

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

В. В. Опалько

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

для підготовки студентів з галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво»

за напрямом підготовки:

6.030501 «Економічна теорія»

6.030502 «Економічна кібернетика»

6.030503 «Міжнародна економіка»

6.030504 «Економіка підприємства»

6.030509 «Облік і аудит»

УДК 331.104(075.8)

ББК 65.24 я 73-1

О-60

Рецензенти:

д. економ. н., професор кафедри міжнародної економіки
Черкаського державного технологічного університету

Л. О. Петкова;

к. економ. н., доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки
Черкаського національного університету

імені Богдана Хмельницького

О. В. Макаринська

*Обговорено і рекомендовано до друку на засіданні кафедри
економічної теорії та міжнародної економіки
(протокол № 3 від 21.01.2012 р.)*

*Затверджено Вченою радою Черкаського національного
університету імені Богдана Хмельницького
(протокол № 3 від 31.01.2012 р.)*

Опалько В. В.

О-60 Методичні рекомендації до вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» для підготовки студентів за напрямками підготовки: «Економічна теорія», «Економічна кібернетика», «Міжнародна економіка», «Економіка підприємства», «Облік і аудит». – Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2012. – 72 с.

У методичних рекомендаціях розглядаються основні теоретичні й практичні аспекти соціально-трудова відносин, функціонування ринку праці, зайнятості населення, соціального партнерства та політики регулювання доходів населення в умовах становлення ринкової економіки. Особлива увага приділяється розв'язку задач і ситуаційних завдань з продуктивності праці, організації оплати праці.

Рекомендовано для викладачів, студентів економічних спеціальностей вищих закладів освіти, практичних працівників.

УДК 331.104(075.8)

ББК 65.24 я 73-1

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Форми контролю знань і критерії оцінки	6
2. Структура та обсяг годин за темами курсу	10
3. Навчальна програма дисципліни	11
4. Тематика та зміст лекцій	14
5. Тематика та зміст семінарських занять	31
6. Типові задачі та ситуаційні завдання	44
7. Порядок виконання індивідуальних завдань та вимоги до їх оформлення	52
8. Тематика та зміст самостійної роботи	58
9. Варіанти контрольних робіт	59
10. Перелік питань для підготовки до екзамену	64
11. Словник термінів	67
12. Перелік рекомендованої літератури	70

ВСТУП

Сучасний економічний розвиток виробництва свідчить про необхідність використання нових теоретичних підходів, прикладного інструментарію, які дають можливість ефективного подолання складних соціально-економічних проблем господарювання різних рівнів невизначеності динамічного ринкового середовища та дають змогу своєчасно адаптуватися до нього. Основою успішного довгострокового функціонування підприємств є орієнтація на зростання їх вартості у відповідності з якісними вимогами ринкового середовища. У ході ринкових перетворень в Україні найбільш суттєві зміни відбуваються у сфері соціально-трудових відносин, що зачіпають інтереси всіх верств населення країни. Саме це і обумовлює активну увагу на різних рівнях управління до створення сучасної системи економіки праці і соціально-трудових відносин, яка б дозволяла підвищити продуктивність праці та ефективно вирішувати соціальні проблеми.

Мета: формування практичних і теоретичних знань функціонування та розвитку праці щодо регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві.

Завдання: висвітлення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудових відносин; формування у студентів практичних навичок і вмінь щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудовій сфері.

Контроль знань дозволяє закріплювати, розширювати й поглиблювати одержувані на лекціях знання й виробляти вміння та навички практичної діяльності, а також контролювати хід засвоєння студентами навчального матеріалу, забезпечуючи тим самим зворотній зв'язок викладача зі студентом.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні знати:

- основні поняття “праці” та “соціально-трудових відносин”, склад і характер праці та методи вивчення курсу;
- організаційну систему соціально-трудових відносин;
- основи формування системи соціально-трудових відносин;
- умови праці та фактори, що їх визначають;
- зміст понять “трудові ресурси” та “трудовий потенціал”;
- систему організації праці на підприємстві;
- міжнародні аспекти формування соціального партнерства;
- структуру міжнародної організації праці.

Студенти повинні вміти:

- управляти людськими ресурсами;
- поліпшити умови та охорону безпеки праці;
- організувати роботу на робочих місцях;
- визначати ефективність різних форм організації праці;
- розраховувати чисельність промислово-виробничого персоналу;
- визначати продуктивність праці на підприємстві, фактори, резерви та шляхи підвищення продуктивності праці;
- планувати продуктивність праці на підприємстві.

У системі навчальних дисциплін, курс **«Економіка праці і соціально-трудо́ві відносини»** входить до складу нормативних дисциплін циклу природничо-наукової та загально-економічної підготовки студентів за галуззю знань 0305 «Економіка та підприємництво».

Навчальним планом передбачається виконання студентами денної і заочної форм навчання індивідуального завдання (контрольної роботи), опанування основних розділів дисципліни та набуття практичних навичок при розв'язанні задач і виробничих ситуацій.

Самостійна робота дозволяє закріплювати знання, що отримав студент на лекціях і практичних заняттях.

1. ФОРМИ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ І КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ

Навчання будується на сполученні лекцій, семінарських (практичних) занять та самостійної роботи студентів.

Лекційні заняття призначені для теоретичного осмислення й узагальнення складних розділів курсу.

Семінарські (практичні) заняття є аудиторними, вони призначені для закріплення і більш глибокого вивчення визначених аспектів лекційного матеріалу на практиці.

Самостійна робота є позааудиторною і призначена для самостійного ознайомлення студента з визначеними розділами курсу по рекомендованим викладачем матеріалам і підготовки до виконання індивідуальних завдань.

Для перевірки ефективності викладання дисципліни проводиться *поточно-модульний контроль* знань студентів. При цьому використовуються наступні види контролю:

- поточний контроль, що включає виконання студентами контрольних завдань з наступною їх оцінкою;

- модульний контроль, що полягає у виконанні модульної контрольної роботи по закінченню вивчення модуля;

- рубіжний контроль, що полягає у складанні колоквиуму (у випадку незадовільної оцінки по модульному контролю).

Поточно-модульний контроль передбачає перевірку стану засвоєння визначеної системи знань та вмінь студентів з кожного модуля. Усі студенти виконують письмові самостійні роботи та контрольні роботи за визначеними кафедрою завданнями, які після перевірки викладачем зберігаються на кафедрі до початку наступного навчального року. Модульна контрольна робота виконується у письмовій формі після вивчення змістовних модулів.

Поточно-модульний контроль розподіляється за трьома змістовними модулями згідно з навчальною програмою. Підсумковий контроль є обов'язковою окремою письмовою роботою за всім курсом.

Поточний-модульний контроль включає обов'язкові та вибіркові види самостійної роботи. Для студентів денної і заочної форм виділені такі види робіт та їх складові:

- 1) систематичність і активність роботи на семінарських заняттях протягом одного модуля;
- 2) виконання модульних завдань – три модулі;
- 3) виконання завдань для самостійного опрацювання, тестування та інші види завдань;
- 4) вибіркового виду – це додаткова частина самостійної роботи, яку студент виконує за власним вибором, суть якої є поглиблення знань, розвиток аналітичних здібностей, покращення результатів семестрового контролю.

Принципи оцінювання кожного з видів робіт включають такі положення.

I. Поточно-модульний контроль і оцінювання знань проводиться протягом семестру і включає такі складові:

- оцінка аудиторної роботи;
- виконання модулів;
- виконання самостійної роботи студентами (СРС).

Оцінювання аудиторної роботи проводиться шляхом розрахунку середньої чотирьохбальної оцінки з подальшим переведенням в 100-бальну шкалу. Середня оцінка визначається в результаті підсумовування оцінок, отриманих студентом під час практичних занять за чотирьохбальною шкалою і діленням отриманої суми на кількість оцінок.

При цьому незадовільна оцінка в суму не включається (чисельник), проте включається в загальну кількість оцінок. Наприклад, якщо студент протягом семестру отримав „2”, як незадовільну оцінку та „4”, „5”, „5”, то середній бал становить:

$$CB = \frac{0+4+5+5}{4} = 3,5$$

При оцінюванні результатів навчання студентів потрібно керуватися такими критеріями національної шкали оцінювання:

Оцінка **"відмінно"** ставиться тоді, коли студент: 1) правильно розуміє суть теорій міжнародної економіки; 2) вміє робити порівняльний аналіз різних теорій; 3) правильно робить розрахунки; 4) встановлює зв'язок між матеріалом, що вивчається і засвоєним матеріалом при вивченні інших предметів.

Оцінка **"добре"** ставиться, якщо студент у ході відповіді володіє основними вимогами подібними щодо відповіді на оцінку "відмінно", але не застосовує знання в новій ситуації, не використовує приклади, належним чином не застосовує раніше вивчений матеріал з інших предметів.

Оцінка **"задовільно"** ставиться, якщо більша частина відповіді відповідає вимогам щодо відповіді "добре", але виявляються деякі недоліки у доповіді, є утруднення при розв'язуванні задач.

Оцінка **"незадовільно"** ставиться у випадку, якщо студент не оволодів основними знаннями і вміннями у відповідності з вимогами даної програми.

Приведення середнього балу в оцінку за 100-бальною шкалою здійснюється на основі коефіцієнту, який розраховується шляхом ділення загальної кількості балів, що відводиться на вивчення змістовного модуля (ЗМ), на 5 (максимальну кількість 5-ти бального оцінювання) і перемноженням на середню оцінку. Наприклад, на вивчення ЗМ відведено 30 балів, які ділимо на 5 і множимо на 3,5, отримуємо 21 бал за ЗМ.

Кредитно-модульна система оцінювання передбачає відпрацювання занять, пропущених з поважних причин. Студент відпрацьовує їх у зручний для нього час протягом семестру. Якщо студент не відпрацьовує заняття,

пропущені з поважних причин і має пропуски без поважних причин, то це вважається незадовільним результатом і враховується у знаменнику як незадовільні оцінки.

II. Виконання модулів оцінюється таким чином. Протягом семестру студент виконує три модулі. Окремий модуль виконується в аудиторії у вигляді контрольної роботи, яка містить декілька завдань, серед яких завдання теоретичного характеру і задачі. Кожне завдання оцінюється за такими критеріями:

2 бали — завдання повністю розкриті: наведено необхідні визначення, здійснено роз'яснення щодо наведеного матеріалу, визначено, якщо є потреба, при вирішенні задач підстановку числових значень; отримано результат і прокоментовано його соціально-економічну сутність;

1 бал — наведені основні поняття, здійснені підстановки та коментарі не мають принципових помилок, тобто таких, що: показують незнання або нерозуміння студентом теоретичних основ дисципліни, відсутність елементарної логіки отримані результати не суперечать умові та сутності поставлених завдань;

0 балів — відсутні основні теоретичні навички, незнання матеріалу, або наведені коментарі містять принципові помилки.

У разі, коли студент не з'явився на проведення модульної контрольної роботи без поважних причин, він отримує нуль балів.

III. Оцінювання СРС, що виконується у формі аналітичного звіту, тестування, розрахункової роботи. Самостійна робота оцінюється максимальною кількістю 10 балів і проводиться за такими критеріями:

10 балів – робота виконана і оформлена згідно виданого студенту завдання;

5 бали – при проведенні захисту у формі усної співбесіди студент продемонстрував достатні теоретичні знання стосовно теми дослідження, практичні навички отримання результатів та вміння їх інтерпретації;

0 балів – СРС не виконано або при наявності аналітичного звіту, який формально виконано згідно вимогам, студент не виявив відповідних теоретичних знань, не орієнтується в технології та методах проведених розрахунків, не може пояснити соціально-економічну сутність наведених результатів або висновків.

Підсумковий контроль знань студентів здійснюється у формі іспиту. До підсумкового контролю допускаються студенти, які виконали усі модульні контрольні роботи, передбачені для даної дисципліни. Рейтинговий показник при цьому виставляється відповідно до набраної кількості балів. Об'єктом підсумкового контролю знань студентів є результати виконання письмових екзаменаційних завдань (білетів).

За результатами підсумкового контролю рейтинговий показник з навчальної дисципліни не може бути зменшений. Загальна підсумкова оцінка складається з суми балів за результати поточного контролю знань та за виконання завдань, що виносяться на іспит. До екзаменаційної відомості

заносяться сумарні результати в балах поточного контролю та іспиту. Успішність освоєння навчальної дисципліни оцінюється за модульно-рейтинговою системою університету, показники якої переводяться у чотирьохбальну систему оцінок за національною шкалою оцінювання та оцінок системи ECTS відповідно до таблиці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 Результати підсумкового рейтингового показника

Шкала оцінювання університету у балах	Національна шкала оцінювання	Оцінка за залік	Шкала ECTS		
			Сумарна модульна оцінка в балах	Оцінка за шкалою ECTS	Визначення
90-100	Відмінно	Зараховано	90-100	A	Відмінно – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок
75-89	Добре		82-89	B	Дуже добре – вище середнього рівня з кількома помилками
			75-81	C	Добре – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок
60-74	Задовільно		68-74	D	Задовільно - непогано, але зі значною кількістю недоліків
		60-67	E	Достатньо – виконання задовольняє мінімальні критерії	
0-59	Незадовільно	Незараховано	35-59	FX	Незадовільно – потрібно працювати перед тим, як складати іспит
			1-34	F	Незадовільно – необхідна серйозна подальша робота

2. СТРУКТУРА ТА ОБСЯГ ГОДИН ЗА ТЕМАМИ КУРСУ

Теми курсу	Кількість годин							
	Всього		Лекції		Практичні заняття		Самостійна робота	
	Форма навчання							
	Денн.	Заоч.	Денн.	Заоч.	Денн.	Заоч.	Денн.	Заоч.
Змістовий модуль 1. Теоретичні основи формування соціально-трудових відносин та праці								
1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	14	12	4	1	4	1	6	10
2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	12	12	2	1	2	1	8	10
3. Соціально-трудові відносини як система	12	12	2	-	2	-	8	12
4. Соціальне партнерство	10	12	2	1	2	1	6	10
Всього за змістовим модулем 1	48	48	10	3	10	3	28	42
Змістовий модуль 2. Ринок праці як сфера трудової діяльності людини								
5. Ринок праці та його регулювання	12	12	2	1	2	1	8	10
6. Соціально-трудові відносини зайнятості	12	12	2	1	2	1	8	10
7. Моніторинг соціально-трудої сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоих відносин	12	12	2	-	2	-	8	12
8. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоих відносин	12	12	2	-	2	-	8	12
Всього за змістовим модулем 2	48	48	8	2	8	2	32	44
Змістовий модуль 3. Організація, продуктивність та звітність у сфері праці								
9. Організація і нормування праці	9	10	2	1	2	1	5	8
10. Продуктивність й ефективність праці	9	10	2	1	2	1	5	8
11. Політика доходів і оплата праці	10	10	2	1	4	1	4	8
12. Планування праці	10	9	2	-	2	-	6	9
13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	10	9	2	-	2	-	6	9
Всього за змістовим модулем 3	48	48	10	3	12	3	26	42
Разом	144	144	28	8	30	8	86	128

3. НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ПРАЦІ

Тема 1 (1.1) Об'єкт, предмет і завдання дисципліни

Праця як об'єкт вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносина». Предмет і завдання і методи вивчення дисципліни. Соціально-трудова відносина в системі наук.

