове виконання (разом зі своїми) обов'язків відсутніх робітників (з причини хвороби, відпустки, відрядження тощо) за умов виконання бригадою встановленого обсягу робіт;

д) оплата браку і простоїв не з вини робітників.

25. Які передумови повинні бути створені для ефективного преміювання працівників підприємства?

- а) виконання (перевиконання) особистих планів, нормованих завдань, технічно обґрунтованих норм;
- б) підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості випуску продукції;
- в) підвищення якості та конкурентоспроможності вироблюваної продукції;
- г) бездефектне виготовлення продукції;
- д) економія пального, енергії, сировини, матеріалів;
- е) зменшення браку;
- є) всі визначені вище передумови повинні бути створені для ефективного преміювання працівників підприємства.

26. Яке з наведених нижче тверджень хибне?

- а) преміювання спеціалістів основних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за показниками, що характеризують діяльність цих підрозділів незалежно від загальних підсумків роботи підприємства в цілому;
- б) преміювання спеціалістів допоміжних виробничих підрозділів (цехів, дільниць) здійснюється за показниками, що характеризують діяльність відповідних підрозділів з урахуванням загальних підсумків роботи підприємства в цілому;
- в) преміювання спеціалістів і службовців функціональних підрозділів здійснюється за загальними показниками роботи підприємства, а також за показниками, що характеризують результати діяльності відповідних підрозділів і внесок конкретних виконавців;
- г) хибних тверджень немає.

27. Визначте основні умови ефективного застосування системи участі працівників в розподілі прибутку підприємства:

- а) залучення працівників до управління, процесу прийняття конструктивних рішень, пошуку шляхів удосконалення виробництва;
- б) вплив працівників на показники визначення розміру премії;
- в) участь працівників в розробці нових схем розподілу прибутків підприємства;
- г) всі визначені передумови є основою ефективного застосування системи участі працівників в розподілі прибутку підприємства.

28. Узагальнений показник народногосподарської ефективності праці по країні в цілому, який розраховується шляхом віднесення основних макроекономічних показників (валовий національний продукт, валовий внутрішній продукт, національний дохід) до чисельності зайнятих в суспільно-господарському виробництві, - це:

- а) глобальна продуктивність;
- б) локальна продуктивність;
- в) індивідуальна продуктивність.

29. *Вкажіть характер залежності показників чисельності промислово-виробничого персоналу від продуктивності праці:*

- а) пряма залежність;
- б) зворотна залежність;
- в) немає залежності.

30. *Переваги якого методу обчислення продуктивності праці на підприємстві включають можливість його застосування за умов багато номенклатурного виробництва з широким асортиментом виготовлюваної продукції, а також можливість визначення і характеристики динаміки і рівня продуктивності за асортиментом виготовленої продукції по підприємству і в цілому по галузі промисловості з обчисленням зростання за будь-які проміжки часу?*

- а) натурального;
- б) вартісного;
- в) трудового.

31. *Трудомісткість виробничої програми характеризує:*

- а) час, що витрачається на виробництво одиниці продукції;
- б) час на виробництво усієї продукції протягом року;
- в) витрати матеріалів та сировини на виробництво усієї продукції протягом року.

32. *Який з наведених нижче факторів зростання продуктивності праці на підприємстві не відноситься до матеріально-технічних?*

- а) технічний рівень виробництва;
- б) поліпшення використання робочого часу працівників;
- в) перехід на нові види сировини, матеріалів;
- г) зміна технічних характеристик виробів і конструкцій;
- д) виготовлення нової продукції;
- е) підвищення якості продукції
- ж) впровадження інновацій у виробництво

33. *Вкажіть характер залежності показника трудомісткості виробництва продукції продуктивності праці промислово-виробничого персоналу:*

- а) пряма залежність;
- б) зворотна залежність;
- в) немає залежності.

34. *Показник, який характеризує, наскільки відсотків змінюється продуктивність праці в плановому періоді порівняно з базовим періодом, називається...*

- а) індексом зростання продуктивності праці;
- б) відсотком зростання продуктивності праці;
- в) абсолютним приростом продуктивності праці;
- г) темпом зростання продуктивності праці;
- д) правильної відповіді немає.

1. Продуктивність праці – складова групи показників ефективного використання:

- а) живої праці;
- б) минулої праці;
- в) живої і минулої праці.

2. Основними методами визначення продуктивності праці є (за значенням):

- а) натуральний;
- б) вартісний;
- в) натурально-вартісний;
- г) трудовий.

3. Продуктивність суспільної праці визначається лише одним методом:

- а) натуральним;
- б) вартісним;
- в) трудовим.

4. До трьох основних факторів виробництва належать:

- а) праця, капітал, гроші;
- б) капітал, праці, земля;
- в) золото, нафта, зерно.

5. Зростання продуктивності праці – це результат:

а) збільшення продуктивної сили праці та підвищення її інтенсивності;

б) підвищення інтенсивності праці та ефективності використання обладнання;

в) усіх факторів.

6. Фактори зростання продуктивності праці поділяються на:

- а) матеріально-технічні;
- б) соціальні;
- в) соціально-економічні;
- г) технічні;
- д) усі зазначені.