Тема 2 (1.2) Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Людські ресурси як соціально-економічна категорія. Економічно активне населення. Трудові ресурси: сутність і зміст. Відтворення населення і ресурсів для праці. Трудовий потенціал суспільства: поняття, структура, показники. Проблеми формування і розвитку трудового потенціалу України.

Тема 3 (1.3) Соціально-трудова відносина як система

Становлення нових за структурою та змістом соціально-трудова відносина як складова реформування української економіки. Місце соціально-трудова відносина у системі відносина ринкової економіки. Загальна характеристика системи соціально-трудова відносина.

Тема 4 (1.4) Соціальне партнерство

Сутність соціального партнерства та його роль у функціонуванні ринкової економіки. Форми та принципи соціального партнерства. Нормативно-правова база соціального партнерства в Україні. Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку. Зарубіжний досвід соціального партнерства, сучасні його форми, тенденції розвитку.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2.

РИНОК ПРАЦІ ЯК СФЕРА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Тема 5 (2.1) Ринок праці та його регулювання

Ринок праці: сутність, елементи, функції, його місце в ринковій системі господарювання. Моделі та сегменти ринку праці. Взаємозв'язок соціально-трудова відносина і ринку праці. Попит і пропозиція на ринку праці. Вплив принципів ринкової економіки на характер соціально-трудова ресурсів. Регулювання ринку праці в Україні.

Тема 6 (2.2) Соціально-трудова відносина зайнятості

Зайнятість як соціально-економічна категорія і передумова формування соціально-трудова відносина. Базові засади державної політики зайнятості.

Глобалізація економіки та її вплив на зайнятість. Сучасні тенденції у сфері зайнятості. Безробіття та його вплив на стан соціально-трудових відносин. Індивідуальний трудовий договір як форма регулювання відносин зайнятості. Колективний договір і його роль у регулюванні соціально-трудових відносин зайнятості.

Тема 7 (2.3) Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і удосконалення соціально-трудових відносин

Сутність моніторингу соціально-трудової сфери і його концептуальні положення. Завдання моніторингу соціально-трудової сфери і його напрями: соціально-демографічні та міграційні процеси, зайнятість, ринок праці, безробіття, соціально-трудові процеси на підприємствах (організаціях); умови і охорона праці.

Тема 8 (2.4) Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Міжнародні акти про економічні, соціальні і культурні права людини. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура. Філадельфійська декларація про діяльність МОП. Організація діяльності МОП. Міжнародний кодекс праці. Характеристика Конвенцій і Рекомендацій МОП.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3.

ОРГАНІЗАЦІЯ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЗВІТНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

Тема 9 (3.1) Організація і нормування праці

Сутність і основні напрямки організації праці. Поділ і кооперування праці. Нормування праці. Організація робочих місць. Трудовий процес і його раціоналізація. Умови праці і фактори їх формування. Норми праці, Охорона і безпека праці.

Тема 10 (3.2) Продуктивність і ефективність праці

Сутність та соціально-економічне значення ефективності праці. Фактори і резерви підвищення ефективності праці та стабілізації СТВ. Сутність та значення продуктивності праці. Показники і методи виміру продуктивності праці. Фактори, що забезпечують ріст продуктивності праці. Матеріально-технічні, організаційно-управлінські і соціально-психологічні резерви росту продуктивності праці. Чинники та резерви зростання продуктивності праці, методика їх оцінки. Програми управління ефективністю праці на підприємстві.

Тема 11 (3.3) Політика доходів і оплата праці

Рівень життя і доходів населення. Сутність, структура і функції заробітної плати. Загальні поняття форм і систем заробітної плати. Призначення тарифної системи оплати праці. Відрядна форма оплати праці. Контрактна система оплати праці. Державне регулювання заробітної плати. Державне та договірне регулювання заробітної плати. Тарифна система оплати праці.

Тема 12 (3.4) Планування праці

Суть та значення планування праці. Нормативи та норма праці, їх структура та класифікація. Значення планування чисельності промислово-виробничого персоналу. Кадри підприємства, їхній склад і структура. Визначення фонду робочого часу працівників підприємства. Визначення чисельності основних робітників. Визначення чисельності допоміжних робітників.

Тема 13 (3.5) Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

Система трудових показників, особливості їх планування та аналізу у нових економічних умовах. Планування та аналіз продуктивності праці. Планування та аналіз чисельності й складу персоналу підприємства. Порядок визначення коштів на оплату праці на підприємстві.

4. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ ЛЕКЦІЙ

Лекція – це ключова організаційна форма навчального процесу. На лекціях викладач знайомить студентів із базовими науково-теоретичними положеннями та прикладними аспектами дисципліни, розвиває здатність до систематичної творчої роботи над курсом, визначає напрями досліджень, основний зміст і характер усіх видів навчальних занять і самостійної роботи.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

Теоретичні основи формування соціально-трудових відносин та праці

Лекція 1

Вступ (0,5 год.)

Тема 1 (1.1) Об'єкт, предмет і завдання дисципліни (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Предмет і завдання дисципліни.* Економіка праці і соціально-трудові відносини – це наука, що вивчає суспільні відносини між людьми, що складаються в процесі організації суспільної праці. Вона вивчає конкретні форми і методи найбільш ефективного використання живої праці, підвищення ефективності виробництва, його матеріального стимулювання. Об'єктом вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудові відносини" є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці. Предметом вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудові відносини" є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

2. *Праця як об'єкт вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудові відносини".* Праця — це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей; першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства. Кількісна характеристика праці полягає у тому, що вона є витратою певного обсягу енергії (чисельність зайнятих, тривалість робочого дня, трудомісткість, інтенсивність праці). Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях і категоріях, як складність роботи, професійна специфіка, якість кінцевих результатів праці (продукції, послуг), ефективність витраченої праці, відповідальність за трудову діяльність тощо.

3. *Соціально-трудові відносини.* Соціально-трудові відносини розглядаються як комплекс взаємовідносин між людьми, пов'язаних із залученням працівників, використанням і оплатою їхньої праці та відтворенням робочої сили, спрямованих на забезпечення високої якості

життя працівників і високої ефективності економічної діяльності. Соціально-трудова відносина є ключовим елементом будь-якої економічної системи, "серцевиною" усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежить якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці та соціально-економічний прогрес. Удосконалення регулювання соціально-трудова відносин сприяє соціалізації відносин між працею та капіталом, демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалості суспільного життя вцілому.

Рекомендована література: [1, с.17-30], [4, с. 8-11], [7, с. 7-37].

Лекція 2

Вступ (0,5 год.)

Тема 2 (1.2) Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Людські ресурси. Економічно активне населення.* Людські ресурси — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Економічно активне населення — це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг у віці від 15 до 70 р. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних. Економічно неактивне населення за методикою МОП – це особи у віці 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. Економічно активне населення, або робоча сила, — це частина трудових ресурсів, яка протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили для виробництва товарів і надання послуг.

2. *Трудові ресурси: сутність і зміст.* Найбільш активною частиною населення є трудові ресурси. Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. В Україні трудові ресурси – це населення у працездатному віці (чоловіки 16-59 років та жінки 16-55 років), крім інвалідів I і II груп, а також підлітки та пенсіонери, які працюють.

3. *Відтворення населення і ресурсів для праці.* Відтворення населення — це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний), типи (екстенсивний та інтенсивний) і режими відтворення (розширений, простий, звужений). Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Природний, міграційний і економічний рух

населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний — на якісні. Розрізняють екстенсивний та інтенсивний режими відтворення ресурсів для праці.

4. *Трудовий потенціал суспільства.* Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивація, вміння працювати в колективі, творчість, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

Рекомендована література: [1, с.29-42]; [4, с.33-40], [5, с.46-48], [7, с.23-38], [17, с.37-39], [21].

Лекція 3

Вступ (0,5 год.)

Тема 3 (1.3) Соціально-трудові відносини як система (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Сутність соціально-трудових відносин. Чинники формування соціально-трудових відносин.* Соціально-трудові відносини (СТВ) – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств. Соціально-трудові відносини як система виявляються у двох формах: 1) фактичні соціально-трудові відносини, які функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях і 2) соціально-трудові правовідносини, що відображають фактичні соціально-трудові відносини на інституціональному, законодавчому, нормотворчому рівнях. До основних чинників слід віднести наступні: особливості соціальної політики; глобалізацію економіки; розвиток суспільної праці та виробництва; життєвий цикл розвитку підприємства (організації).

2. *Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.* Провідними складовими системи соціально-трудових відносин є їх сторони і суб'єкти. І сторонами, і суб'єктами соціально-трудових відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Ці поняття близькі, але не ідентичні. Відмінність між ними полягає в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.

3. *Предмети і типи СТВ.* В системі соціально-трудових відносин, залежно від особливостей суб'єктів та характеристик соціально-економічного простору, виділяються такі їх рівні: індивідуальний, мікроекономічний, мезоекономічний рівень, макроекономічний, мегаекономічний. Для кожного рівня соціально-трудових відносин характерні свої специфічні предмети цих відносин і взаємозв'язки між ними. Тип соціально-трудових відносин визначається їх характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються і здійснюються рішення у соціально-трудовій сфері. Розрізняють такі типи СТВ: субсидіарність, дискримінація, конфлікт, соціальне партнерство та ін.

4. *Регулювання СТВ.* Система СТВ може формуватися стихійно або цілеспрямовано. Цілеспрямований вплив здійснюється на постійно діючій основі за допомогою системи засобів суспільного і державного регулювання. Вплив на реалізацію програм удосконалення СТВ здійснюється адміністративними й економічними методами. Адміністративні методи носять регламентований і організаційний характер. Економічні методи регулюють СТВ непрямим шляхом, за допомогою проведення амортизаційної, фіскальної, податкової і фінансово-кредитної політик.

Рекомендована література: [1, с.214-236]; [3, с. 5-9]; [4, с.104-118]; [5, с. 34-40; с 74-83], [7, с. 50-62], [13]; [14, с.7-51]; [17, с. 5-10]; [19].

Лекція 4

Вступ (0,5 год.)

Тема 4 (1.4) Соціальне партнерство (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Поняття та сутність соціального партнерства.* Соціальне партнерство - це система взаємозв'язків між робітниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), яка дозволяє враховувати двохсторонні інтереси, досягнення згоди із соціально-трудовах і соціально-економічних питань, які укладаються в колективних договорах. Метод розв'язання соціальних конфліктів у межах соціального партнерства – компроміс, узгодження інтересів працедавців і найманих працівників шляхом мирних переговорів і взаємних поступок. Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

2. *Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність.* Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл учасників переговорів (суб'єктів). До суб'єктів СП належать: держава, профспілки, союзи роботодавців. Основу цивілізованих відносин, що складаються між соціальними партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), які мають універсальний і загальносвітовий характер: соціальної справедливості, формування нормальних, "людських"

умов праці у всіх країнах, дотримання свободи слова та свободи об'єднання, загального добробуту, забезпечення повної зайнятості та підвищення життєвого рівня, у соціально-моральному розумінні праця не є товаром.

3. *Нормативно-правова система соціального партнерства в Україні.* Система ринкових відносин в Україні продовжує формуватися, і законодавство про працю перебуває у стадії розвитку. Разом з Конституцією України та Кодексом законів про працю України діє низка законів та урядових постанов у сфері праці:

Рекомендована література: [4, с. 6-15]; [7, с.217-252]; [8, с. 50-62], [10, с.34–40], [11, с.15-34], [12], [13, с. 32-40], [14], [17, с.54-67], [22], [23], [24].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2

Ринок праці як сфера трудової діяльності людини

Лекція 5

Вступ (0,5 год.)

Тема 5 (2.1) Ринок праці та його регулювання (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Сутність ринку праці, його елементи і функції.* Ринок праці (РП) – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем, це економічний простір – сфера працевлаштування, де взаємодіють продавець і покупець специфічного товару - праця, це механізм узгодження цін та умов праці між роботодавцем та найманими працівниками. Головними складовими ринку праці є сукупна пропозиція (ПР), що охоплює всю найману робочу силу і сукупний попит (ПП), як загальна потреба економіки в найманій робочій силі. Основними елементами ринку праці є суб'єкти ринку праці, правові аспекти, які регулюють суб'єктів на ринку праці, кон'юнктура ринку, служби зайнятості, інфраструктура, системи соціального захисту.

2. *Моделі та сегменти ринку праці.* Виділяють три основних моделі ринку праці. Японська модель – система трудових відносин ґрунтується на принципі „довічного найму”, за якої гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним віку 55-60 років. Шведська модель характеризується активною політикою держави в галузі зайнятості населення, що забезпечує мінімальний рівень безробіття. Модель США характеризується децентралізацією законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, що приймається кожним штатом окремо. Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Основними сегментами ринку праці є групування РП на: первинний і вторинний; внутрішній і зовнішній, відкритий та прихований ринки праці.

3. *Попит та пропозиція на ринку праці.* Взаємодія попиту на працю і пропозиції робочої сили складається під впливом конкретної економічної

та соціально-політичної ситуації, руху ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Стан рівноваги на ринку праці визначається рівноважною ціною (певним рівнем заробітної плати). Заробітна платня ринкової рівноваги – це ставка заробітної платні, за якої попит на працю дорівнює його пропозиції (рівноважна ринкова заробітна платня). Обсяг ринку праці переважно визначається попитом на робочу силу, який, у свою чергу, прямо залежить від загальної економічної кон'юнктури та фази економічного циклу в країні. Що ж до пропозиції на ринку праці, то вона в першу чергу залежатиме від бажання індивідуального працівника продати свою робочу силу.

4. *Регулювання РП в Україні.* Напрями збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць. Заходи щодо регулювання ринку праці зі сторони держави умовно поділяють на активні (створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо) та пасивні (виплата допомоги у зв'язку з безробіттям і надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних).

Рекомендована література: [1, с. 48-69]; [3, с.9-10], [4, с.17-30], [5], [6, с.63-91], [7, с. 125-179], [9], [20].

Лекція 6

Вступ (0,5 год.)

Тема 6 (2.2) Соціально-трудова відносина зайнятості (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Поняття та види зайнятості.* Зайнятість населення являє собою діяльність частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю. В умовах соціально орієнтованої економіки повна зайнятість може бути ефективною, якщо вона забезпечує достойний дохід, здоров'я, підвищення освітнього і професійного рівня кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці. Рівень зайнятості працездатного населення розраховується як відношення чисельності населення, зайнятого професійною працею, до чисельності всього працездатного населення (трудова ресурси). Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо.

2. *Безробіття та його види.* Безробіття - складне економічне, соціальне і психологічне явище. Водночас безробіття - це економічна категорія, яка відбиває економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного

населення. Досвід переходу окремих країн до ринку свідчить про те, що в кожний період рівень зайнятості і масштаби безробіття характеризуються значними коливаннями, зумовленими сукупним впливом багатьох чинників. При цьому причини появи безробіття і його види можуть дуже різнитися. Розрізняють такі основні види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне, сезонне, відкрите й приховане.

3. *Основні моделі державної політики зайнятості.* Політика зайнятості — сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства загалом і кожного з його членів зокрема. Вона має декілька рівнів: державний, регіональний і локальний. На сьогоднішній час можливо виділити три основні моделі державної політики зайнятості.

Європейська модель — це скорочення числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці і, як наслідок, зростання доходу. Така політика передбачає дорогу систему допомоги для великої кількості безробітних.

Скандинавська модель — це забезпечення зайнятості практично всіх трудящих шляхом утворення робочих місць в державному секторі з середніми умовами оплати праці. Така політика розрахована в основному на державні кошти, при дефіциті яких настає спад виробництва, що спричиняє звільнення.

Американська модель орієнтується на утворення робочих місць, які не потребують високої продуктивності, для значної частини економічно активного населення. При такому підході безробіття формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

4. *Державне регулювання зайнятості населення.* Метою державної політики зайнятості в Україні є створення умов для повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості та зменшення безробіття. Відносини у сфері зайнятості регулюються Конституцією України, Законом України "Про зайнятість населення", Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", іншими нормативно-правовими актами. Основними напрямками державної політики зайнятості є: сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах усіх форм власності; підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва; сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості; підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості тощо.

Рекомендована література: [1, с.71-92]; [3, с.50-63], [4, с.166-186], [5, с.74-83], [7 с.7-37], [8, с.77-123; 592-601]; [9], [14], [17], [21].

Лекція 7

Вступ (0,5 год.)

Тема 7 (2.3) Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.

"Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин" розкриває сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери, джерела інформації про зайнятість і соціально-трудові відносини, основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери та його організацію в Україні. Моніторинг — метод дослідження важливих соціально-трудових проблем, тому ці питання тісно переплітаються з відповідними темами курсів демографія, соціальна політика, трудове право, управління трудовими ресурсами.

2. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери. Нормативно-правовою базою для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є: Конституція України, Укази Президента України, Постанови ВРУ та КМУ, Кодекс законів про працю України (КЗпП), Закони України "Про зайнятість населення", "Про колективні договори і угоди", "Про оплату праці", "Про порядок розгляду трудових спорів", "Про інформацію" та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини.

Всі перелічені документи регулюють трудові відносини та надають певні гарантії держави у цій сфері. Вони опосередковано вказують на необхідність постійного відстеження стану трудової сфери в країні для контролю та своєчасного реагування на відповідні негативні процеси. Важливими джерелами інформації для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови та оплату праці на підприємствах.

3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери. Процес моніторингу соціально-трудової сфери має не тільки динамічний характер, він включає ряд етапів. Для цього доцільно використати логічно-функціональну схему послідовності виконання основних етапів моніторингу: Блок 1. Соціально-демографічні та міграційні процеси; Блок 2. Зайнятість та ринок праці; Блок 3. Соціально-трудові процеси на підприємствах, установах, організаціях; Блок 4. Умови та охорона праці; Блок 5. Доходи та рівень життя населення; Блок 6. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Логічно пов'язані інформаційні блоки в сукупності дадуть можливість оцінити сучасний стан соціально-трудової сфери.

Рекомендована література: [1, с.309-332]; [2, с.182-201], [7, с. 339-345], [14, с.3-28], [15], [18].

Лекція 8

Вступ (0,5 год.)

Тема 8 (2.4) Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. Міжнародні акти про економічні, соціальні і культурні права людини. Головний внесок нормативних актів Організації Об'єднаних Націй (ООН) у міжнародно-правовому регулюванні соціально-трудових відносин полягає в проголошенні основних прав людини, які мають бути закріплені в законодавстві кожної цивілізованої країни. Ці права є загально визнаними принципами та нормами міжнародного права. Серед проголошених ООН основних прав людини — комплекс трудових прав, які переважно закріплені у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Загальна декларація прав людини містить пакет основних трудових прав людини: право на працю, на вільне обрання роботи; на захист від безробіття; на справедливі та сприятливі умови праці; на рівну оплату за однакову працю без будь-якої дискримінації; на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує достойне існування самої людини та її сім'ї і доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; на створення профспілок та вступ до них для захисту своїх інтересів; на відпочинок та дозвілля; на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану щорічну відпустку.

2. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура. Міжнародна організація праці створена у 1919 р. у складі Ліги Націй за ініціативою і активною участю західної соціал-демократії для сприяння соціальному прогресу, встановлення і підтримання соціальної злагоди. З 1946 р. МОП діє як спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй. Головні цілі МОП відповідно до її статуту можна визначити так: захист інтересів та прав трудящих шляхом регламентації робочого часу; боротьба з безробіттям; встановлення гарантії заробітної плати та визнання принципу рівності оплати за однакову працю; захист працівників від професійних захворювань та травматизму на виробництві; регламентація питань соціального страхування та соціального забезпечення тощо.

3. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі. Міжнародне технічне співробітництво здійснюється, починаючи з 30-х рр. ХХ ст., у вигляді надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні різноманітних соціально-трудових проблем. До основних сфер діяльності МОП належать: зайнятість та безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; умови, безпека та гігієна праці, виробниче та навколишнє середовище;

заробітна плата; соціальне забезпечення; окремі категорії трудящих; МОП та соціальні інститути; погляд у майбутнє та проблемні положення.

Рекомендована література: [1, с.458-476]; [3, с.203-223], [4, с.382-396], [7, с.424-430], [14, с.49-64], [25], [26], [27].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3

Організація, продуктивність та звітність у сфері праці

Лекція 9

Вступ (0,5 год.)

Тема 9 (3.1) Організація і нормування праці (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Сутність і зміст організація праці.* Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці на підприємстві – це система здійснення трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання складових, виконавців і засобів процесу праці для досягнення поставленої мети і здійснення соціально-економічного ефекту. У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі елементи: поділ і кооперування праці; нормування праці; організація і обслуговування робочих місць; організація добору персоналу та його розвиток; покращання умов праці; ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці й відпочинку; раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці; планування і облік праці; мотивація праці; зміцнення дисципліни праці.

2. *Поділ і кооперація праці на підприємстві.* Поділ праці як спеціалізація трудової діяльності, що призводить до виділення і співіснування різноманітних її видів, з доісторичних часів був основним фактором зростання продуктивності праці. В певній формі поділ праці існує на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця. *Суспільний поділ праці* — це диференціація в суспільстві як цілому соціальних функцій, що виконуються певними групами людей, і виділення в зв'язку з цим різних сфер суспільства (промисловість, сільське господарство, місто і село, наука, мистецтво, армія і т.д.), які, в свою чергу, поділяються на дрібніші галузі й підгалузі. *Технічний поділ праці* — це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на підприємстві на ряд часткових функцій і операцій, це спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства: *функціональний* — поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі; *технологічний* — поділ праці за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями; *професійний* — поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт; *кваліфікаційний* — поділ праці між групами працівників у залежності від складності виконуваних ними робіт.

3. *Організація робочих місць*. Робоче місце - це первинна ланка виробничої структури підприємства, під яким розуміють зону трудової діяльності робітника, чи групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного виконання роботи, визначена на підставі трудових та інших діючих норм. Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за різними ознаками: за професіями (наприклад, робоче місце інженера-конструктора); за кількістю виконавців (індивідуальні або колективні); за мірою спеціалізації (спеціалізовані або універсальні); за рівнем механізації (робочі місця ручної роботи, механізовані, автоматизовані, апаратні); за кількістю обладнання, що обслуговується (одноверстатні, багатостатні); за специфікою умов праці (стаціонарні і рухомі, підземні і висотні, робочі місця із шкідливими або небезпечними умовами праці та ін.). *Організація робочих місць* — це система заходів щодо їх спеціалізації та оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

4. *Нормування праці*. Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці та її результатів, контролем за мірою праці. Мета нормування праці на підприємствах полягає в тому, щоб на основі впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників. Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудовими відносинами тощо.

Рекомендована література: [1, с.334-370]; [3, с. 154-174]; [4, с.162-180], [6], [7, с.224-245], [9] [16], [18].

Лекція 10

Вступ (0,5 год.)

Тема 10 (3.2) Продуктивність й ефективність праці (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. Сутність та соціально-економічне значення ефективності праці.

Ефективність праці – це соціально-економічна категорія, що визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети (або вирішення задачі), співвіднесену зі ступенем раціональності витрат і використаних при цьому ресурсів. Ефективність праці в буквальному розумінні означає результативність. Тобто, ефективність праці має визначатися насамперед конкретними споживчими вартостями (матеріальними чи духовними благами, послугами, роботам и). Продуктивність праці – це показник ефективності праці, що характеризується співвідношенням обсягу робіт, послуг та кількості праці, затраченої на виробництво певного обсягу праці, тобто, продуктивність праці визначає ступінь ефективності процесу праці. Механізм підвищення продуктивності праці полягає в тому, що затрати минулої праці зростають, а затрати живої праці скорочуються, але так, що зрештою відбувається зниження загальних затрат праці на виробництво одиниці продукції.

2. Фактори і резерви підвищення ефективності праці та стабілізації СТВ.

Фактори ефективності праці – це уся сукупність рушійних сил і причин, що приводять до її збільшення. Дія факторів ефективності праці залежить від природних, суспільних, екологічних і матеріальних умов, в яких вони проявляються і реалізуються. Фактори зростання ефективності та продуктивності праці *за змістом* можна поділити на три групи: *матеріально-технічні* що визначають якість засобів виробництва; *організаційно-економічні й управлінські*, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва; *соціально-психологічні*, пов'язані роллю людини у суспільному виробництві.

Резерви ефективності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що невикористані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне.

3. Показники і методи виміру продуктивності праці. Продуктивність праці є найважливішим економічним показником, що служить для визначення результативності трудової діяльності працівників, його застосування дозволяє оцінити ефективність праці, як окремого працівника, так і колективу підприємства. Вимір продуктивності праці здійснюється шляхом зіставлення результатів праці у вигляді обсягу виробленої продукції з витратами праці. В залежності від прямого чи оберненого співвідношення цих величин є два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість. Виробіток –

це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. Чим більше значення цього показника, тим вища продуктивність праці. Рівень і динаміку продуктивності праці можна виразити за допомогою зворотної величини. Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

4. *Програми управління ефективністю праці на підприємстві.* Управління ефективністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

Рекомендована література: [1, с.375-396]; [3, с.192-214]; [6, с.70-85], [7, с.68-80], [9, с.68-80], [16]

Лекція 11

Вступ (0,5 год.)

Тема 11 (3.3) Політика доходів і оплати праці (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Рівень життя і доходів населення.* Сутність політики доходів полягає в безпосередньому встановленні державою нижньої та верхньої межі збільшення номінальної заробітної плати, яка сприяла б виконанню основних задач і реалізації пріоритетів, що стоять перед економікою. Доходи населення – це сума грошових коштів і матеріальних благ, які домашні господарства одержали за певний проміжок часу у натуральному вигляді для підтримання фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини. Роль доходів визначається тим, що рівень споживання населення прямо залежить від їх рівня. Грошові доходи населення включають всі надходження грошей у вигляді оплати праці робітників, доходів від підприємницької діяльності, пенсій, стипендій, різних допомог, доходів від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти, сум від продажу цінних паперів і нерухомості. Натуральні доходи включають, перш за все, продукцію, вироблену домашнім господарством для власного споживання. Номінальні доходи характеризують рівень грошових доходів незалежно від оподаткування і цін, а реальні доходи характеризують номінальні доходи з урахуванням зміни роздрібних цін і тарифів. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення: Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

2. *Сутність, структура, форм і системи заробітної плати.* Заробітна плата в економічній теорії – це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні і духовні потреби працівника і членів його сім'ї. В законі України про оплату праці надано таке визначення: заробітна праця – це винагорода або заробіток, обчислений як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Сутність заробітної плати проявляється у таких функціях: відтворювальна, стимулююча, регулююча, соціальна, формування платоспроможного попиту населення. Структура заробітної плати – це співвідношення окремих частин заробітної плати у загальному її обсязі. Наказом Мінстату України від 11.12.95 № 323, визначено структуру та склад фонду оплати праці, зокрема: основна заробітна плата, додаткова й інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

3. *Державне та договірне регулювання заробітної плати.* Відповідно до Закону України «Про оплату праці» (ст. 5) до основних суб'єктів організації заробітної плати належать органи державної влади й місцевого самоврядування. Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. Одним із основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня. Мінімальна заробітна плата, відповідно до Закону України «Про оплату праці», — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, що нижче за нього не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Важливим елементом організації заробітної плати є її договірне регулювання. Законом України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю України, а також Указом Президента України «Про національну раду соціального партнерства». Угода, згідно з чинним законодавством, укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Рекомендована література: [1, с. 215-260]; [3, с. 89-102], [4, с. 85-95], [7, с.292-324], [9, с.323-345], [20].

Лекція 12

Вступ (0,5 год.)

Тема 12 (3.4) Планування праці (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Сутність і значення планування праці.* Планування є важливою управлінською функцією, яка передбачає визначення цілей та способів їх досягнення. Планування об'єднує усі структурні підрозділи підприємства спільною метою, надає всім процесам єдиного напрямку та скоординованості, що дає змогу повніше й ефективніше використовувати наявні ресурси, якісно, системно та своєчасно приймати необхідні управлінські рішення. Цілями планування трудових показників є наступні: забезпечення зростання продуктивності праці і перевищення темпів її росту над темпами росту середньої заробітної плати; досягнення економії праці і фонду заробітної плати; дотримання оптимальних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їхньої праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати; посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу в цілому у покращанні техніко-економічних показників діяльності підприємства; забезпечення потреби у персоналі необхідної кількості та якості, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства; встановлення оптимального співвідношення між різними категоріями персоналу та професійними групами.

2. *Види планів з праці. Показники праці як складова бізнес-плану.* Трудові показники підприємства знаходять втілення в усій сукупності планів, що розробляються на підприємстві. Класифікація планів здійснюється за рядом ознак; зокрема за об'єктами планових рішень, інтервалами планування та іншими аспектами діяльності конкретного підприємства можна виділити такі види планів. Стратегічний план відображає стратегію розвитку підприємства і має на меті забезпечення результативності підприємства та освоєння ним нових можливостей; в ньому відображено рішення, які стосуються сфер діяльності та вибору її напрямків. Довгостроковий план охоплює значний плановий інтервал часу та містить завдання, поєднані за часом і ресурсами. Найважливішими складовими довгострокового плану є певна хронологізація проектів, зміст і послідовність здійснення найважливіших заходів. Середньостроковий план — певною мірою деталізований довгостроковий план, який містить основні завдання на встановлений період, передбачає розробку в певній послідовності заходів, окреслених в довгостроковому плані. Межа між ними досить умовна і неоднозначна. Поточне планування полягає в розробці планів на всіх рівнях управління підприємством та за всіма напрямками його діяльності на більш короткі періоди (квартал, місяць). Оперативне планування — різновид поточного планування, передбачає розробку оперативних планів, спрямованих на вирішення конкретних питань діяльності підприємства та його

окремих підрозділів у короткостроковому періоді. Вони мають вузьке спрямування, високий рівень деталізації, характеризуються різноманітністю використовуваних прийомів та методів, охоплюють окремі функціональні сфери діяльності підприємства. Бізнес-план — план створення нової фірми, започаткування нової справи чи окремого проекту на існуючому підприємстві, програма діяльності фірми, план конкретних заходів для досягнення конкретних цілей з оцінкою очікуваних витрат і доходів.