7. Продуктивність праці аналізується на підставі:

- а) трудомісткості продукції;
- б) використання робочого часу;
- в) структури та стабільності працюючих;

г) ефективного використання окремих елементів.

8. Для аналізу трудомісткості продукції необхідно мати:

а) аналітичні таблиці;

б) схеми виробничого процесу;

в) усе зазначене

9. Середньорічний темп зростання та середньорічний темп приросту

– це:

а) однакові показники;

б) різні показники;

в) пов'язані між собою показники.

11. Аналіз продуктивності на підприємствах України проводиться з використанням методу:

а) Лоу-Лора;

б) Куросави;

в) Гоулда;

г) інших методів.

12. Основним критерієм діяльності приватної фірми є:

а) зростання продуктивності праці;

б) максимізація прибутку;

в) ефективного використання фонду заробітної плати;

г) усе зазначене.

13. Загальні ознаки праці визначаються формою:

а) власності;

б) використання;

в) оплати.

14. Часткові ознаки праці характеризують специфічні особливості функціонування робочої сили. продуктивну і непродуктивну види праці розрізняють за такими ознаками:

а) способом здійснення;

б) кінцевим результатом справи;

в) рівнем складності справи;

г) рівнем творчості.

15. Абстрактна праця характеризується:

а) соціально-економічним змістом;

б) суспільно-економічними відносинами;

в) техніко-технологічним змістом.

16. Фактори продуктивності, які визначають її рівень, пов'язані з:

а) працею;

б) ресурсами;

в) середовищем;

г) усім зазначеним.

17. Внутрішні фактори продуктивності – це такі, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства і поділяються на :

- а) «тверді»;
- б) «напівтверді»;
- в) «м'які»;
- г) «напівм'які».

18. До «м'яких» факторів продуктивності належать:

- а) виріб;
- б) технологія та устаткування;
- в) якість робочої сили;
- г) організаційні системи та методи;
- д) стилі і методи управління.

19. Метод «швидкої оцінки продуктивності» уможливорює аналіз рівня продуктивності протягом:

- а) однієї години;
- б) однієї доби;
- в) тижня;
- г) двох тижнів.

20. У довгостроковому періоді закон зменшення віддачі ресурсів:

- а) не застосовується, оскільки всі ресурси змінні;
- б) застосовується у разі відсутності її ефекту масштабу;
- в) застосовується лише щодо капітальних ресурсів;
- г) застосовується для оцінки обсягів виробництва при максимізації

прибутку.

21. Факторами, що впливають на попит на економічні ресурси, є:

- а) продуктивність ресурсу;
- б) ціни на інші ресурси;
- в) ціни на товар, виготовлений з використанням ресурсу;
- г) усі відповіді правильні.

22. Залежність між рівнем і динамікою, продуктивністю праці, фондоозброєністю та фондівіддачею є:

- а) прямою;
- б) пропорційною;
- в) геометричною.

23. Сукупність матеріально-технічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками. до них належать:

- а) матеріальність;
- б) комплектоємність;
- в) фондівіддача;
- г) рентабельність;

д) енергоозброєність.

24. В умовах ринкової економіки дедалі більшого значення набуває такий фактор зростання продуктивності праці, як підвищення якості продукції, її конкурентоспроможності на ринку. з вашої точки зору, відсоткова частка цього фактора становить:

- а) до 5%;
- б) 10%;
- в) 20%;
- г) 25%.

25. Планування і регулювання капітальних вкладень здійснювалося в Україні без урахування процесу відтворення основних фондів і суспільного продукту. наслідком такої політики стало збільшення рівня спрацювання основних виробничих фондів. на сьогодні вони становлять:

- а) 42%;      в) 46%;
- б) 50%;      г) 54%.

### **Список рекомендованої літератури**

1. Черчик Л. М. Менеджмент продуктивності: Конспект лекцій для студентів спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» денної форми навчання / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2012. – 122 с.
2. Черчик Л. М. Менеджмент продуктивності: Методичні вказівки до виконання самостійної роботи для студентів спеціальності 8.03060104 «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» денної форми навчання. / Л. М. Черчик. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2012. – 40 с.
3. Калина А. В. Менеджмент продуктивності : Навч. посіб. / А. В. Калина, С. П. Калініна, Л. П. Лук'яненко. – К. : МАУП, 2005.
4. Менеджмент продуктивності : Навч. посіб. / Укл. А. О. Ласкавий. – К. : КНЕУ, 2004.
5. Єременко В. О. Підвищення продуктивності: теорія, світовий досвід, шлях України / В. О. Єременко. – Краматорськ : Видавництво Центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, 2000.
6. Шермергон А. Менеджмент продуктивності / А. Шермергон, К. Кардансо, О. Сміт . – К : В-во «Світ», 2008.



Навчально-методичне видання

Черчик Лариса Миколаївна

## **МЕНЕДЖМЕНТ ПРОДУКТИВНОСТІ**

Методичні вказівки до практичних занять

Друкується в авторській редакції

Підп. до друку \_\_.\_\_. 2014 р. Формат А4. Папір офс.  
Гарн. Таймс. Ум.друк.арк. \_\_ Обл.вид.арк.  
Тираж 50 прим. Зам.