3. *Планування соціального розвитку трудових колективів.* Соціальний розвиток колективу — це процеси соціалізації кожного та всього колективу, які дають змогу регулювати та зрівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства. Планування соціального розвитку колективу (соціальне планування) є системою методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудова відносин на рівні підприємства. Мета планування — підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу. В плані соціального розвитку виокремлюють такі розділи та напрямки робіт: 1) удосконалення соціальної структури колективу; 2) соціальні чинники розвитку виробництва та підвищення його економічної ефективності; 3) покращання умов праці та побуту працівників; 4) посилення дисципліни праці, розвиток трудової активності та творчої ініціативи.

Рекомендована література: [1, с.429-443], [2, с.54-67], [3, с. 176-192, 205-211]; [4, с.76-80], [9]; [16, с.75-78].

Лекція 13

Вступ (0,5 год.)

Тема 13 (3.5) Аналіз, звітність і аудит у сфері праці (1,5 год.)

Логіка викладу:

1. *Економічний аналіз і аудит у сфері праці.* Економічний аналіз як наука являє собою систему спеціальних знань, що пов'язані з такими компонент дослідженням взаємопов'язаних економічних процесів, які складаються під впливом об'єктивних економічних законів і факторів суб'єктивного характеру тощо. Аналіз трудових показників є важливою складовою науково обґрунтованого планування, регулювання та управління. Основна мета аналізу продуктивності праці полягає в узгодженні системи трудових показників з метою оцінки впливу кожного окремого показника і всієї сукупності показників на загальну результативність праці. Метою аналізу персоналу є виявлення ступеня обґрунтованості запланованої чисельності працівників та визначення ефективності використання персоналу на підприємстві. Аналіз використання фонду заробітної плати здійснюється на підставі діагностики використання фондів заробітної плати

та установлення причин відхилення фактичних показників від запланованих та зіставленні темпів зростання заробітної плати працівників з темпами підвищення продуктивності праці, виявлення причин відхилення розмірів середньої заробітної плати від запланованих показників.

2. *Напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці.* Аудит в трудовій сфері — це система заходів, що періодично проводиться щодо збору інформації, її аналізу і оцінки на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудоких відносин. Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність. В цілях аудиту персонал підприємства і його діяльність представляються у вигляді системи показників. Аудит у сфері праці – незалежний контроль, який здійснюють аудиторські організації з метою виявлення проблем економного та ефективного використання ресурсів праці, дослідження їх причин, надання необхідних рекомендацій з їх усунення. Аудит трудових показників здійснюється за планом і передбачає чотири стандартних етапи: 1) підготовчий етап: розробка внутрішньофірмового документу (наказу, розпорядження); 2) збір інформації; 3) обробка інформації; 4) заключний етап: узагальнення результатів, формування висновків, розробка рекомендацій щодо удосконалення організації праці.

3. *Звітність з питань праці.* Найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств з питань праці. Державна статистична звітність з питань праці включає такі звіти: «Звіт по праці» (форма № 1-ПВ місячна), який подається підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності; «Зведений звіт по праці» (форма № 1-ПВ місячна зведена), який подають підприємства, незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності; «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах» (форма № 1-ПВ (умови праці) річна), який подається промисловими підприємствами, будівельними організаціями, підприємствами та організаціями транспорту і зв'язку, колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності; «Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів» (форма № 6-ПВ річна) подається підприємствами та колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності. На підприємствах роботу зі складання і своєчасного подання звітів з питань праці здійснює економіст з питань праці.

Рекомендована література: [1, с.444-456], [3, с.156-179], [4, с. 339-345], [7, с.11-18].

5. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Змістовний модуль 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І ПРАЦІ

Практичне заняття №1

Тема 1 (1.1) **Об’єкт, предмет і завдання дисципліни “Економіка праці і соціально-трудова відносини (2 год.)**

Мета: поглибити теоретичні знання з основ економіки праці і соціально-трудова відносин; визначити важливість даної дисципліни в сучасних умовах; оволодіти новою термінологією і сформуванню необхідний інструментарій.

Зміст практичного заняття

1. Предмет і завдання дисципліни.
2. Праця як об’єкт вивчення дисципліни “Економіка праці і соціально-трудова відносини”.
3. Соціально-трудова відносини.

Завдання для обов’язкового виконання

1. *Домашні завдання:*
 - вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
 - письмово у зошиті розкрити питання для самостійного опрацювання;
 - формування термінологічного словника за темою;
 - підготовка доповідей.
2. *Аудиторні завдання:*
 - обговорення питань, що визначені у темі;
 - відповіді на питання, які зазначені для самостійного опрацювання.

Питання для самостійного опрацювання

1. Спонукальні мотиви і стимули праці.
2. Виробничий фактор праці.
3. Якість трудового життя населення.
4. Методика дослідження дисципліни.
5. Рівні і предмети СТВ.
6. Принципи формування СТВ.

Література: [1, с.17-30], [4, с. 8-11], [7, с. 7-37].

Форми контролю: співбесіда, доповідь.

Практичне заняття №2

Тема 2 (1.2) Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства (2 год.)

Мета: оволодіти новими знаннями щодо трудових ресурсів, трудового потенціалу суспільства, економічно активного та неактивного населення розглянути типи, режими та види відтворення населення; закріпити нову термінологією і сформуванню необхідний інструментарій.

Зміст практичного заняття

1. Людські ресурси. Економічно активне населення.
2. Трудові ресурси: сутність і зміст.
3. Відтворення населення і ресурсів для праці.
4. Трудовий потенціал суспільства.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- формування термінологічного словника за темою;
- доповідь рефератів;
- письмовий звіт з самостійних питань;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю;
- експрес-контроль (термінологічний словник), доповідь рефератів;
- усне опитування, оцінка реферату.

Питання для самоконтролю

1. Трудові ресурси та їх місце в суспільному виробництві.
2. Структура трудових ресурсів.
3. Вміти розрізняти зміст категорій „трудові ресурси”, „людський капітал”, „трудовий потенціал”, економічно активне населення.

Література: [1, с.29-42]; [4, с.33-40], [5, с.46-48], [7, с.23-38], [17, с.37-39], [21].

Форми контролю: співбесіда, експрес-опитування, доповідь.

Практичне заняття № 3

Тема 3 (1.3) Соціально-трудові відносини як система (2 год.)

Мета: визначити теоретичні основи соціально-трудових відносин та чинники їх формування; вміти розрізняти сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин; поглибити знання з предметів і типів СТВ; оволодіти методами регулювання СТВ в сучасних умовах.

Зміст практичного заняття

1. Сутність соціально-трудових відносин та чинники їх формування.
2. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.
3. Предмети і типи СТВ.
4. Регулювання СТВ.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- формування термінологічного словника за темою;
- доповідь рефератів;
- письмовий звіт з самостійних питань;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю.
- тестові завдання, експрес-контроль (термінологічний словник), доповідь рефератів;
- усне опитування, оцінка рефератів.

Питання для самоконтролю

1. Види, типи та рівні соціально-трудових відносин.
2. Охарактеризуйте структуру системи соціально-трудових відносин.
3. Соціальна справедливість та становлення досконалих соціально-трудових відносин в Україні.
4. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудових відносин?
5. Поясніть особливості соціальної політики як чинника формування соціально-трудових відносин.
6. Охарактеризуйте роль глобалізації економіки як чинника формування соціально-трудових відносин.
5. Охарактеризуйте сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Чим відрізняються ці поняття?

6. Назвіть рівні СТВ та охарактеризуйте предмети СТВ на кожному з них.
7. Визначте предмет колективних та індивідуальних соціально-трудових відносин на рівні підприємства.
8. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудових відносин.

Література: [1, с.214-236]; [3, с. 5-9]; [4, с.104-118]; [5, с. 34-40; с 74-83], [7, с. 50-62], [13]; [14, с.7-51]; [17, с. 5-10]; [19].

Форми контролю: співбесіда, доповідь, тестування.

Практичне заняття №4

Тема 4 (1.4) Соціальне партнерство (2 год.)

Мета: оволодіти новими знаннями щодо соціального партнерства (СП); визначити сутність соціального партнерства та основні принципи, вироблені МОП; зазначити нормативно-правову систему СП в Україні та механізми її удосконалення в сучасних умовах; перевірка знань студентів за модулем.

Зміст практичного заняття

1. Поняття та сутність соціального партнерства.
2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність.
3. Нормативно-правова система соціального партнерства в Україні.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- письмово у зошиті розкрити питання для самостійного опрацювання;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі, співбесіда;
- доповідь рефератів;
- написання підсумкової модульної контрольної роботи за темами 1 – 4.

Питання для самостійного опрацювання

1. Роль соціального партнерства у функціонуванні ринкової економіки.
2. Форми та принципи соціального партнерства.
3. Оцінка стану соціального партнерства в Україні та напрями його розвитку.
4. Методи розв'язання трудового конфлікту.

Література: [4, с. 6-15]; [7, с.217-252]; [8, с. 50-62], [10, с.34–40], [11, с.15-34], [12], [13, с. 32-40], [14], [17, с.54-67], [22], [23], [24].

Форми контролю: співбесіда, модульна контрольна робота.

Змістовий модуль 2 **РИНОК ПРАЦІ ЯК СФЕРА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ**

Практичне заняття № 5

Тема 5 (2.1) **Ринок праці та його регулювання** (2 год.)

Мета: закріпити теоретичні знання з основ ринку праці, основних елементів його інфраструктури; сформувати віртуальний ринок праці; практично розрахувати попит і пропозицію на українському РП; визначити сегменти і моделі РП в сучасних умовах, оволодіти новою термінологією і сформувати необхідний інструментарій.

Зміст практичного заняття

1. Сутність ринку праці, його елементи і функції.
2. Моделі та сегменти ринку праці.
3. Попит та пропозиція на ринку праці.
4. Регулювання РП.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- письмово у зошиті розкрити питання для самостійного опрацювання;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- розв'язок задач;
- відповіді на питання, які зазначені для самостійного опрацювання.

Питання для самостійного опрацювання

1. Охарактеризуй місце в ринку праці у ринковій системі господарювання.
2. Механізм функціонування ринку праці.
3. Взаємозв'язок соціально-трудова відносин і ринку праці.
4. Вплив принципів ринкової економіки на характер соціально-трудова ресурсів.

Література: [1, с. 48-69]; [3, с.9-10], [4, с.17-30], [5], [6, с.63-91], [7, с. 125-179], [9], [20].

Форми контролю: співбесіда.

Практичне заняття № 6

Тема 6 (2.2) Соціально-трудові відносини зайнятості (2 год.)

Мета: поглибити знання з соціально-трудових відносин зайнятості; поглибити теоретичні знання щодо безробіття; визначити основні моделі державної політики зайнятості в сучасних умовах; сформулювати необхідний інструментарій; вивчити особливості державного регулювання зайнятості населення в Україні.

Зміст практичного заняття

1. Поняття та види зайнятості.
2. Безробіття та його види.
3. Основні моделі державної політики зайнятості.
4. Державне регулювання зайнятості населення.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- письмово у зошиті розкрити питання для самостійного опрацювання;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самостійного опрацювання;
- експрес-контроль (термінологічний словник), усне опитування доповідь рефератів, розгляд ситуаційних завдань.

Питання для самостійного опрацювання

1. Природний рівень безробіття.
2. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.
3. Базові засади державної політики зайнятості.
4. Сучасні тенденції у сфері зайнятості.

Література: [1, с.71-92]; [3, с.50-63], [4, с.166-186], [5, с.74-83], [7 с.7-37], [8, с.77-123; 592-601]; [9], [14], [17], [21].

Форми контролю: співбесіда, доповідь, експрес-опитування.

Практичне заняття № 7

Тема 7 (2.3) Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин (2 год.)

Мета: закріпити теоретичні знання з основ моніторингу соціально-трудової сфери; визначити основні завдання та нормативно-правову, інформаційну базу проведення моніторингу соціально-трудової сфери; обґрунтувати основні напрями моніторингу СТВ.

Зміст практичного заняття

1. Сутність і завдання моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Нормативно-правова та інформаційна база проведення моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Основні напрями моніторингу соціально-трудової сфери.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- доповідь рефератів;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю;
- моделювання ситуаційних завдань;
- тестові завдання, доповідь рефератів, усне опитування.

Питання для самоконтролю

1. Основні принципи та особливості моніторингу соціально-трудової сфери.
2. Основні проблеми моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери України.
4. Методи дослідження ринку праці.

Література: [1, с.309-332]; [2, с.182-201], [7, с. 339-345], [14, с.3-28], [15], [18].

Форми контролю: диспут, доповідь.

Практичне заняття № 8

Тема 8 (2.4) Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин (2 год.)

Мета: поглибити теоретичні знання щодо міжнародних пактів про економічні, соціальні і культурні права людини; визначити цілі, завдання, структуру Міжнародної організації праці (МОП) та її роль у сучасному світі; обґрунтувати пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.

Зміст практичного заняття

1. Міжнародні акти про економічні, соціальні і культурні права людини.
2. Міжнародна організація праці (МОП) у сучасному світі: цілі, завдання, структура.
3. Пріоритетні напрями діяльності МОП на сучасному етапі.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі, співбесіда;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю;
- доповідь рефератів;
- написання підсумкової модульної контрольної роботи за темами 5 – 8.

Питання для самоконтролю

1. Характеристика нормотворчої діяльності МОП.
2. У чому полягає роль та значення Філадельфійської декларації МОП?
3. Як здійснюється співробітництво МОП та України?
4. Застосування міжнародних трудових норм країнами-учасниками МОП.

Література: [1, с.458-476]; [3, с.203-223], [4, с.382-396], [7, с.424-430], [14, с.49-64], [25], [26], [27].

Форми контролю: співбесіда, модульна контрольна робота.

Змістовий модуль 3
ОРГАНІЗАЦІЯ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЗВІТНІСТЬ У СФЕРІ ПРАЦІ

Практичне заняття № 9

Тема 9 (3.1) Організація і нормування праці (2 год.)

Мета: поглибити теоретичні знання з сутності організації праці; визначити важливість її в сучасних умовах; вміти розрізняти поняття норми і нормування праці; оволодіти новою термінологією і сформуванню необхідний інструментарій.

Зміст практичного заняття

1. Сутність і зміст організації праці.
2. Поділ і кооперація праці на підприємстві.
3. Організація робочих місць.
4. Нормування праці.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- формування термінологічного словника за темою;
- доповідь рефератів;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю;
- тестові завдання, експрес-контроль (термінологічний словник), доповідь рефератів;
- розв'язок задач за темою;
- усне опитування, оцінка рефератів.

Питання для самоконтролю

1. Трудовий процес і його раціоналізація.
2. Умови праці і фактори їх формування.
3. Форми організації праці на підприємстві.
4. Норми і нормативи праці.

Література: [1, с.334-370]; [3, с. 154-174]; [4, с.162-180], [6], [7, с.224-245], [9] [16], [18].

Форми контролю: співбесіда, доповідь.

Практичне заняття № 10

Тема 10 (3.2) Продуктивність й ефективність праці (2 год.)

Мета: поглибити теоретичні знання з основ економіки праці, вміти розрізняти поняття ефективність і продуктивність праці; визначити актуальність даної тематики в сучасних умовах розвитку України; оволодіти методикою розв'язання задач; сформувати необхідний теоретичний інструментарій.

Зміст практичного заняття

1. Сутність та соціально-економічне значення ефективності праці.
2. Фактори і резерви підвищення ефективності праці та стабілізації СТВ.
3. Показники і методи виміру продуктивності праці.
4. Програми управління ефективністю праці на підприємстві.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей, рефератів.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю;
- усне опитування, оцінка рефератів.

Питання для самоконтролю

1. Управління продуктивністю праці.
2. Компоненти діяльності людини та їх вплив на продуктивність праці.
3. Фактори, що забезпечують зростання продуктивності праці.
4. Економічний зміст продуктивності праці.

Література: [1, с.375-396]; [3, с.192-214]; [6, с.70-85], [7, с.68-80], [9, с.68-80], [16]

Форми контролю: співбесіда, доповідь.

Практичне заняття № 11

Тема 11 (3.3) Політика доходів і оплати праці (2 год.)

Мета: поглибити теоретичні основи щодо сутності та структури доходів населення, визначити форми і системи оплати праці і методи регулювання в

сучасних умовах, оволодіти необхідною термінологією і сформувати необхідний інструментарій.

Зміст практичного заняття

1. Рівень життя і доходів населення.
2. Сутність, структура, форм і системи заробітної плати.
3. Державне та договірне регулювання заробітної плати.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- письмово у зошиті розкрити питання для самостійного опрацювання;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей, рефератів.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самостійного опрацювання;
- усне опитування, оцінка рефератів, тестування.

Питання для самостійного опрацювання

1. Основні елементи витрат на оплату праці.
2. Призначення тарифної системи оплати праці.
3. Тарифна система оплати праці.
4. Види доходів населення.
5. Функції заробітної плати.
6. Обґрунтуйте структуру заробітної плати.

Література: [1, с. 215-260]; [3, с. 89-102], [4, с. 85-95], [7, с.292-324], [9, с.323-345], [20].

Форми контролю: співбесіда, доповідь, тестові завдання.

Практичне заняття № 12

Тема 12 (3.4) Планування праці (2 год.)

Мета: оволодіти новими знаннями з основ планування праці і соціального розвитку трудових колективів; визначити види планів та основні показники

праці; навчити розв'язувати ситуаційні завдання щодо планування роботи на підприємстві та закріпити необхідні термінологічні категорії.

Зміст практичного заняття

1. Сутність і значення планування праці.
2. Види планів з праці. Показники праці як складова бізнес-плану.
3. Планування соціального розвитку трудових колективів.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей, рефератів.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю;
- тестові завдання, експрес-контроль (термінологічний словник), доповідь рефератів;
- усне опитування, оцінка реферату.

Питання для самоконтролю

4. Що являє собою планування.
5. Основні трудові показники у плануванні праці.
6. Фактори, що впливають на планування праці.
7. Що являє собою соціальний розвиток трудового колективу?
8. Розкрийте метод і процес планування трудових показників.

Література: [1, с.429-443], [2, с.54-67], [3, с. 176-192, 205-211]; [4, с.76-80], [9]; [16, с.75-78].

Форми контролю: співбесіда, колоквіум.

Практичне заняття № 13

Тема 13 (3.5) Аналіз, звітність і аудит у сфері праці (2 год.)

Мета: оволодіти новими знаннями з економічного аналізу і аудиту у сфері праці; визначити напрями, етапи і методи проведення аудиту у трудовій сфері в сучасних умовах розвитку економіки України; закріпити нову термінологією основи проведення звітності з питань праці.

Зміст практичного заняття

1. Економічний аналіз і аудит у сфері праці.
2. Напрями, етапи і методи проведення аудиту у сфері праці.
3. Звітність з питань праці.

Завдання для обов'язкового виконання

1. Домашні завдання:

- вивчити перелік питань, охоплених у лекції;
- формування термінологічного словника за темою;
- підготовка доповідей.

2. Аудиторні завдання:

- обговорення питань, що визначені у темі, співбесіда;
- відповіді на питання, які зазначені для самоконтролю;
- доповідь рефератів;
- написання підсумкової модульної контрольної роботи за темами 9 – 13.

Питання для самоконтролю

1. Сутність економічного аналізу та галузі його застосування.
2. Статистична звітність щодо СТВ.
3. Етапи проведення аудиту у сфері праці.

Література: [1, с.444-456], [3, с.156-179], [4, с. 339-345], [7, с.11-18].

Форми контролю: співбесіда, модульна контрольна робота.

6. ПИТОВІ ЗАДАЧІ ТА СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Тема 2 (1.2) Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Облікова чисельність — це чисельність працівників облікового складу на визначене число з обліком прийнятих і вибулих за цей період працівників.

Явочна чисельність — це кількість працівників облікового складу, що з'явилися на роботу. Різниця між явочним і обліковим складом характеризує кількість простоїв (відпустки, хвороби, відрядження).

Середньооблікова чисельність працівників за місяць визначається шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, включаючи святкові і вихідні дні і розподілу отриманої суми на кількість календарних днів місяця.

Середньооблікова чисельність за рік визначається за формулою:

$$Ч_c = \frac{\sum Ч_{сп}}{12}$$

де $\sum Ч_{сп}$ - середньооблікова чисельність за усі місяці року.

Середньооблікова чисельність за квартал визначається за формулою:

$$Ч_c = \frac{\sum Ч'_{сп}}{3}$$

де $\sum Ч'_{сп}$ - середньооблікова чисельність за усі місяці кварталу.

Фонд ресурсів праці в людино-днях або людино-годинах визначається шляхом множення середньообліковій чисельності працівників $Ч_{сп}$ на середню тривалість робочого періоду (у днях чи годинах): $Фрп. = Ч_{сп} \cdot T_{рп}$

Задача 1. Загальна чисельність трудових ресурсів – 86 млн. осіб. З них зайнято – 69,5 млн., учні – 5,6 млн., призвані до армії 2,4 млн., ті, що шукають роботу 3,3 млн. осіб. Визначити рівень зайнятості трудових ресурсів, рівень зайнятості навчанням, шукаючих роботу, тимчасово незайнятих трудових ресурсів.

Розв'язок:

1. Рівень зайнятості трудових ресурсів $= \frac{69,5}{86} \cdot 100\% = 80,8\%$

2. Рівень зайнятості навчанням $= \frac{5,6}{86} \cdot 100\% = 6,5\%$

3. Рівень зайнятості військовою службою $= \frac{2,4}{86} \cdot 100\% = 2,8\%$

4. Ті, що шукають роботу $= \frac{3,3}{86} \cdot 100\% = 3,8\%$

5. Тимчасово незайнятих трудових ресурсів $= \frac{86 - 69,5 - 5,6 - 2,4}{86} \cdot 100\% = 2,8\%$

Задача 2. Розрахуйте як змінилась структура зайнятих в економіці, у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 35,72 млн. осіб, у тому числі у сфері мат виробництва 20,47 млн. осіб, а у сфері послуг 15,25 млн. осіб. Відповідно у базисному періоді було 19,85 млн. осіб, 15,98 млн.

$$\text{Упр} = (\text{Частка}/\text{Загальну кількість}) * 100$$

Розв'язок:

	Базисний	%	Звітний	%
Мат вир-во, млн осіб	19,85	$19,85/35,83 * 100 = 55,4$	20,47	$20,47/35,72 * 100 = 57,31$
Сфера послуг	15,98	$15,98/35,83 * 100 = 44,6$	15,25	$15,25/35,72 * 100 = 42,69$
Усього	35,83	100%	35,72	100

Задача 3. У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 19,9 млн. осіб, з яких 9,4 млн. зайняті у матеріальному виробництві, а всі інші – у сфері послуг. На плановий рік очікується зростання чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,6 млн. осіб, у той же час очікується скорочення зайнятості у мат виробництві на 0,3 млн. осіб.

Розв'язок:

1. $E_i = e_i / E * 100 (\%)$,

де E_i – рівень зайнятості в певній галузі, %;

e_i – чисельність зайнятих у певній галузі, осіб;

E – загальна чисельність зайнятих.

2. $E_i \text{ м.в.} = (9,4/19,9) * 100 = 47,2\%$

3. $E_i \text{ с.п.} = 100 - 47,2 = 52,8\%$

4. $E_i \text{ м.в.пл.} = ((9,4 - 0,3)/(19,9 + 0,6)) * 100 = 44,4\%$

5. $E_i \text{ с.п.пл.} = 100 - 44,4 = 55,6\%$

6. $\Delta E_i \text{ м.в.} = 44,4 - 47,2 = -2,8\%$

7. $\Delta E_i \text{ с.п.} = 55,6 - 52,8 = 2,8\%$

Задача 4. Планова чисельність робітників підприємства 240 осіб, фактична 273 особи. При цьому план випуску продукції виконан на 135%. Визначити абсолютний надлишок робітників а також відносну недостатність робітників.

Задача 5. На підприємстві облікова чисельність робітників становила з 1 по 5 число певного місяця – 32 особи; з 8 по 12 – 564 особи; з 15 по 16 – 545; з 17 по 19 – 536; з 22 по 26 – 534; з 29 по 30 – 540 осіб. При п'ятиденному режимі роботи: 6, 7, 13, 14, 20 21, 27, 28 – вихідні числа місяця. Визначити середньооблікову чисельність робітників підприємства.

Задача 6. Підприємство повинно працювати у березні. Середньооблікова чисельність штатних робітників облікового складу складала у березні – 246 осіб.,

у квітні – 258; у травні – 366 осіб. Визначити чисельність штатних працівників облікового складу за період з початку року (5 місяців: січень – травень).

Задача 7. Па підприємстві працюють 24 працівника, з них 7 працівників – отримали відпустку на 17 днів, 8 працівників на 19 днів, 7 пр. на 23 дні; 2 пр. на 28 днів. Визначити середню тривалість чергових відпусток підприємства

Тема 5 (2.1) Ринок праці та його регулювання

Рівень безробіття можна обчислювати різними способами:

1) За рівнем економічно-активного населення, шляхом ділення кількості безробітних на кількість економічно-активного населення:

$$У_б = Ч_б / Ч_{е\text{ акт}} 100\%$$

2) За чисельністю трудового населення у трудовому віці:

$$У_б = Ч_б / Ч_{тр\text{ нас}} 100\%$$

3) За чисельністю трудових ресурсів:

$$У_б = Ч_б / Ч_{тр\text{ рес}} 100\%$$

4) За середньообліковою чисельністю працівників, працюючих та зайнятих у народному господарстві:

$$У_б = Ч_б / Ч_{пр.\text{ н/х}} 100\%$$

5) Загальний коефіцієнт безробітних розраховується відношенням суми фонду робочого часу повністю не зайнятих до потенціального (гіпотетичного, тобто те що є насправді, але не використовується) фонду робочого часу всього трудового населення

$$k_{\text{ без}} = (\Phi_{\text{ без}} + \Phi_{\text{ нез полн}}) / \Phi_{\text{ гип}}$$

Задача 1. На кінець звітного періоду чисельність безробітних у районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином: 2 місяці без роботи – 4220 осіб, 4 – 1870, 5 – 3720, 8 – 1680. Підрахуйте середню тривалість безробіття у районі.

Розв'язок:

$$T_c = (\sum T * U) / \sum U$$

T_c – середня тривалість безробіття, міс.

T – трив Б відпов групи, міс

U – чисельність відп за трив групи Б, осіб

$$T_c = (2 * 4220 + 4 * 1870 + 5 * 3720 + 8 * 1680) / (4220 + 1870 + 3720 + 1680) = 4,1 \text{ міс.}$$

Тема 9 (3.1) Організація і нормування праці

Норма часу в умовах серійного виробництва (штучний час)

$$T_{\text{ шт}} = T_{\text{ опер}} + T_{\text{ обсл}} + T_{\text{ відп}} \quad [\text{нормо-година}],$$

де: $T_{\text{ опер}}$ — оперативний час;

$T_{\text{ обсл}}$ — час на обслуговування робочого місця;

$T_{\text{ відп}}$ — час на відпочинок і природні потреби.

Норма часу в умовах малосерійного й одиночного виробництва (штучно-калькуляційне час):

$$T_{шт-к} = T_{шт} + \frac{T_{пз}}{n}$$

де: $T_{пз}$ — підготовчо-заключний час на партію деталей;

n — кількість деталей у партії.

Норма виробітку — це кількість продукції, що повинна бути виготовлена в одиницю часу:

$$H_{вир} = \frac{1}{T_{шт}}$$

Зміна норми виробітку обчислюється по формулі: $\Delta H_{вир.} = \frac{\Delta T}{T_{шт}}$

Якщо норма виробітку збільшується на “а %”, то норма часу зменшується на

$$\frac{100 \cdot a}{100 + a} \%$$

Якщо норма виробітку зменшується на “а %”, то норма часу зростає на

$$\frac{100 \cdot a}{100 - a} \%$$

Середній % виконання норм виробітку обчислюється як відношення кількості нормо-годин на виготовлення продукції (t_n) до кількості фактично відпрацьованого часу (t_f).

$$\% H_{вир} = \frac{t_n}{t_f} \cdot 100 \%$$

Норма чисельності — це необхідна для виконання даної роботи чисельність персоналу.

Норма обслуговування — це встановлена кількість одиниць устаткування (робітників місць, квадратних метрів площі), що обслуговується одним працівником чи бригадою протягом зміни.

Задача 5. Розрахувати норму штучного часу ($T_{шт}$) в умовах дрібносерійного виробництва, якщо оперативний час обробки деталі складає 10 хвилин, час на обслуговування робочого місця, час на відпочинок та власні потреби і перерви складає $T_{обсл} = 3,5\%$, $T_{отд} = 3 \%$, і $T_{потерь} = 2,5 \%$, оперативного.

Розв’язок:

Розрахунок норми штучного часу в умовах дрібносерійного виробництва проведемо за формулою:

$$T_{ш} = T_{опер} \cdot \left(1 + \frac{T_{обсл} + T_{отд} + T_{потерь}}{100}\right)$$

$$T_{ш} = 10 \cdot \left(1 + \frac{3,5 + 3 + 2,5}{100}\right) = 10 \cdot \left(1 + \frac{9}{100}\right) = 10,9$$

Тема 10 (3.2) Продуктивність і ефективність праці

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції виробленою одним працівником за одиницю робочого часу, розраховується за формулою:

$$B = V / Z$$

B - виробіток

V - обсяг виробництва продукції (у кількісному вимірі: шт., кг, т);

Z - затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції, послуг(год.).

Чим більше значення цього показника, тим вища продуктивність праці.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

$$T_M = T / V$$

Вплив зміни питомої ваги працівників у складі персоналу підприємства на обсяг можна представити за допомогою формули:

$$Q = \sum_{i=1}^n \frac{C_{pi}}{C_{pi0}} \cdot P_i \cdot d_i$$

де: C_{pi} — середньомісячна чисельність персоналу;

P_i — вироблення продукції на один працівника;

d_i — питома вага в складі основного персоналу підприємства.

Задача 1. На обробку деталі використовувалося 18 хвилин. Після перегляду норм часу на одну деталь була встановлена норма 15 хвилин. Обчислити на скільки % знизилася трудомісткість робіт та виросла продуктивність праці. Тривалість зміни 8 годин.

Розв'язок:

1) Виробіток за зміну складає $\frac{8 \cdot 60_{\text{мин}}}{18_{\text{мин}}} = 26,7$ нормо-годин

2) Після перегляду норм часу виробіток становив $\frac{8 \cdot 60_{\text{мин}}}{15_{\text{мин}}} = 32$ нормо-годин

3) таким чином, зріст виробітки (або продуктивність праці) склала

$$N_{\text{выр}} = \frac{t_{\text{ф}}}{t_{\text{н}}} \cdot 100\% = \frac{52}{26,7} \cdot 100\% = 20\%$$

4) Зменшення норм часу (або зниження трудомісткості) визначаємо за формулою

$$\frac{100 \cdot a}{100 + a} \%, \text{ где } a = 20\%$$

$$5) \text{ Отримаємо } \frac{100 \cdot 20}{100 + 20} = 16,7\%$$

Задача 2. У звітному році трудомісткість виробничої програми підприємства склала 1778000 нормо-годин. Припускається, що у наступному році у наслідок ускладнення випуску продукції її сумарна трудомісткість збільшиться на 11%. Очікується, що річний фонд робочого часу одного

працівника, який складав у звітному році 1785 нормо-годин, за рахунок скорочення внутрішніх простоїв повинен збільшитися на 6%, а передбачуване виконання норм виробітки кожним працівником, яке склало у звітному році 112% на 5%. Визначити необхідну чисельність виробничих робітників

Розв'язок:

Трудомісткість виробничої програми у плановому році складає:

$$1778000 \cdot 1,11 = 1973580 \text{ нормо-години.}$$

Запланований річний фонд одного робітника:

$$1785 \cdot 1,06 = 1892 \text{ нормо-години.}$$

Коефіцієнт виробітки кожним працівником у звітному році дорівнює 1,12

$$K_{вн} = 1,12$$

У плановому році на 5% більше, тобто $K_{в.пл.} = 1,12 \cdot 1,05 = 1,176$

Чисельність виробничих робітників знайдемо за формулою:

$$\mathcal{C} = \frac{T_{\text{сум. пл.}}}{\Phi_{\text{дпл}} \cdot K_{\text{внпл}}} = \frac{1973580}{1892,11,176} = \frac{1973580}{2225,7} = 887 \text{ (осіб)}$$

Задача 3. Середньооблікова чисельність робітників підприємства за рік склала 600 осіб. На протязі року звільнилися за власним бажанням 37 чол., звільнено за порушення трудової дисципліни 5 чол., пішли на пенсію 11 чол., вступили до навчальних закладів та призвані в армію 13 осіб., переведені на інші посади та інші підрозділи підприємства 30 чол. Визначити: а) коефіцієнт вибуття кадрів; б) коефіцієнт плинності кадрів

Розв'язок:

Застосувати формули:

Чисельність звільнених

$$1. K_{\text{виб.}} = \frac{\text{Чисельність звільнених}}{\text{Середньосписочна чисельність}} * 100\%$$

Кількість звільнених з причин плинності

$$2. K_{\text{пот.}} = \frac{\text{Кількість звільнених з причин плинності}}{\text{Середньосписочна чисельність}} * 100\%$$

Задача 4. Ефективний фонд робочого часу одного працівника складає 168 годин. На взаємозв'язаних дільницях трудомісткість робіт за місяць складає на першій дільниці 2633 нормо-годин, на другій – 3361 нормо-годин, на третій – 5460 нормо-годин. Планове виконання норм виробітки складає відповідно: 107%, 118%, 112%. Розрахувати достатню кількість робітників на взаємозв'язаних виробничих дільницях и взагалі по виробництву.

Розв'язок:

$$1. \text{ Використовуємо формулу: } \mathcal{C} = \frac{T}{\Phi_o \cdot K_{вн}}$$

2. Розраховуємо число робітників на першій ділянці:

$$Ч_1 = \frac{2633}{168} \times 1,07 = 14,65 \approx 15 \text{ (осіб)}$$

3. Розраховуємо число робітників на другій ділянці:

$$Ч_2 = \frac{3361}{168} \times 1,18 = 16,95 \approx 17 \text{ (осіб)}$$

4. Розраховуємо число робітників на третій ділянці:

$$Ч_3 = \frac{5460}{168} \times 1,12 = 29,02 \approx 29 \text{ (осіб)}$$

5. $\sum Ч = 15 + 17 + 29 = 61$ осіб.

Задача 5. Існують наступні дані о роботі підприємства за 2 роки

Показник	Перший рік	Другий рік
Обсяг продукції, тис. грн.	2100	2279,1
Чисельність ПВП	700	710

Визначити:

- приріст продукції за рахунок збільшення кількості робітників (тис. грн.), при постійній продуктивності праці першого року;
- приріст продукції за рахунок збільшення продуктивності праці;
- питома вага приросту продукції за рахунок збільшення продуктивності праці.

Розв'язок:

Розрахунок ведемо за формулою: $\Pi = \frac{Q}{Ч}$

а) $\Pi_1 = \frac{2100}{700} = 3 \frac{\text{тис.грн}}{\text{осіб}}$, вважаємо $\Pi = \text{const}$, тому що розрахунок ведемо від Π_1

$Ч_2 = 710$ чол, тоді $Q_2 = \Pi \cdot Ч_2 = 710 \cdot 3 = 2130$ тис. грн.

$\Delta Q = Q_2 - Q_1 = 2130 - 2100 = 30$ тис. грн.

б) $\Pi_2 = \frac{2279,1}{710} = 3,21 \frac{\text{тис.грн}}{\text{осіб}}$

$\Delta \Pi = \Pi_2 - \Pi_1 = 3,21 - 3,00 = 0,21$ тис. грн.

Так як змінилося $\Delta \Pi$, то змінилося ΔQ , тобто. $\Delta \Pi = \frac{\Delta Q}{Ч}$ Тут вже постійною величиною буде чисельність $Ч$, тобто $Ч = \text{const}$. Відлік беремо з 2-го року. Тоді $\Delta Q = \Delta \Pi \cdot Ч = 0,21 \cdot 710 = 149,1$ тис. грн

в) Загальний приріст продукції $\Delta Q = 149,1 \text{ тис. грн} + 30,0 \text{ тис. грн} = 179,1 \text{ тис. грн}$.

Загальний приріст продукції за рахунок збільшення продуктивності р праці

$$\frac{149,1}{179,1} \cdot 100 \% = 83,2 \%$$

Задача 6. Річний видобуток вугілля на шахті складав 650 тис.т., а середньооблікова чисельність робітників – 1000 чоловік. За аналізований період видобуток вугілля зріс на 6,5%, чисельність робітників зменшилася на 100 чоловік. Визначити приріст продуктивності праці.

Розв'язок:

$$\Delta\Pi = \left(\frac{\Pi_{\text{пл}}}{\Pi_{\text{отч}}} - 1 \right) \cdot 100\% \quad \Delta\Pi = \left(\frac{19,967}{13,28} - 1 \right) \cdot 100 \% =$$

Задача 7. Річний видобуток вугілля на шахті виріс на 19%, а чисельність працюючих зменшилася на 2,3%. Визначити, як змінилася продуктивність праці.

Розв'язок:

Загальне обчислювання продуктивності праці ведемо за формулою:

$$\Pi = \frac{N}{\text{Ч}}$$

Так як обчислювання ведемо у % або у долях цілого числа 1, то $\Delta\Pi = \frac{\Delta N}{\Delta \text{Ч}} - 1$.

Задача 8. Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу на підприємстві у звітному році складає 250 осіб, випуск товарної продукції 2557 тис. грн., а продуктивність праці збільшиться на 6%.

Визначити: рівень продуктивності праці у звітному та розрахунковому роках; чисельність промислово-виробничого персоналу очікувану у розрахунковому періоді

Задача 9. У таблиці наведені дані про роботу підприємства за останні 4 роки:

№ п/п	Показник	1-й рік	2-й рік	3-й рік	Останній (звітний) рік
1	Виробнича потужність, тис. грн.	10150	10050	10275	10100
2	Обсяг товарної продукції тис. грн.	9202	7436	6723	6794
3	Середньорічна чисельність основного персоналу, осіб	1215	942	919	816

Визначити:

- коефіцієнт використання виробничих потужностей(ділення р2 на р1);
- виробітку товарної продукції на одного робочого;
- зробити аналіз отриманих даних.

Задача 10. Визначити резерви зросту продуктивності праці на підприємстві, якщо трудомісткість одиниці продукції у базовому періоді була 48 нормо-годин, у плановому році припускається ввести на 40% робітників нове обладнання, з використанням якого трудомісткість знизиться до 36 нормо-годин.

7. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ТА ВИМОГИ ДО ЇХ ОФОРМЛЕННЯ

Індивідуальна робота проводиться зі студентами з метою підвищення їх рівня підготовки та розкриття індивідуальних творчих здібностей. Основними видами завдань для індивідуальної роботи є: поглиблення вивчення окремих питань, підготовка рефератів, виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань (ІНДЗ) з апробацією творчих здібностей на семінарах, конкурсах, олімпіадах і конференціях.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання студента (далі ІНДЗ), що пропонується для виконання студентами з даної дисципліни, є видом позааудиторної самостійної роботи студента навчального чи навчально-дослідницького характеру, яке виконується в процесі вивчення програмного матеріалу навчального курсу.

Мета ІНДЗ: самостійне вивчення частини програмного матеріалу, систематизація, поглиблення, узагальнення, закріплення теоретичних і практичне знань студентів з навчального курсу та розвиток навичок самостійної роботи.

Важливим видом ІНДЗ є підготовка реферату. Рекомендовано обов'язковий захист реферату. Виконання реферату дає змогу студенту навчитися самостійно використовувати та узагальнювати теоретичні положення та інформаційні джерела, формулювати власні погляди щодо розв'язання проблем, обґрунтування висновків і пропозицій.

Звіт про виконання ІНДЗ подається у вигляді скріпленого (зшитого) реферату (зошита), з титульною сторінкою стандартного зразка (додаток Б) і внутрішнім заповненням із зазначенням всіх позицій змісту завдання (обсягом до 16 друкованих аркушів).

Реферат подається викладачу з даної дисципліни, уточнюється план і потребує публічного захисту на семінарі.

Основними етапами виконання реферату є:

1. Вибір теми та визначення мети і завдань дослідження.
2. підбір наукової літератури та інформаційних джерел, обробка інформації.
3. складання плану дослідження.
4. Написання та оформлення реферату.
5. Публічний захист роботи на семінарському занятті.

Реферат — короткий виклад змісту якогось документа, праці чи їх сукупності. Тематику рефератів студенти обирають самостійно або за вказівками викладача. Тематика рефератів запропонована у таблиці 7.1.

Таблиця 7.1 Тематика рефератів з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»

№ п/п	№ теми семінару	Тема реферату	ПІБ
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	1. Вартість робочої сили та рівень життя населення	
2	Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	2. Динаміка змін у структурі економічно активного населення України	
		3. Аналіз відтворення населення України, його природний і економічний рух	
		4. Трудовий потенціал України	
3	Соціально-трудові відносини зайнятості	5. Критерії та показники ефективної і раціональної зайнятості	
		6. Природний рівень безробіття і закон Оукена	
		7. Динаміка змін у структурі зайнятості і безробіття населення	
		8. Компенсації і гарантії при втраті роботи	
4	Соціально-трудові відносини як система	9. Формування соціально-трудових відносин в Україні в умовах ринкової економіки	
		10. Європейська модель регулювання соціально-трудових відносин	
5	Ринок праці та його регулювання	11. Особливості ринку праці в Україні	
		12. Сутність, цілі та завдання соціологічних досліджень у сфері праці	
6	Соціальне партнерство	13. Генеральна тарифна угода як основа договірною регулювання заробітної плати	
		14. Сучасна практика соціального партнерства в Україні	
		15. Роль профспілки з захисту прав і інтересів найманих працівників	
7	Організація і нормування праці	16. Управління нормуванням праці в Україні	
		17. Норми з нормування праці та методи їх встановлення	
		18. Трудовий процес та його раціоналізація	
		19. Класифікація робочих місць, їх організація і обслуговування	
8	Продуктивність і ефективність праці	20. Програми управління продуктивності праці	
		21. Чинники та резерви зростання продуктивності праці	

9	Політика доходів і оплата праці	22. Динаміка змін рівня життя і доходів населення	
		23. Рівень життя, система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення	
		24. Формування заробітної плати в умовах ринкової економіки	
		25. Мінімальна заробітна плата і мінімальні соціальні гарантії держави у сфері праці	
10	Планування праці	26. Формування кадрового резерву	
		27. Соціальна адаптація кадрів	
1	2	3	4
11	Аналіз, звітність, аудит у сфері праці	28. Особливості та методика проведення аудиту у сфері праці в Україні	
		29. Нормативно-правова документація щодо звітності у соціально-трудоцій сфері в Україні	
12	Моніторинг соціально-трудоцій сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудоцій відносин	30. Моніторинг та регулювання соціально-трудоцій сфери в Україні	
		31. Напрями удосконалення соціально-трудоцій відносин в Україні	
12	Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудоцій відносин	1. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудоцій відносин	
		2. Основні принципи та права у світі праці. Декларація МОП	
		3. Реалізація міжнародних програм МОП в Україні	

Вимоги до оформлення реферату

Обсяг реферату визначається специфікою теми і змістом матеріалу, кількістю відомостей, їх науковою цінністю або практичним значенням. Його обсяг становить 20-24 сторінки машинописного тексту. За структурою реферат містить вступ, кілька розділів, висновки та літературу.

У вступі обґрунтовується актуальність теми, її особливості, значущість з огляду на соціально-економічні потреби суспільства.

У першому розділі, як правило, наводяться основні теоретичні дослідження з теми, зазначається, хто з учених минулого вивчав дану проблему, які ідеї висловлював. Визначаються недостатньо досліджені питання, вказується потреба у їх дослідженні.

У наступних розділах дається поглиблений аналіз сучасного стану досліджуваного явища. Особлива увага приділяється виявленню нових ідей та гіпотез, їх зв'язку з практикою. Висловлюються власні думки щодо перспектив розвитку проблеми.

У висновках подаються узагальнені умовиводи, ідеї, думки, оцінки, пропозиції самого автора.

До списку літератури включають ті публікації, якими користувався автор. Бажано, щоб це були найновіші публікації - монографії та наукові статті.

Важливим етапом виконання реферату є його оформлення. Від того, наскільки відповідально поставиться автор до оформлення реферату, буде залежати його якість і підсумкова оцінка.

Реферат має бути написаний українською мовою. Студенти, що не вивчали українську мову, а також громадяни інших держав мають право писати й захищати роботу російською мовою.

Реферат оформляють на аркушах формату А4 (210x297 мм). Дозволяється використання формату А3 (297x420 мм), коли це необхідно для оформлення ілюстративного матеріалу.

Реферат друкують на комп'ютері на одній стороні аркуша білого паперу з використанням шрифтів текстового редактора Word (наприклад, Times New Roman Суг) розміром 14 пунктів (мінімальна висота шрифту 1,8 мм) з полуторним міжрядковим інтервалом. Текст реферату необхідно друкувати, дотримуючись наступних розмірів полів: верхнє, ліве і нижнє - не менше 20 мм, праве - не менше 10 мм, абзаци в тексті реферату починають відступом, рівним 10 мм.

У рефераті повинні бути чіткі, не розпливчасті лінії, букви, цифри й інші знаки. Всі рядки мають бути чорного кольору середньої жирності. Щільність тексту реферату має бути однаковою. При умові оформлення реферату на комп'ютері прийнято виділяти заголовки жирним шрифтом.

Друкарські помилки, описки та графічні неточності в рефераті допускається виправляти підчищенням чи зафарбуванням білою фарбою і нанесенням на тому ж місці або між рядками виправленого тексту машинописним способом чи від руки. Допускається наявність в рефераті не більше двох виправлень на одній сторінці.

Текст основної частини реферату поділяють на розділи, підрозділи, пункти.

Заголовки структурних частин реферату „ЗМІСТ”, „ВСТУП”, „РОЗДІЛ”, „ВИСНОВКИ”, „СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ”, „ДОДАТКИ” друкують великими літерами симетрично до тексту. Заголовки підрозділів реферату варто починати з абзацного відступу і друкувати (крім першої великої) малими літерами, не підкреслюючи, без крапки наприкінці. Якщо заголовок реферату складається з двох речень або більше речень, їх розділяють крапкою.

Текст реферату слід розбивати на абзаци. Це полегшує читання й показує, що автор у своєму рефераті переходить до нової думки, нового твердження. Не можна також занадто дробити текст реферату і відокремлювати одну фразу від іншої, якщо між ними існує тісний зв'язок.

Розділи й підрозділи реферату повинні мати заголовки. Пункти реферату, як правило, заголовків не мають.

Заголовки реферату повинні чітко й стисло відбивати зміст розділів, підрозділів реферату.

Відстань між заголовком і текстом реферату повинна складати не менше двох рядків. Відстань між рядками заголовка така, як у тексті, а між заголовком і підзаголовком один рядок, між підзаголовком і текстом реферату також один рядок при комп'ютерному наборі.

Кожен розділ реферату слід починати з нової сторінки.

Переноси частин слів в заголовках реферату не допускаються, слова не розривають і переносять повністю.

Структурні елементи реферату: „ЗМІСТ”, «ВСТУП», «ВИСНОВКИ», «ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ» не нумерують, а їх найменування служать заголовками структурних елементів реферату.

У тексті реферату не дозволяється:

а) використовувати скорочення слів, окрім встановлених правилами української орфографії та відповідними стандартами;

б) вживати математичні знаки, а також знаки "№" та "%" без цифр;

в) наводити скорочені позначення фізичних величин, якщо вони вживаються без цифр, за винятком їх наведення в таблицях;

г) при використанні скороченої абрєвіатури – у першому випадку варто подати термін повністю, а потім у дужках подається скорочений варіант.

Нумерація розділів, підрозділів реферату слід нумерувати арабськими цифрами.

Розділи реферату повинні мати порядкову нумерацію в межах логічного викладення, наприклад 1,2,3. Номер розділу реферату ставлять після слова „РОЗДІЛ”, після номеру розділу крапку не ставлять, потім з нового рядку друкують заголовок розділу.

Підрозділи реферату повинні мати порядкову нумерацію в межах кожного розділу реферату.

Номер підрозділу реферату складається з номера розділу і порядкового номера підрозділу, реферату розділених крапкою, наприклад „1.1.”, „1.2.”.

Нумерація пунктів і підпунктів в рефераті є порядковою в межах відповідних підрозділів чи пунктів реферату, наприклад „2.3.5.” – п'ятий пункт третього підрозділу другого розділу реферату.

При написанні реферату слід витримувати структуру й обсяг окремих частин реферату (підрозділи, пункти підрозділів реферату не повинні бути менш ніж 5 сторінок). Обов'язковим є наведення посилань у тесті на теоретичні

джерела із зазначенням номера джерела і сторінки, звідки було взято матеріал, наприклад [2, с.31] або [2: с.31].

Нумерація сторінок реферату. Сторінки реферату слід нумерувати арабськими цифрами, дотримуючи наскрізної нумерації по всьому реферату. Номер сторінки реферату проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки наприкінці.

«Титульний аркуш» реферату включають до загальної нумерації сторінок реферату. Номера сторінок на титульному листі не проставляють.

Окремі сторінки реферату, на яких розташовані ілюстрації і таблиці, також включають у загальну нумерацію сторінок реферату.

Бібліографію оформляють в алфавітному порядку або по мірі наведення посилань у тексті.

Оцінка за ІНДЗ виставляється на семінарському занятті (практичному, колоквиумі і т.п.) з курсу на основі попереднього ознайомлення викладача зі змістом ІНДЗ. Обов'язковий захист реферату здійснюється шляхом усної доповіді студента (5–7 хв.) та подання його у письмовій формі.

Оцінка за ІНДЗ є обов'язковим компонентом іспитової оцінки і враховується при підрахунку підсумкової оцінки з навчального курсу. Питома вага ІНДЗ у загальній оцінці з дисципліни, залежно від складності та змісту завдання, може становити від 10% до 20%.

8. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Самостійна робота є однією з форм навчального процесу, яка передбачає створення умов для повної реалізації творчих можливостей студентів і має на меті поглиблення, узагальнення та закріплення знань студентів, які набувають у процесі навчання, а також застосування цих знань на практиці.

Навчальним планом передбачається виконання самостійно студентами денної і заочної форми навчання контрольної роботи з дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини». Контрольна робота, як важлива форма навчального процесу, повинна навчити студентів самостійному узагальненню та письмовому викладенню основної думки опрацьованих наукових джерел та виявляє глибину засвоєння студентом курсу дисципліни, як він уміє самостійно вивчати окремі питання у рамках обраної теми.

При написанні контрольної роботи не допустимо обмеження користування лише одним підручником. Потрібно ознайомитися із нормативними актами з обраної теми, підібрати наукову літературу та ознайомитися з публікаціями у періодичних виданнях.

Кожний варіант самостійної контрольної роботи містить два теоретичних питання та одну задачу. Для успішного виконання контрольної роботи з дисципліни першочергове значення має виклад основних ключових питань, логічне послідовне висвітлення яких дозволяє більш повно розкрити тему. Якщо студент правильно усвідомив логіку теми, то основні питання будуть складати єдину цілісну систему, яка за своєю суттю і буде планом роботи. У тексті роботи питання плану повинні бути обов'язково виділені. Виклад матеріалу повинен бути з посиланнями на джерела використаної літератури (у квадратних дужках [1, с.21]).

Розв'язок задачі повинен мати чітку послідовність, пояснення, з викладенням формул, які були застосовані та посиланнями на них у теоретичних джерелах. Обов'язковим у задачі є відповідь і відповідно висновок.

Список використаних джерел повинен містити не менше 5 джерел.

Контрольна робота повинна бути оформлена належним чином. На титульному аркуші необхідно вказати дисципліну, курс, групу, прізвище та ініціали студента (Додаток А). У кінці роботи потрібно поставити дату виконання роботи та підпис студента.

Робота виконується у друкованому вигляді в межах 10-15 сторінок тексту формату А-4, шрифтом Times New Roman, розмір шрифту 14 пт., з міжрядковим інтервалом 1,5, вирівнювання тексту по ширині сторінки, заголовки по центру, обов'язкова нумерація сторінок. Робота має бути роздрукована, підшита у папку і здана в електронному вигляді на дискеті або диску.

Своєчасно виконану роботу студент подає на кафедру викладачу за два тижні до початку екзаменаційної сесії на перевірку. У разі негативної оцінки вона повертається на доопрацювання.

9. ВАРІАНТИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Вихідні дані для виконання контрольних робіт студент обирає з таблиці 10.1. Варіанти вихідних даних обираються за номером залікової книжки.

Таблиця 10.1 Розподіл завдань для виконання контрольних робіт

	Остання цифра залікової книжки									
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
№ питання	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19
	20	18	16	14	12	10	8	6	4	2
№ задачі	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Питання контрольної роботи

1. Поняття ринку праці, його елементи і функції, особливості функціонування в Україні
2. Особливості ринку праці в Україні (сегменти, кон'юнктура, інфраструктура).
3. Економічно активне та економічне неактивне населення, аналіз в Україні.
4. Відтворення ресурсів для праці. Показники та динаміка рухів населення України.
5. Трудові ресурси: сутність, зміст, аналіз в Україні.
6. Трудовий потенціал України (стан, динаміка, зміни, структура, показники).
7. Зайнятість та безробіття: поняття, види, аналіз в Україні.
8. Динаміка зміни показників зайнятості і безробіття в Україні.
9. Продуктивність і ефективність праці. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці в Україні (можна на прикладі конкретної галузі, підприємства).
10. Державне регулювання зайнятості населення в Україні.
11. Вартість робочої сили, фактори, які впливають на її формування.
12. Структура і динаміка доходів населення України.
13. Сутність, структура і функції заробітної плати.
14. Структура і динаміка витрат населення України.
15. Робочий час, його склад і структура.
16. Державне та договірне регулювання заробітної плати в Україні.
17. Поділ і кооперація праці на підприємстві.
18. Рівень життя населення, система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення в Україні.
19. Структура Міжнародної організації праці, напрямки її діяльності.
20. Сутність соціального партнерства. Суб'єкти соціального партнерства в Україні.

Задачі

Задача 1. Визначте зміну трудомісткості у звітному періоді по відношенню до базисного по кожному з виробу і по цеху в цілому на підставі даних табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Найменування	План випуску виробів	Затрати праці на 1 виробу, людино-година	
		базовий період	звітний період
А	10	4	7
В	20	5	6
С	30	6	5

Задача 2.

У механічному цеху кількість виготовлених виробів і трудові затрати на виріб характеризуються даними, наведеними у табл. 2.1. Визначте зміну виробітку у звітному періоді по кожному виробу і по цеху в цілому.

Таблиця 2.1

Найменування виробу	Кількість виробів, піт.		Затрати праці на 1 виріб, н-г
	Базисний період	Звітний період	
„А”	100	120	10
„Б”	800	900	20
„С”	660	770	11

Задача 3. У цеху кількість виготовлених виробів і трудові затрати на виріб характеризуються даними, наведеними у табл. 3.1. Кількість працюючих за базисний 110 чол. звітний період склала 100 чол.

Таблиця 3.1

Найменування виробу	Кількість виробів, шт.		Затрати праці на 1 виріб, н-г
	Базисний період	Звітний період	
„А”	2200	2600	10
„Б”	3000	3300	15
„С”	4000	4600	20

Визначте виробіток:

- 1) на одного працюючого в нормо-годинах у базисному та звітному періодах;
- 2) в цілому по цеху.

Задача 4. На підставі вихідних даних (табл. 4.1) розрахуйте заробітну платню за місяць для працівника А та Б при таких системах оплати праці:

- 1) простій погодинній,
- 2) погодинно-преміальній
- 3) непрямій відрядній.
- 4) загальний фонд оплати праці при непрямій відрядній системі оплати праці.

Таблиця 4.1

Показники	Одиниці виміру	Значення для працівника	
		А	Б
Відпрацьовано за місяць	годин	180	160
Тарифна ставка за годину	грн.	2,0	2,2
Премія за підсумками роботи за місяць	грн.	120,0	140,0
Коефіцієнт виконання норм виробітку		1,3	1,4

Задача 5. На підставі вихідних даних табл. 5.1 розрахуйте заробітну платню за місяць при:

- 1) простій відрядній;
- 2) відрядно-преміальній;
- 3) відрядно-прогресивній (шкала для визначення % зростання прогресивних розцінок наведена в табл. 5.2).

Таблиця 5.1.

Показники	Од. виміру	Значення
Планове завдання на місяць по збору двигунів	шт.	100
Фактично зібрано двигунів за місяць	шт.	155
Розцінки за одиницю виготовленої продукції	грн.	10,0
Премія за підсумками роботи за місяць	грн.	230

Таблиця 5.2

% перевиконання планового завдання	1-20	21-40	41-60
зростаючі розцінки, грн..	15	20	25

Задача 6. Бригада працівників у складі 3 чоловік збирає електродвигуни. На підставі вихідних даних наведених у табл. 6.1 визначте заробіток кожного працівника при:

- 1) відрядно-прогресивній системі оплати праці та загальний фонд оплати праці бригади;
- 2) при простій відрядній та загальний фонд оплати праці бригади.

Таблиця 6.1

	Планове завдання (шт.)	Фактично зібрано (шт.)	Розцінки за одиницю виготовленої продукції (грн.)	
			звичайні	прогресивно-зростаючі
Робітник 1	100	120	7,0	8
Робітник 2	90	90		
Робітник 3	100	130		

Задача 7. На підставі вихідних даних (табл. 7.1) визначте норму часу на партію виробів А, Б, С та кількість змін, необхідних для їх виготовлення, якщо тривалість однієї зміни складає 8 годин.

Таблиця 7.1

Норма часу на одиницю продукції						
Вироб	Основний час, хв.	допоміжний час, хв.	час на обслуговування робочого місця, хв.	час на відпочинок у % від оперативного часу	підготовчо-завершальний час на одиницю продукції, хв.	Кількість деталей у партії (шт.)
А	5	3	2,5	4	1,0	60
Б	7	5	2	3	1,5	50
С	4	3	1,5	3	0,5	40

Задача 8. На підставі вихідних даних (табл.1) визначте норму часу на одиницю виробу А та Б та їх кількість за зміну, якщо тривалість зміни 7 годин 30 хвилин.

Таблиця 8.1

Вироб	Основний час, хв.	допоміжний час, хв.	час на обслуговування робочого місця, у % від оперативного часу	час на відпочинок у % від оперативного часу	підготовчо-завершальний час на одиницю продукції, хв.
А	10	4	5	4	0,7
Б	12	5	5	4	1,3

Задача 9. На підставі наведених даних (табл. 9.1.) визначте: 1) фактичний склад працівників підприємства; 2) зміни середньоспискового складу працівників по кварталам підприємства на підставі даних (табл.9.2)

Таблиця 9.1

	Кіл-ть працівників
Працівники, що працюють на постійній основі, (чол.)	4000
Сезонні працівники (чол.)	320
Працівники, що прийняті на тимчасову роботу - тривалістю один день (у % від працівників, що працюють на постійній основі)	15
Працівники, що проходять стажування поза межами підприємства (у % від працівників, що працюють на постійній основі)	2

Таблиця 9.2

Місяць	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень
Середньосписковий склад (осіб)	3980	3970	4010	4200	4130	4050

Задача 10. На підставі наведених даних (табл. 10.1) визначте:

1. списковий склад працівників підприємства;
2. фактичний склад працівників підприємства.

Таблиця 10.1

	Кількість працівників
Працівники, що працюють на постійній основі, (чол.)	2000
В тому числі працівники, які знаходяться на лікарняному (чол.)	15
Сезонні працівники (чол.)	105
Працівники, що прийняті на тимчасову роботу - тривалістю один день (у % від працівників, що працюють на постійній основі)	5
Працівники, які проходять медогляд, під час робочого часу (чол.)	11

10. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Охарактеризуйте основні сегменти ринку праці.
2. Охарактеризуйте основні види поділу праці на підприємстві.
3. Охарактеризуйте фактори підвищення продуктивності праці.
4. Трудові ресурси: сутність і зміст.
5. Охарактеризуйте показники і методи виміру продуктивності праці.
6. Охарактеризуйте резерви підвищення ефективності праці та стабілізації СТВ.
7. Розкрити трудовий потенціал суспільства.
8. Відтворення ресурсів для праці.
9. Державне регулювання плати праці в Україні: норми і гарантії.
10. Методи регулювання СТВ.
11. Поділ і кооперування праці.
12. Відтворення населення: рухи, типи і режими.
13. Охарактеризуйте програми управління ефективністю праці на підприємстві.
14. Праця як об'єкт вивчення дисципліни "Економіка праці і соціально-трудові відносини".
15. Охарактеризуйте ринок праці: сутність, елементи, функції.
16. Розкрити сутність безробіття та його види.
17. Договірне регулювання заробітної плати.
18. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність.
19. Рівень життя і доходів населення.
20. Поняття та сутність соціального партнерства.
21. Охарактеризуйте види доходів за формою отримання: розкрити і навести приклади.
22. Сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин.
23. Охарактеризуйте основні сфери діяльності МОП.
24. Нормативно-правова система соціального партнерства в Україні.
25. Визначте пріоритетні напрями співробітництва між МОП і Україною.
26. Охарактеризуйте предмети СТВ.
27. Охарактеризуйте структуру заробітної плати.
28. Розкрийте види безробіття, які з них потребують особливої уваги? Що собою становить природний рівень безробіття.
29. Охарактеризуйте види трудомісткості. Чим вони визначаються і для чого використовуються?
30. Охарактеризуйте види доходів за відношенням до оподаткування і цін.
31. Розкрийте поняття, які використовуються для характеристики людських ресурсів.
32. Перелічить і охарактеризуйте функції соціального партнерства та трудових угод і договорів.
33. Охарактеризуйте сутність і завдання організації праці.

34. Сутність соціально-трудових відносин, їх характеристика.
35. Охарактеризуйте типи і принципи СТВ.
36. Розкрийте соціально-економічну суть зайнятості.
37. Охарактеризуйте попит і пропозицію на ринку праці.
38. Охарактеризуйте особливість та напрямки діяльності МОП.
39. Визначте різні показники безробіття і проаналізуйте їхню динаміку в Україні за останні роки.
40. Охарактеризуйте трудовий процес і його раціоналізацію.
41. Охарактеризуйте основні Конвенції та рекомендації МОП в системі захисту прав працівників.
42. Охарактеризуйте сутність і функції заробітної плати.
43. Охарактеризуйте вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України.
44. Види зайнятості. Ви розумієте раціональність зайнятості?
45. Охарактеризуйте моделі ринку праці.
46. Розкрийте категорії населення, які належать до економічно активного і неактивного населення.
47. Розкрити зміст категорії людські ресурси, розподіл їх за МОП і національною системою.
48. Організація робочих місць.
49. Державне регулювання зайнятості населення.
50. Основні моделі державної політики зайнятості.
51. Чинники формування соціально-трудових відносин.
52. Поясніть який ефект буде переважати заміщення чи прибутку при збільшенні заробітної плати.
53. Яким чином впливає підвищення ставки заробітної плати на вибір між працею і дозвіллям за умови дії ефекту заміщення?
54. Яким чином впливає підвищення ставки заробітної плати на вибір між працею і дозвіллям за умови дії ефекту прибутку?
55. Поясніть різницю між типами соціально-трудових відносин: «патерналізм» і «субсидіарність».
56. Поясніть різницю між сторонами і суб'єктами соціально-трудових відносин.
57. Якщо рівень заробітної плати знизиться, то яким чином зміниться пропозиція та попит на робочу силу?
58. Якщо ціна капіталу падає на 50%, порівняно з первісним рівнем, яким чином це вплине на попит на працю, за умови, якщо домінує ефект заміщення?
59. Яким чином діє ефект заміщення щодо пропозиції праці при зміні заробітної плати?
60. Поясніть як розраховується рівень безробіття за методикою МОП та національним підходом.

61. Який ефект переважає (прибутку чи заміщення) по відношенню до пропозиції праці при зменшенні заробітної плати?
62. Поясніть як розраховується рівень безробіття за методикою МОП та національним підходом.
63. Поясніть різницю між трудовими і соціальними відносинами.
64. Поясніть різницю між поняттями «економічно активне населення» і «трудові ресурси».
65. Яким чином діє ефект заміщення щодо пропозиції праці при зміні заробітної плати?
66. Яким чином діє ефект заміщення щодо пропозиції праці при зростанні заробітної плати?
67. Який ефект переважає (прибутку чи заміщення) по відношенню до пропозиції праці при зменшенні заробітної плати?
68. Яким чином діє ефект прибутку по відношенню до пропозиції праці при зміні заробітної плати?
69. Яким чином впливає підвищення ставки заробітної плати на вибір між працею і дозвіллям за умови дії ефекту заміщення?
70. Яким чином діє ефект заміщення щодо пропозиції праці при зміні заробітної плати?
71. Дайте визначення поняття: *трипартизм, патерналізм, інфраструктура ринку праці, людські ресурси, соціальна політика, ринок праці, соціальний захист, зайнятість, найманий працівник, роботодавець, ставка заробітної платні, сегментація ринку праці, відкритий ринок праці, економічно активне населення, конкуренція на ринку праці, праця, соціально-трудові відносини, продуктивність праці, соціальне партнерство, організація праці, трудовий процес, технічний поділ праці, робоче місце, ефективність праці, безробіття.*

11. СЛОВНИК ТЕРМІНІВ

Безробітні у визначенні МОП – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів.

Відтворення населення – це історично, соціальний економічно зумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь.

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення їх кількісних і якісних характеристик.

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному підприємстві), безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість — це вид суспільної діяльності спрямованої на задоволення особистих і суспільних потреб і що приносить доход, у виді заробітної плати, надання допомоги і інших виплат.

Зміст праці — найменування конкретних завдань та опис процесів виконання конкретних операцій.

Економічно активне населення — це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг.

Ефективність зайнятості населення характеризується рівнем зайнятості, тобто відношенням зайнятого населення до загального числа трудових ресурсів.

Ефективність праці – це соціально-економічна категорія, що визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети (або вирішення задачі), співвіднесена зі ступенем раціональності витрат і використаних при цьому ресурсів.

Кадри підприємства – це сукупність постійних робітників, які отримали необхідну професійну підготовку та мають практичний досвід в праці. Усі кадри підприємства ділять на промислово-виробничий персонал (ПВП) та непромисловий персонал (НПП).

Кооперація праці — об'єднання виконавців для скоординованої участі в одному або різних, але пов'язаних між собою процесах праці.

Моніторинг соціально-трудової сфери — це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудоій сфері.

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудоими відносинами тощо.

Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці та її результатів, контролем за мірою праці.

Організація праці — створення оптимальної взаємодії працівників, знарядь і предметів праці на основі доцільної організації робочих систем (робочих місць) для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація трудового процесу — доцільна інтеграція в просторі й часі за кількістю та якістю предмета праці, знаряддя праці та живої праці.

Організація робочих місць — це система заходів щодо їх спеціалізації та оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

Праця — це свідомо доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей; першооснова і необхідна умова життя людей і суспільства. Змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства.

Профспілки це добровільне об'єднання представників суспільних організацій (наймасовіше), які створюються працюючими для захисту своїх економічних і соціальних прав.

Продуктивність праці – це ефективність використання конкретної праці за певний проміжок часу, що вимірюється кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу витраченого на виробництво одиниці продукції.

Робоче місце — частина виробничої площі, оснащена всім необхідним устаткуванням, інструментом, пристроями та призначена для виконання трудових операцій певної частини виробничого процесу.

Соціальне партнерство - це система взаємозв'язків між робітниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками) та державою, що дозволяє враховувати двохсторонні (тристоронні) інтереси, досягнення згоди із соціально-трудова і соціально-економічних питань, які базується на взаємоузгоджених принципах, укладаються у колективних договорах з метою дотримання прав і інтересів працівників, роботодавців і держави.

Соціальна політика – це важлива складова внутрішньої політики держави, яка втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.

Соціальний захист – система законодавчих, економічних, соціально-психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для покращення свого добробуту за рахунок особистого трудового вкладу в конкретних економічних умовах, а непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку, зниження податків.

Соціальне забезпечення – система заходів, направлених на поліпшення умов життя тих груп населення, котрі з різних причин перебувають у гіршому становищі, ніж переважна більшість суспільства. Соціальне забезпечення включає пенсії і різного роду допомоги (у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю й пологами, по догляду за дитиною до 3 років, на поховання та ін.).

Соціальна допомога – це система соціальних заходів у вигляді сприяння, підтримки і послуг, що надаються окремим особам чи групам населення соціальною службою для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їхнього соціального статусу, повноцінної життєдіяльності та адаптації в суспільстві.

Соціальна підтримка – система заходів з надання допомоги певним категоріям громадян, які тимчасово опинилися у важкому економічному становищі (частково або повністю безробітні, молодь, що навчається та ін.), шляхом надання їм необхідної інформації, фінансових коштів, кредитів та інших пільг.

Суміщення професій — виконання одним працівником різноманітних функцій або робіт у процесі оволодіння кількома професіями або спеціальностями.

Соціально-трудові відносини — це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Трудові ресурси (ТР) — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. **Працездатний вік** – поняття узагальнене, що визначається системою законодавчих актів.

Трудовий процес — це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів в потрібні (суспільно корисні) цінності та блага, що здійснюється і керується людиною.

Трудові ресурси — це, працездатне населення в працездатному віці, особи до і після працездатного віку, що приймають участь у суспільному й особистому виробництві, а також безробітні, що активно шукають роботу.

Умови праці — сукупність взаємопов'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних та соціальних чинників конкретної праці, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я та працездатність людини.

Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Трипартизм означає, що окрім партнерів, що репрезентують робітників та роботодавців до процесу погодження інтересів приєднуються також і представники держави, органів виконавчої влади.

12. ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально - трудові відносини: Підручник – 3-е вид., випр. і доп. // Грішнова О. А. – К.: Знання, КОО, 2007. – 560 с.

Додаткова:

2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб.– К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
3. Буряк П.Ю. Економіка праці та соціально-трудоі відносини // Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. – К.: ЦНЛ, 2004. – 440 с.
4. Васильченко В. С, Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. – В 2-х част. – К.: Іпк дсзу, 2000. – 317 с.
5. Ганзенко П.М., Шарко М.В. Основи економіки праці. Навчальний посібник. – Херсон: ХДГУ, 2002 – 101 с.
6. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2006. – 432 с.
7. Економіка праці і соціально-трудоі відносини: навчальний посібник /Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А.; За ред. В. М. Ковальова. – К: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
8. Економіка праці та соціально-трудоі відносини / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С.А. Надвиничний, В. М. Островерхов, Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська. Навчально-методичний посібник. За ред. Качана Є.П. – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 212 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті : [http:// studentam.net.ua](http://studentam.net.ua)
9. Економіка праці й соціально-трудоі відносини Підручник/ Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А., Гаврилук І.П., Балан О.Д., Ткачук В.А., Ланченко Є.О., Ібатулін М.І., Гапоненко Н.В., Мельянкova Л.В. За ред. д.екон. наук, проф. Шкільова О.В. – К.: Четверта хвиля, 2008. – 472 с.
10. Завіновська Г.Т. Економіка праці. – К.: КНЕУ, 2003. – 200 с.
11. Жуков В.І. Соціальний діалог на ринку праці України: Навч.-метод. розробка – К.: ПІК ДСЗУ, 2010. – 29с.
12. Жуков В.І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні: Навчальний посібник – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.
13. Колот А.М. Соціально-трудоі відносини: теорія і практика регулювання. Монографія.- К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
14. Колосова Р. П. Занятость, рынок труда и социально-трудоіе отношения / Р. П. Колосова, Г. Г. Меликьян. – М.: Экономический факультет МГУ – ТЕИС, 2008. – 238 с.
15. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. пос., 2-ге вид. – К.: Вид-во Європейського університету, 2003. – 163 с.

16. Моніторинг соціальних процесів в Україні /За ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменка, Н.А. Соколенко. – К.: Знання, 1999. – 264 с.
17. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник.- Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с.
Законодавчо – нормативна:
18. Закон України "Про підприємства в Україні" // Закони України. – Т.1. – К.: Ін-т законодавства, 1996.
19. Закон України "Про колективні договори і угоди" // Закони України. – Т.6. – К.: Ін-т законодавства, 1997.
20. Закон України "Про оплату праці" // Закони України. – Т.8. – К.: Ін-т законодавства, 1997.
21. Закон України "Про зайнятість населення//Закони України. – Т.1-К.: Ін-т законодавства, 1996.
22. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" // Закони України. – Т. 19. – К.: Ін-т законодавства, 2000.
23. Закон України "Про організації роботодавців // Офіційний вісник України. – 2001. – №25, ст. 1097.
24. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" // Закони України. – Т. 15. – К.: Ін-т законодавства, 1999.
25. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К.: Праця, 1997.
26. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919 – 1956, Т.1. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
27. Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1957 – 1990, Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.

Методичне видання

Опалько Вікторія Вікторівна –
к.е.н., доцент кафедри економічної теорії
та міжнародної економіки ЧНУ

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»**

для підготовки студентів з галузі знань 0305 «Економіка та підприємництво»

за напрямами підготовки:

- 6.030501 «Економічна теорія»
- 6.030502 «Економічна кібернетика»
- 6.030503 «Міжнародна економіка»
- 6.030504 «Економіка підприємства»
- 6.030509 «Облік і аудит»

Комп'ютерне верстання:

Г. Г. Чуб

Підписано до друку 29.05.2012. Формат 60x84/16

Ум. друк. арк. 3,5. Тираж 50 пр. Зам. № 4338

Видавець і виготовлювач

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

Адреса: 18000, м. Черкаси, бул. Шевченка, 81, кімн. 117.

Тел. (0472) 37-13-16, факс (0472) 37-22-33,

e-mail: vydav@cdu.edu.ua, <http://www.cdu.edu.ua>

Свідоцтво про внесення до державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3427 від 17.03.2009 р.